

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, ambas partes remitieron en término los alegatos de conclusión en esta sede, como se aprecia en la carpeta de segunda instancia.

Pereira, 13 de marzo de 2023.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTITRÉS

Acta de Sala de Discusión No 62 de 24 de abril de 2023

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelven los recursos de apelación interpuestos por ambas partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito el 24 de noviembre de 2022, dentro del proceso promovido por el señor **JHON JAIRO HERRERA BUITRAGO** en contra de la sociedad **SEGURIDAD ONCOR LTDA.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500120190006701.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago que la justicia laboral declare que entre él y la sociedad Seguridad Oncor Ltda. existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 29 de junio de 2016 y el 28 de octubre de 2018 y con base en ello aspira que se condene a la entidad accionada a reconocer y pagar: i) el reajuste de las cesantías de los años 2016, 2017 y 2018; ii) la reliquidación de los intereses a las cesantías del año 2018; iii) el reajuste de la prima de servicios del segundo semestre

del año 2018; iv) el reajuste de la compensación de las vacaciones del año 2018; así como las sanciones moratorias de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST, la indemnización por despido sin justa causa, la indexación de las sumas reconocidas, además de las costas procesales a su favor.

Refiere que: Prestó sus servicios a favor de la entidad accionada entre las fechas relacionadas con anterioridad a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual fue finalizado sin justa causa por parte de la entidad empleadora, en consideración a que la relación contractual, al no haberse remitido el correspondiente preaviso, se renovó automáticamente por el término de un año; la retribución mensual estaba conformada por un salario básico, auxilio de transporte, horas extras, recargos nocturnos, recargos por dominicales y festivos, y un auxilio de rodamiento; en el último año de servicios él devengó en promedio un salario de \$1.800.000; al finalizar el contrato de trabajo no se le cancelaron las prestaciones sociales y vacaciones adeudadas; adicionalmente, en toda la relación laboral se le pagaron las prestaciones económicas con base en el salario real devengado por él, ya que no se tenía en cuenta para ello el tiempo suplementario y recargos, además del auxilio de rodamiento; la entidad accionada liquidó el contrato de trabajo reconociendo una suma de \$4.032.066, pero se le exigía para su entrega que firmara un documento en donde transigía cualquier reclamación laboral, motivo por el que se negó a suscribir ese documento; la entidad accionada hizo un pago parcial de \$2.435.000 en el mes de diciembre de 2018, previa reclamación realizada por él el 5 de diciembre de 2018.

Al dar respuesta a la demanda y su reforma -archivos 13 y 17 carpeta primera instancia- la sociedad Seguridad Oncor Ltda. aceptó que suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago entre las fechas relacionadas en la acción, el cual fue finalizado por esa entidad siguiendo las disposiciones previstas en el artículo 64 del CST, añadiendo que esa sociedad siempre cumplió con sus obligaciones contractuales frente a su trabajador; afirmó que al demandante siempre se le reconocieron correctamente las prestaciones

sociales y vacaciones teniendo en cuenta el salario devengado por él, pero sin tener en cuenta el beneficio por rodamiento, que no constituía factor salarial; añade frente a la liquidación final del contrato de trabajo, que no es cierto que se le obligara a firmar ningún documento, como se afirma en la demanda y su reforma, cancelándosele posteriormente el dinero por dicho concepto, que se había negado a recibir inicialmente el trabajador. No se opuso a la declaratoria de existencia del contrato de trabajo, pero si a las pretensiones condenatorias, Formuló las excepciones de mérito que denominó “*Cobro de lo no debido*”, “*Mala fe*”, “*Compensación*”, “*Prescripción*” y “*Pago*”.

En sentencia de 24 de noviembre de 2022, la funcionaria de primer grado sostuvo que no se encontraba en discusión que entre el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago y la sociedad Seguridad Oncor Ltda. existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que se prolongó entre el 29 de junio de 2016 y el 28 de octubre de 2018; sin embargo, luego de analizar las pruebas allegadas al proceso, concluyó que el vínculo contractual fue finalizado sin justa causa por la entidad empleadora, habiéndose prorrogado el contrato por un año más a partir del 29 de octubre de 2018, al no haberse remitido el preaviso establecido en la ley; pero, antes de proceder con la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa, indicó que debía establecerse cuál fue el salario real devengado por el actor durante la vigencia del contrato de trabajo.

En torno a ese último tópico, determinó que además del salario básico devengado por el trabajador, la entidad empleadora le cancelaba al señor Herrera Buitrago el tiempo suplementario y un auxilio de rodamiento habitual, mismos que debían ser tenidos en cuenta por Seguridad Oncor Ltda. como factores salariales para la liquidación y pago de las prestaciones sociales a favor del demandante, sin que así lo hubiere hecho, ya que esos pagos retribuían directamente el servicio del demandante; razón por la que determinó que el salario promedio devengado por el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago en los años 2016, 2017 y 2018 eran equivalentes a las sumas de \$1.667.319, \$1.813.332 y \$1.525.077; lo que la llevó a condenar a

la entidad empleadora a reconocer y pagar el reajuste de las prestaciones sociales generadas en el contrato de trabajo, además de la indemnización por despido sin justa causa, en los montos definidos en el ordinal cuarto de la sentencia, indicando que no se había encontrado diferencia respecto al concepto de vacaciones, motivo por el que no emitió condena por ese concepto.

En torno a la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990, indicó que la misma no era procedente en este caso, por cuanto la entidad empleadora había cumplido con la obligación de consignar debidamente las cesantías a favor del actor durante la vigencia del contrato de trabajo.

Frente a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, sostuvo que si bien ella se activó a partir del 29 de octubre de 2018, esto es, un día después de finalizado el contrato de trabajo, en cuantía equivalente a un día de salario por cada día de retardo en el pago de las prestaciones sociales, la verdad es que solo puede prolongarse hasta el 2 de enero de 2019 cuando la entidad empleadora canceló la liquidación final del contrato de trabajo al actor; razón por la que condenó a la entidad accionada a reconocer y pagar esa sanción en la suma establecida en el ordinal quinto de la providencia.

Negó los perjuicios morales solicitados por la parte actora, al considerar que el simple despido del trabajador no genera a su favor este tipo de emolumentos.

Finalmente, condenó en costas procesales en un 80% a la entidad accionada, en favor de la parte actora.

Inconformes con la decisión, ambas partes interpusieron recursos de apelación en los siguientes términos:

El apoderado judicial de la parte actora manifiesta que en este caso debe accederse a la sanción moratoria prevista en el artículo 99 de la ley 50 de 1990, en

consideración a que la entidad empleadora no hizo de forma adecuada la consignación de las cesantías a favor de su trabajador, es decir, no tuvo en cuenta la totalidad de los factores salariales para calcular correctamente el monto de las cesantías a pagar a su favor y por tanto, al adeudarse el reajuste de esa prestación económica, se debe emitir condena en ese sentido, sin que la entidad empleadora haya acreditado razones de buena fe que la puedan eximir de esa responsabilidad.

Frente a la sanción prevista en el artículo 65 del CST, sostiene que la misma se genera ante la ausencia de pago total o parcial de las prestaciones sociales y como en este caso se le adeuda al trabajador el reajuste de las cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios, sin que la entidad demandada haya demostrado que la falta de pago completo de esas prestaciones haya obedecido a un comportamiento de buena fe, no es posible que dicha sanción se limite al 2 de enero de 2019 cuando el empleador pagó deficitariamente esos emolumentos.

También estima que se debe condenar a la entidad empleadora a reconocer y pagar perjuicios morales, ya que la finalización sin justa causa del contrato de trabajo derivó en la falta de percepción del salario, además de que no se le canceló inmediatamente y de manera correcta lo correspondiente a las prestaciones sociales, generándose de esta manera problemas de índole económico que deben ser debidamente resarcidos con el pago de los perjuicios morales.

Por su parte, el apoderado judicial de la entidad accionada considera que si bien el contrato de trabajo que la sociedad Seguridad Oncor Ltda. sostuvo con el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago fue finalizado sin justa causa, lo cierto es que dicha entidad canceló adecuadamente la indemnización correspondiente.

En relación con el auxilio de rodamiento, contrario a lo definido por la *a quo*, manifiesta que en el curso del proceso, más concretamente con el interrogatorio de parte absuelto por el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago se logró demostrar que ese beneficio no retribuía directamente el servicio, sino que era entregado por la entidad

empleadora con el único objeto de que desempeñara adecuadamente sus funciones, puesto que el mismo era utilizado por él para tener en perfectas condiciones su motocicleta, que era el medio de transporte que necesitaba para prestar sus servicios personales.

Finalmente, considera que no es posible acceder a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, ya que esa entidad ha cumplido a cabalidad con la totalidad de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, quedando demostrada su buena fe.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, ambas partes hicieron uso del derecho a remitir en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión remitidos por las partes, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que los argumentos expuestos por sus apoderados judiciales coinciden con los emitidos en la sustentación de los recursos de apelación.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

- 1. ¿Quedó demostrado en el proceso que el auxilio de rodamiento que se le cancelaba al demandante no constituía factor salarial, como lo afirma el apoderado judicial de Seguridad Oncor Ltda.?**

2. Con base en la respuesta al interrogante anterior ¿Estuvieron correctamente liquidadas y pagadas las prestaciones sociales a favor del señor Jhon Jairo Herrera Buitrago en vigencia del contrato de trabajo?

3. ¿Tiene derecho el demandante a que se le reconozcan las sanciones moratorias de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST?

4. ¿Tiene derecho el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago a que se le reconozca y pague la indemnización por despido sin justa causa que solicita?

5. ¿Hay lugar a reconocer perjuicios morales a favor del demandante en caso de que se hubiere presentado un despido por parte de la entidad empleadora?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. LIBERTAD CONTRACTUAL Y PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.

De conformidad con el artículo 128 del C.S.T. las partes de común acuerdo pueden expresamente establecer que beneficios o auxilios habituales u ocasionales que otorga el empleador, no constituyan salario en dinero o en especie.

Al respecto, en decisión que se sigue citando hasta la fecha, la Sección Segunda de la Sala de Casación Laboral de la Corte con ponencia del doctor Hugo Suescún Pujols en sentencia de 12 de febrero de 1993, radicación 5481, explicó:

“Estas normas, en lo esencial, siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1.990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por tanto constituye salario, ya no lo sea en virtud de disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores. En efecto, ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son "salario" pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones etc.).

Este entendimiento de la norma es el único que racionalmente cabe hacer, ya que aun cuando habitualmente se ha tomado el salario como la medida para calcular las prestaciones sociales y las indemnizaciones que legalmente se establecen en favor del trabajador, no existe ningún motivo fundado en los preceptos constitucionales que rigen la materia o en la recta razón, que impida al legislador disponer que una determinada prestación social o indemnización se liquide sin consideración al monto total del salario del trabajador, esto es, que se excluyan determinados factores no obstante su naturaleza salarial, y sin que pierdan por ello tal carácter. El legislador puede entonces también --y es estrictamente lo que ha hecho-- autorizar a las partes celebrantes de un contrato individual de trabajo, o de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo, para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del trabajo, no tenga incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones. Lo que no puede lógicamente hacerse, ni por el legislador ni por quienes celebran un convenio individual o colectivo de trabajo, es disponer que aquello que por esencia es salario, deje de serlo.”

Precisamente, basada en esta decisión y citándola expresamente la Corte Constitucional en la sentencia C-521 de 1995, declaró la exequibilidad del aparte del artículo 128 del C.S.T. relativo a que no son salario “los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”

Desde entonces, es dable afirmar que tal facultad sólo está limitada por el respeto a los derechos mínimos consagrados en la ley laboral de conformidad con el artículo 13 del C.S.T. y, al decir de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por la naturaleza salarial que la ley atribuye directamente a ciertos pagos que no pueden ser desconocidos como salario. Así se puede extractar de sentencias tales como la 30547 de 27 de enero de 2009, en la que se lee:

“...así que cuando el pago que recibe el asalariado tiene como causa inmediata el servicio que este presta, o sea su actividad en la labor desempeñada, será salario sin que las partes puedan convenir en sentido contrario, como ocurre, por ejemplo, cuando se trata de trabajo suplementario,

horas extras, trabajo en días de descanso obligatorio, o en las ventas realizadas por el trabajador”

O en la 22069 de 13 de septiembre de 2004, 21941 de 26 de abril de 2004, en lo referente a la exclusión salarial de las comisiones:

“...Pero en modo alguno puede aceptarse que esa última normatividad incluya todos los conceptos o rubros, como las comisiones, que por su origen, quedan por fuera de la posibilidad que ofrece el mencionado artículo 128, de negar la incidencia laboral de determinados pagos en la liquidación de prestaciones sociales o de otras acreencias laborales.”

Pero, como puede verse, el entendimiento dado por la Sala de casación Laboral de la Corte, no llega hasta privar de contenido a la autorización otorgada en el artículo 128 para que las partes dispongan expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, ciertos beneficios o auxilios habituales u ocasionales otorgados en forma extralegal, tales como alimentación, habitación o vestuario; sino que excluye el pacto en los eventos de factores que literalmente están citados como salario por el artículo 127 del C.S.T., como lo son las comisiones y el trabajo suplementario.

2. PERJUICIOS MORALES DERIVADOS DEL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

Ha sostenido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 22014, CSJ SL, 12 de Mar 2010, Rad. 35795, CSJ SL1715/2014 y CSJ SL3203 de 24 de febrero de 2016, entre otras, que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, puede generar que en **excepcionales eventos** el trabajador pueda demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social; concluyendo que *“...los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido, a menos que dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador...”*, lo cual explicó en los siguientes términos:

“En relación con los perjuicios morales se ha de indicar que la Sala ha admitido que estos se pueden configurar en materia laboral con ocasión de la terminación de la relación contractual (sentencia de 12 de diciembre de 1996, rad. N° 8533), pero, se ha de resaltar, no por el despido mismo; ciertamente esta es una vicisitud contractual que no tiene la virtualidad de afectar el patrimonio moral del trabajador sino cuando el acto del despido esté asociado con conductas del empleador que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador que debe ser indemnizado. Esto es, la configuración de los perjuicios morales no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc..

Esta Sala, como Tribunal de instancia, desestima la existencia de daño moral por ausencia de agravio de parte de la entidad demandada. No desconoce la Sala la afectación de la salud emocional del actor, pero esto es un mal que por sí mismo no se constituye en ofensa causada por el empleador. No existe en el sub lite la relación de causalidad suficiente entre el ultraje a un interés legítimo y la aflicción moral, esto es, entre el atentado contra la estabilidad laboral y la afectación psicológica. (...)

Así, entonces, el dolor del actor, que según se indica en la demanda se deriva de la carencia de "ingresos para responder por las obligaciones familiares, sociales, civiles y comerciales" los que antes obtenía de su trabajo, el cual era su única fuente de sostenimiento, no tiene relación directa con el despido y por tanto no puede ser atribuido a la actuación injusta del empleador.”.

EL CASO CONCRETO

No es objeto de controversia en el asunto, al haber sido aceptado por la entidad accionada al contestar la demanda y su reforma, que entre el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago y la sociedad Seguridad Oncor Ltda. existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que se prolongó entre el 29 de junio de 2016 y el 28 de octubre de 2018.

Al verificar el contenido del referido contrato de trabajo -págs.27 a 29 archivo 13 carpeta primera instancia-, se evidencia que el cargo para el que fue contratado el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago fue el de **supervisor motorizado**, pactándose en la cláusula cuarta que el salario devengado por el trabajador era equivalente al

salario mínimo legal mensual vigente más el auxilio de transporte, indicando adicionalmente que las partes “*en concordancia con el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, establecen que en caso de que el Trabajador recibiere alimentación, vivienda, transporte, o cualquier otro beneficio extralegal o el generado en convenciones, que en el presente contrato no se haya estipulado como factor salarial, o que el Trabajador reciba por cualquier concepto, ya sean bonificaciones, primas, auxilios o cualquier beneficio no estipulado en el presente contrato por parte del empleador para efectos del presente contrato **NO CONSTITUYE SALARIO** y así se pacta expresamente.*”.

En ese sentido, tal y como fue aceptado por la entidad empleadora al dar respuesta a la demanda y su reforma, al demandante se le reconoció el auxilio de rodamiento, sin embargo, la sociedad demandada edifica su defensa argumentando que ese beneficio no constituía factor salarial, ya que no retribuía el servicio del trabajador como supervisor motorizado.

Con el objeto de acreditar lo expuesto en su defensa, la sociedad Seguridad Oncor Ltda. solicitó que fuera escuchado el accionante en interrogatorio de parte; mientras que la parte actora, con el objeto de demostrar sus afirmaciones pidió que se oyeran las declaraciones de Héctor Manuel Cardona Mesa y Sandra Milena Luna Amézquita, sin embargo, el apoderado judicial de la parte actora, en la audiencia prevista en el artículo 80 del CPTSS, desistió de la práctica testimonial que había sido decretada en la audiencia del artículo 77 del CPTSS, petición que fue aceptada por la falladora de primera instancia.

En el interrogatorio de parte, el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago informó que el cargo para el que fue contratado por la sociedad Seguridad Oncor Ltda. fue el de supervisor motorizado, mismo que desempeñó durante la ejecución del vínculo laboral, explicando que para poder realizar sus funciones debía utilizar la motocicleta de su propiedad y, a continuación, ante pregunta formulada por el apoderado judicial de la entidad accionada, confesando que el auxilio de rodamiento se le otorgaba, valga la redundancia, para el rodamiento de su motocicleta,

añadiendo que él lo utilizaba para el mantenimiento de su medio de transporte, pero también para comprar otras cosas que necesitaba habitualmente en su hogar.

Conforme con lo expuesto por el demandante en el interrogatorio de parte, no cabe duda para la Corporación que, independientemente si el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago destinaba alguna parte del auxilio de rodamiento para solventar gastos para los que no estaba destinado, lo cierto es que era claro para las partes que, al tener que utilizar el señor Herrera Buitrago como medio de transporte la motocicleta de su propiedad para poder ejecutar sus tareas como **supervisor motorizado**, la sociedad Seguridad Oncor Ltda. decidió entregarle el beneficio económico denominado “*Auxilio de rodamiento*”, que tenía como única finalidad la de proporcionarle al trabajador un dinero adicional para que pudiera desplazarse en su motocicleta y realizarle el mantenimiento correspondiente, lo que acredita que ese emolumento no retribuía como tal el servicio prestado por el demandante a favor de la entidad accionada como supervisor motorizado, sino que se lo entregaba para desempeñar a cabalidad sus funciones; tal y como lo prevé el artículo 128 del CST en el que se prevé que: “*No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.*”; por lo que, al no haber tenido el referido auxilio la connotación de retribuir el servicio del actor, no era constitutivo de salario, como erradamente lo definió la falladora de primera instancia.

Así las cosas, como el auxilio de rodamiento no se erige como factor salarial, pero en el curso de la primera instancia se definió que para efectos de realizar la liquidación de las prestaciones sociales se debía tener en cuenta, como debe ser, el tiempo suplementario que se le canceló al trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo, procederá la Corporación a definir cuál era el salario promedio devengado por el actor en vigencia del contrato de trabajo, para lo cual se debe

tener en cuenta el salario básico, que era el equivalente al mínimo legal mensual vigente, más el auxilio de transporte y el tiempo suplementario que se evidencian en los desprendibles de nómina allegados al plenario, para posteriormente establecer si la entidad accionada canceló correctamente las cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios correctamente o si en su defecto hay lugar a su reajuste.

Año 2016 (29 de junio de 2016 a 31 de diciembre de 2016).

Mes	Sal. Básico	Aux. Trans.	Tiempo Sup.	Total
Junio	\$45.964	\$5180	\$16.347	
Julio	\$689.455	\$77.700	\$592.321	\$1.359.476
Agosto	\$689.455	\$77.700	\$587.294	\$1.354.449
Septiembre	\$689.455	\$77.700	\$587.294	\$1.354.449
Octubre	\$689.455	\$77.700	\$587.294	\$1.354.449
Noviembre	\$689.455	\$77.700	\$587.294	\$1.354.449
Diciembre	\$689.455	\$77.700	\$344.153	\$1.111.308
			Total	\$7.956.071
			Sal Promedio	\$1.311.440

Año 2017 (1° de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017).

Mes	Sal. Básico	Aux. Trans.	Tiempo Sup.	Total
Enero	\$737.718	\$83.140	\$368.244	\$1.189.102
Febrero	\$737.718	\$83.140	\$628.405	\$1.449.263
Marzo	\$737.718	\$83.140	\$628.405	\$1.449.263
Abril	\$737.718	\$83.140	\$628.405	\$1.449.263
Mayo	\$737.718	\$83.140	\$678.805	\$1.499.663
Junio	\$737.718	\$83.140	\$628.405	\$1.449.263
Julio	\$737.717	\$83.140	\$696.945	\$1.517.802

Agosto	\$737.717	\$83.140	\$626.023	\$1.447.456
Septiembre	\$737.717	\$83.140	\$663.023	\$1.483.880
Octubre	\$737.717	\$83.140	\$593.862	\$1.414.719
Noviembre	\$737.717	\$83.140	\$688.229	\$1.509.086
Diciembre	\$737.717	\$83.140	\$624.140	\$1.444.997
			Total	\$17.303.757
			Sal Promedio	\$1.441.980

Año 2018 (1° de enero de 2018 a 28 de octubre de 2018).

Mes	Sal. Básico	Aux. Trans.	Tiempo Sup.	Total
Enero	\$781.242	\$88.211	\$693.840	\$1.563.293
Febrero	\$781.242	\$88.211	\$560.540	\$1.429.993
Marzo	\$781.242	\$88.211	\$915.730	\$1.785.183
Abril	\$781.242	\$88.211	\$560.540	\$1.429.993
Mayo	\$781.242	\$88.211	\$576.816	\$1.446.269
Junio	\$781.242	\$88.211	\$48.828	\$918.281
Julio	\$781.242	\$88.211	\$265.925	\$1.135.378
Agosto	\$781.242	\$88.211	\$364.823	\$1.234.276
Septiembre	\$781.242	\$88.211	\$345.701	\$1.215.154
Octubre	\$781.242	\$88.211	\$335.120	\$1.204.573
			Total	\$13.362.393
			Sal Promedio	\$1.345.207

Conforme con la información inmersa en los cuadros, teniendo en cuenta el salario básico devengado por el actor, más el auxilio de transporte y el tiempo suplementario reconocido por la sociedad Seguridad Oncor Ltda., visibles en la totalidad de las nóminas remitidas por dicha entidad con la respuesta a la demanda y su reforma -archivos 13 y 17 carpeta primera instancia-, se evidencia que el señor Jhon Jairo Herrera Buitrago devengó un salario promedio mensual para los años

2016, 2017 y 2018 equivalente a las sumas de \$1.311.440, \$1.441.980 y \$1.345.207 respectivamente.

Con base en esa información, procederá la Sala a verificar si la entidad accionada le adeuda alguna suma de dinero por concepto de prestaciones sociales al actor.

Cesantías.

De acuerdo con la certificación emitida por la AFP Porvenir S.A. -pág.81 archivo 13 carpeta primera instancia- y con la liquidación final del contrato de trabajo, al señor Jhon Jairo Herrera Buitrago se le reconoció por dicho concepto, en toda la relación laboral, la suma de \$3.236.629; y, teniendo en cuenta los salarios promedio calculados en esta sede, tenía derecho el demandante a que se le reconociera por ese concepto, en toda la relación laboral, la suma de \$3.218.518; motivo por el que no se le adeuda suma alguna por dicho concepto y por tanto, no se activó tampoco a favor del demandante la sanción moratoria prevista en el artículo 99 de la ley 50 de 1990.

Intereses a las cesantías año 2018.

Al iniciar la presente acción, el demandante solicitó únicamente el reajuste de los intereses a las cesantías generados en el año 2018; que, como se aprecia en la liquidación final del contrato de trabajo, fueron reconocidas en la suma de \$108.854.

Teniendo en cuenta que para el año 2018 el accionante devengó la suma mensual promedio de \$1.345.207, por lo que, por los 298 días de servicios prestados en el año 2018, que corresponden a un 9.93%, tiene derecho el demandante a que se le reconozca por ese concepto la suma de \$110.574; por lo que se le adeuda por ese concepto la suma de \$1.720.

Prima de servicios segundo semestre 2018.

Como se narró en los antecedentes, el actor buscaba el reajuste de la prima de servicios generada en el segundo semestre del año 2018, que, según la liquidación final del contrato de trabajo, fue reconocida en la suma de \$385.670.

Para efectos de calcular la prima de servicios del segundo semestre del año 2018, se tomarán en cuenta únicamente los salarios devengados entre el 1° de julio de 2018 y el 28 de octubre de 2018, que como se ve en la tabla relacionada previamente, corresponden a las siguientes sumas de dinero respectivamente: \$1.135.378, \$1.234.276, \$1.215.154 y \$1.204.573; que generan un total de ingresos en ese periodo de \$4.789.381, obteniéndose un salario promedio mensual devengado en ese periodo de \$1.217.639.

Así las cosas, por los 118 días de servicios prestados en el segundo semestre del año 2018, tenía derecho el actor a que se le reconociera la suma de \$399.115, por lo que, por dicho concepto se le adeuda la suma de \$13.445.

De la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Al adeudársele al señor Jhon Jairo Herrera Buitrago la suma global de \$15.165 por concepto de reajuste de los intereses a las cesantías (\$1720) y la primas de servicios (13.445), se activó a su favor la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, sin embargo, ha sido pacífica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que este tipo de sanciones no opera de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe analizar si esa omisión obedeció a conductas que puedan ubicarse en el plano de la buena fe.

En ese sentido, al verificar las pruebas allegadas al proceso, se evidencia que la entidad demandada, al liquidar las prestaciones sociales a favor del actor, además del salario básico y el auxilio de transporte pactado en el contrato de trabajo, tuvo en cuenta también los rubros por concepto de tiempo suplementario, sin embargo,

la pequeña diferencia que tiene a su favor el demandante obedeció a un error aritmético en el que incurrió la entidad demandada a la hora de realizar la liquidación de esas prestaciones económicas, al punto que el demandante en las pretensiones de la demanda aspiraba a que se le cancelara por esos dos conceptos la suma de \$580.000 por la prima de servicios del segundo semestre del año 2018 y la suma de \$177.600 por concepto de cesantías del año 2018; por lo que, considera la Corporación que esa pequeña equivocación no demuestra que la entidad empleadora tuviera la firme intención de menoscabar los derechos mínimos del trabajador y por consiguiente, su equivocación puede ubicarse en el plano de la buena fe; razón por la que no hay lugar a imponerle a la entidad empleadora la sanción moratoria que se reclama.

Al no salir avante esta pretensión, se le ordenará a la entidad accionada reconocer y pagar la indexación de las sumas reconocidas al momento en que se produzca el pago de la obligación.

Indemnización por despido sin justa causa.

Como se ve en la carta de finalización del vínculo laboral entre las partes -pág.4 archivo 04 carpeta primera instancia-, la sociedad Seguridad Oncor Ltda. decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa a partir del 26 de octubre de 2018, manifestando que al tratarse de un contrato de trabajo a término fijo, tenía derecho al reconocimiento y pago de la correspondiente indemnización, la cual se le cancelaría con la correspondiente liquidación del contrato de trabajo, verificándose en ese documento que la entidad accionada canceló por ese concepto la suma de \$42.746, correspondiente a los dos días restantes del plazo.

Ahora bien, no puede perderse de vista que el contrato que ligó a las partes fue pactado a un término de cuatro meses a partir del 29 de junio de 2016, por lo que el periodo inicialmente pactado finalizó el 28 de octubre de 2016, la primera prorrogación por el mismo periodo finalizó el 28 de febrero de 2017, la segunda prorrogación venció

el 28 de junio de 2017 y la tercera prorroga por el mismo periodo inicialmente pactado finalizó el 28 de octubre de 2017; es decir que, a partir del 29 de octubre de 2017 se prorrogó el contrato de trabajo por un término de un año que vencía el 28 de octubre de 2018, lo que implica que, para que la entidad demandada pudiera dar por finalizado en contrato de trabajo al 28 de octubre de 2018, era deber suyo remitir la carta de preaviso de finalización del contrato de trabajo con una antelación no menor a 30 días, sin que obre en el plenario prueba de que así lo hubiere hecho, razón por la que el contrato de trabajo se prolongó automáticamente por un año más a partir del 29 de octubre de 2018; razón por la que, la indemnización por despido sin justa causa no equivalía a los días que le hacían falta para terminar la última prórroga del contrato de trabajo –esto es el 28 de octubre de 2018-, sino que debía cancelarle los salarios dejados de percibir hasta la vigencia de la renovación -28 de octubre de 2019-, sin que así lo hubiere hecho; por lo que, al haberse surtido el despido a partir del 26 de octubre de 2018 y teniendo como salario promedio para el año 2018 la suma de \$1.345.207, le correspondía a la entidad empleadora cancelarle por dicho concepto la suma de \$16.232.165 y no la suma de \$42.746; razón por la que se le adeuda por ese concepto la suma de \$16.189.419.

Perjuicios morales.

Como se explicó líneas atrás, solamente en casos excepcionales se causan a favor del trabajador los perjuicios morales derivados de la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador, siempre y cuando se demuestre que dicho acto produjo en el trabajador el menoscabo de aspectos emocionales de su vida, tanto en lo íntimo, como en la esfera familiar o social; situación que no quedó demostrada en este asunto, por cuanto de la carta de despido no se deriva un daño al buen nombre del señor Jhon Jairo Herrera Buitrago o por ejemplo la imputación injustificada de conductas delictivas; al punto que la argumentación del actor, en la que pretendía edificar la generación de estos emolumentos, se deriva única y exclusivamente en el despido en si mismo y la ausencia de ingresos por cuenta de la pérdida de su trabajo, situaciones estas que

como ya lo ha explicado reiteradamente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia no producen agravios que deban ser resarcidos con la obtención de los perjuicios morales, pues precisamente el despido sin justa causa tiene su propio resarcimiento que no es otro que la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, que para este caso, ya fue reconocida a favor del accionante.

Conforme con lo expuesto, no hay lugar a acceder a esta pretensión, como correctamente lo había determinado la falladora de primera instancia.

Costas en primera instancia a cargo de la sociedad accionada en un 30%, en favor de la parte actora.

Sin costas en esta sede.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. MODIFICAR los ordinales TERCERO, CUARTO y SEXTO, los cuales quedarán así:

***“TERCERO. A. DECLARAR** que el salario real promedio devengado por el señor JHON JAIRO HERRERA BUITRAGO durante los años 2016, 2017 y 2018, corresponde a las sumas de \$1.311.440, \$1.441.980 y \$1.345.207 respectivamente, que estaban conformadas por la asignación básica, el auxilio de transporte y el tiempo suplementario.*

***B. NEGAR** las pretensiones encaminadas a que se declarara que el auxilio de rodamiento constituía factor salarial.*

***CUARTO. A. CONDENAR** a la sociedad SEGURIDAD ONCOR LTDA. a reconocer y pagar a favor del señor JHON JAIRO HERRERA BUITRAGO la suma global de \$15.165 por concepto de reajuste de los intereses a las cesantías causados en el año 2018 y de la reliquidación de la prima de servicios del segundo semestre del año 2018; suma que deberá estar debidamente indexada para el momento en que se produzca el pago total de la obligación.*

B. CONDENAR a la sociedad **SEGURIDAD ONCOR LTDA.** a reconocer y pagar a favor del señor **JHON JAIRO HERRERA BUITRAGO** la suma de \$16.189.419 por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

SEXTO. CONDENAR en costas procesales a la sociedad **SEGURIDAD ONCOR LTDA.** en un 30%, en favor de la parte actora.”.

SEGUNDO. REVOCAR el ordinal QUINTO de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito, para en su lugar **NEGAR** la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

TERCERO. CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia recurrida.

Sin costas en esta sede.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes Integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado
En compensación de Hábeas Corpus

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto Ley 2213 de 2022

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **d0a6566be351b1e6bd8ef7a7159fd561b601142bc74d1be4da0fa383f9e836b1**

Documento generado en 26/04/2023 09:12:42 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>