



## **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**

### **SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20011-31-05-001-2017-00043-01  
**DEMANDANTE:** WILFREDO CUADRADO NIEVES  
**DEMANDADA:** MÁQUINAS AMARILLAS S.A.S

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, dos (02) de junio dos mil veintitrés (2023)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el recurso de apelación incoado contra la sentencia proferida el 1 de septiembre de 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Wilfredo Cuadrado Nieves contra la empresa Maquinas Amarillas S.A.S

### **ANTECEDENTES**

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la empresa Máquinas Amarillas S.A.S, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La ineficacia del despido realizado por Máquinas Amarillas S.A.S al señor Wilfredo Cuadrado Nieves con ocasión de su estado de debilidad manifiesta.

1.2.- Que se ordene el reintegro del demandante a un cargo semejante o de mejores condiciones al que venía desempeñando al momento del despido y acorde a su estado de salud.

1.3.- Que se declare que la demandada adeuda a Wilfredo Cuadrado Nieves salarios, aportes a seguridad social, dominicales, festivos, horas extras, compensatorios, cesantías y sus intereses, prima de servicios, compensación de las vacaciones, desde el 1 de noviembre de 2005 hasta la fecha en que se profiera la decisión.

1.4.- Que se declare que la pasiva adeuda al demandante la sanción moratoria, la indemnización por falta de consignación del auxilio de cesantías y la indemnización por despido de persona en incapacidad.

1.5.- De manera subsidiaria solicitó que se condene a la empresa demandada al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, dotaciones de calzado y vestido de labor, e indexación.

1.6.- Que se condene en costas y agencias en derecho, y lo que ultra y extra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 31 de julio de 2014 el señor Wilfrido Cuadrado Nieves suscribió contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada con la empresa Máquinas Amarillas S.A.S, en el cargo de “operador de vibro compactador”.

2.2.- Que inició labores el 1 de agosto de 2014, en el municipio de Plato Magdalena.

2.3.- Que desempeñaba su labor de manera personal con las herramientas suministradas por la empresa, con una jornada laboral de 7:00 am a 5:00 pm de lunes a domingo, con una hora de descanso para almorzar.

2.4.- Que el salario inicialmente pactado fue de \$1.800.000 pagaderos por periodos quincenales.

2.4.- Que desde mediados de agosto de 2015 empezó a presentar dolor lumbar, el que le fue tratado desde el 8 de septiembre de 2015, con un diagnóstico inicial de lumbago no especificado, y posterior examen que evidenció: -sospecha de discopatía a nivel L5-S1. -Rectificación antalgica de la lordosis lumbar.

2.5.- Que el 11 de septiembre de 2015 el médico tratante, Sixta Aponte, le reconoció 3 días de incapacidad, y el 26 de octubre del mismo año otros 5 días, con prescripción de medicamentos y terapia física.

2.6.- Que el 27 de octubre de 2015 mediante correo electrónico enviado a la señora Yurelis Ramírez, le informó a la empresa sobre la situación de salud que estaba padeciendo.

2.7.- Que el 31 de octubre de 2015 la empresa demandada dio por terminado el contrato por duración de la obra o labor, bajo el argumento de la finalización de la obra, anexando la liquidación definitiva.

2.8.- Que la empresa demandada no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo al momento de dar por terminado el contrato.

2.9.- Que durante el tiempo laborado la empresa no le hizo entrega de dotación de calzado y vestido de labor, ni le realizó el pago completo de salarios y cotizaciones a seguridad social.

2.10.- Que la pasiva no le informó en los 60 días siguientes a la terminación del contrato, el estado del pago de cotizaciones de seguridad y parafiscalidad de los últimos 3 meses anteriores a la terminación del contrato.

2.11.- Que la empresa liquidó de manera incompleta las vacaciones, cesantías y sus intereses, prima de servicios, salarios; y no le consignó las cesantías al fondo.

2.12.- Que el demandante continuó presentando un fuerte dolor lumbar, el que le generó incapacidades, y la realización de procedimiento quirúrgico.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica - Cesar, admitió la demanda por auto del 30 de marzo de 2017, folio 115, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que se pronunció reconociendo la existencia de un vínculo laboral con el demandante. Se opuso a las restantes pretensiones, propuso como medio exceptivo la “prescripción”.

3.1.- El 1 de septiembre de 2017 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación, al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, y se decretaron las pruebas solicitadas. Posteriormente, se instaló la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se practicaron las pruebas decretadas, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- La juez de instancia resolvió:

**Primero:** Declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo, el que tuvo como extremos temporales desde el 31 de julio de 2014 hasta el 31 de octubre de 2015.

**Segundo:** Negar las pretensiones de reintegro por fuero de estabilidad laboral reforzada por enfermedad, junto con la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social, calzado y vestido de labor conforme a lo considerado

**Tercero:** Ordénese el grado jurisdiccional de consulta

**Cuarto:** Condenar en costas a la parte demandante

Como consideraciones de lo decidido, precisó la sentenciadora de primer nivel que no existe controversia sobre la existencia de contrato de trabajo por duración de obra o labor, con extremos temporales del 31

de julio de 2014 al 31 de octubre de 2015, desempeñándose en el cargo de operador de vibro compactador.

Expuso que, en lo referente al fuero de estabilidad laboral reforzada no se encontró acreditado que el demandante padeciera una limitación en grado severo esto es, entre el 25% o 50% o profundo superior al 50%, porque no se le dictaminó pérdida de capacidad laboral, y que, al momento de la terminación del contrato laboral no gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada que consagra la Ley 361 de 1997, agregó que, el empleador no estaba obligado a solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato toda vez que el demandante no tenía derecho al reintegro deprecado.

Respecto al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social analizó que, el salario del señor Wilfredo Cuadrado Nieves era variable, y que dicha variación correspondía al pago de un subsidio de productividad.

Determinó que, el demandante en agosto del 2014 devengaba la suma de \$800.000, en septiembre \$1.098.000, octubre \$1.116.000, noviembre \$1.094.000 y diciembre \$976.000; en el 2015, para los meses de febrero, marzo y mayo \$800.000, y concluyó que, el salario real pactado fue de \$800.000 pesos, que la empleadora aportaba una suma adicional para el transporte del demandante, dado que residía fuera del lugar donde prestaba sus servicios. Agregó que, la cláusula adicional pactada, consagra que dichos emolumentos no hacen parte del salario que percibió el trabajador, por lo que negó la pretensión planteada y, en consecuencia, no accedió al pago de la sanción moratoria.

Frente a la pretensión de calzado y vestido de labor consideró que, no se acreditó el valor de la dotación para ordenar el pago por vía de indemnización.

4.1.- Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante interpuso recurso de apelación, contra el ordinal segundo y cuarto de la parte resolutive, para que se revoque y en su lugar se condene a la demandada a realizar el reintegro por haber sido despedido encontrándose bajo protección laboral; y al pago de indemnizaciones, salarios y prestaciones.

Esgrime la ausencia de elementos y soportes fácticos para el reconocimiento del contrato de trabajo aportado por la demandada, acota que, incurrió en error la sentenciadora de primer nivel al tener en cuenta como contrato valido el aportado por la empresa, el cual tiene como salario devengado \$800.000, pese a que Máquinas Amarillas S.A.S. nunca controvertió el verdadero contrato aportado por el demandante por valor de \$1.800.000, sumado a que, el hecho 25 de la demanda que hace referencia al salario de 1.800.000 fue tenido como cierto, y que el actor así lo indico en su interrogatorio de parte, por lo que las especulaciones de la Juez respecto al IBC variable de cotización son un yerro.

Alega que, no obra prueba de la bonificación a la que se refiere la Juez, pues lo único que recibía el demandante era un beneficio por transporte equivalente a \$72.000. Señala que, tanto el contrato aportado por la demandada como el allegado por demandante no fueron tachados de

falsos, sin embargo, éste último tiene mayor valor probatorio, considerando que se dio por cierto el hecho 25 respecto al valor del salario.

Aduce que, si bien los IBC que se indicaron en los soportes de pagos a la seguridad social fueron variables, dicha circunstancia no indicaba que la demandada hubiera cumplido con su obligación del pago a la seguridad social, por el contrario, existió un incumplimiento puesto que el contrato era de \$1.800.000, por lo que hay lugar al pago de la sanción moratoria del art. 65 del CST y la sanción por la consignación incompleta de cesantías.

En lo referente al fuero de estabilidad, manifiesta que no existe calificación de PCL en razón a que dicho procedimiento se encuentra en curso, toda vez que las entidades integrantes del sistema de seguridad social se toman unos términos para observar la mejora o desmejora que tenga el trabajador.

Finalmente reitera que los documentos que soportan el IBC de las cotizaciones a seguridad social no demuestran la buena fe del empleador, pues éste nunca va a cotizar sobre un valor superior al salario devengado por un trabajador.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el

demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Los problemas jurídicos a resolver consisten en: i) establecer si el demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada por salud, en caso afirmativo, definir si la finalización del nexo obedeció o no a una justa causa; ii) en el evento de conceder el reintegro, determinar el salario que percibía el accionante y también verificar si la pasiva debe ser condenada al pago de la reliquidación de prestaciones sociales, a la indemnización ordinaria e indemnización especial, indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997; y iii) de manera subsidiaria, corresponde establecer, si hay lugar al pago de sanción moratoria del art. 65 del CST.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Wilfredo Cuadrado Nieves estuvo vinculado a la empresa Maquinas Amarillas S.A.S., a través de contrato de trabajo desde el desde el 31 de julio de 2014 hasta el 31 de octubre de 2015, en el cargo de operador de vibro compactador.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dispone que:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Dicha normativa, ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial tanto en la Corte Suprema de Justicia como en la Corte Constitucional. Esta última, a partir del contenido del principio consagrado en el artículo 53 de la Carta Política sobre la estabilidad laboral y el artículo acabado de transliterar, ha establecido una garantía constitucional denominada la estabilidad laboral reforzada, que implica que:

(...) Aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.”<sup>1</sup>

Así mismo, en reciente sentencia de unificación SU-087 de 2022 puntualizó:

“...para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación<sup>[41]</sup>

---

<sup>1</sup> T-041 de 2014

(...)

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.”

8.1.- Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral en reciente sentencia SL 3580-2022, respecto al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, señaló que:

“Frente al contenido de esa norma y en particular a la temática que es objeto de cuestionamiento, la Sala en un primer momento consideró que de su literalidad no se desprendía que allí expresamente se hubiera establecido algún tipo de presunción, ya fuera legal o de derecho, respecto a que el despido de un trabajador sin justa causa en estado de discapacidad debería estimarse que obedeció a esa situación de salud, tal como se sostenía en sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36115.

(...)

Sin embargo, tal postura fue modificada, conforme se plasmó en la sentencia CSJ SL1360-2018, fijando una intelección distinta de la citada normativa, que **es el criterio imperante en la actualidad, consistente en que si en el juicio laboral el trabajador acredita su discapacidad, el despido o la desvinculación se presume discriminatoria, a menos que el empleador demuestre la justa causa o una razón objetiva para tomar esa determinación, de ahí que, el empresario tiene la carga de desvirtuar el acto discriminatorio, so pena de la declaratoria de ineficacia del despido y de la orden de reintegro del trabajador.**” (Resaltado propio).

Seguidamente advirtió que:

“..el alcance del artículo en mención no supone el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer hasta que exista una causal objetiva o legítima para su desvinculación laboral; esto es, que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que se demuestre en el proceso la ocurrencia real del motivo alegado.” (Resaltado propio).

Y rememoro la sentencia SL1360-2018, en la que se dijo:

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera

implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (Resaltado original)

8.2.- En atención a los artículos 164 y 167 del C.G.P. el demandante tiene la carga de probar los hechos que pretende hacer valer, por tanto, en este caso debe acreditar la debilidad manifiesta en la que dice haberse encontrado al momento de la terminación del contrato de trabajo.

8.3.- Bajo el panorama anterior y revisadas las pruebas que obran en el plenario, entre ellas la historia clínica, se constata principalmente, lo siguiente:

- El 8 de septiembre de 2015 fue diagnosticado con: “N390 infección de vías urinarias” y “M545 lumbago no especificado”, fl. 34, y se le emitió incapacidad médica por 3 días, fl. 36.
- El resultado del examen de rayos x adiado 22 de octubre de 2015, concluye: 1) sospecha de discopatía a nivel L5-S1, 2) rectificación antálgica de la lordosis lumbar, fl. 40.
- El 26 de octubre de 2015 le fue expedida incapacidad por 5 días, por el mismo diagnóstico M545, fl. 38, y orden para 7 terapias físicas, fl. 41.
- Mediante comunicación del 31 de octubre de la empresa Drummond Ltd., dio por terminado el contrato de trabajo invocando la cláusula

novena del contrato de trabajo, esto es, “la realización de la obra o labor contratada”, fl. 48.

- El certificado de aptitud médico laboral de fecha 4 de noviembre de 2015, en su apartado “examen médico de ingreso” indica “condición que requiere valoración por su EPS/ARL”, en la preforma también esta reseñado “Recomendaciones: control ocupacional periódico, higiene postural columna v., pausas activas y evaluación puesto de trabajo”. En observaciones se lee “manifiesta lumbalgia de un mes de evolución que ha generado incapacidad, trae reporte de RX columna lumbosacra: sospecha de discopatía L5-S1, sugiero manejo por ortopedia / neurocirugía”, fl. 60.
- El 10 de noviembre de 2015 fue diagnosticado con “lumbago con ciática”, fl. 61, incapacidad médica por 5 días, fl. 64 y cita con medicina ocupacional, fl. 65.
- El 12 de noviembre de 2015, el paciente fue atendido en la Clínica del Cesar por “M545 lumbago no especificado”, fl. 65, en la que se le dio orden para cita prioritaria por consulta externa, fl. 66.
- El 18 de noviembre de 2015 fue remitido a consulta por neurocirugía, fl. 72, por “dolor lumbar con parestesias en MMII...”
- El 23 de noviembre de 2015 el neurocirujano Edison Cabas Vanegas, diagnóstico “dolor lumbar en estudio”, y solicitó resonancia magnética, fl. 74.
- La resonancia magnética de fecha 25 de noviembre de 2015, arrojó como resultado: espondilodiscartrosis, protuberancia discal difusa del nivel L5-S1, reducción de ambos neuro forámenes laterales en el nivel L5-S1, fls. 75 a 76.

- El 30 de noviembre de 2015 el neurocirujano tratante diagnóstico: dolor lumbar, discopatía L4-L5 y L5-S1, canal lumbar estrecho L5-S1, propone realizar “exploración y descompresión del canal por laminectomía + disectomía L5-S1”.

8.4.- Descendiendo al caso sub examine, en relación con la acreditación de la condición de debilidad manifiesta que alega la parte actora, las documentales que acompañan la demanda demuestran que Wilfredo Cuadrado Nieves fue incapacitado de manera previa a la terminación de su contrato, así: i) el 8 de septiembre de 2015, incapacidad por 3 días, y ii) el 26 de octubre del mismo año, incapacidad por 5 días, por diagnóstico “M545 lumbago no especificado”, a lo que se suma que en los desprendibles de pago aportados por la pasiva, consta que en el período del 1 al 15 de septiembre de 2015 el trabajador estuvo incapacitado en 2 oportunidades, por uno y dos días, respectivamente, fl. 141, y que para el lapso del 16 de octubre al 30 de octubre de 2015 presentó 2 incapacidades más, por 2 y 3 días.

De ahí que se encuentre probado que el trabajador fue incapacitado en 4 oportunidades previo al finiquito: i) 2 veces en el mes de septiembre, acumulando 3 días, y ii) en el mes de octubre, donde sumo 5 días, empero se echa de menos prueba que indique que tales incapacidades fueron continuas o por lapsos prolongados, inclusive la última que allega y que coincide con la finalización de su contrato de trabajo es de 5 días.

Así las cosas, los elementos probatorios no dan cuenta del estado de debilidad manifiesta del trabajador al momento del finiquito, dado que no

es posible predicar que su condición de salud de esos últimos 5 días o incluso que el resultado de las dos únicas incapacidades que relaciona, generó la terminación del contrato de trabajo, ocurrido el 31 de octubre de 2015, máxime que no se acreditó que la patología diagnosticada al momento de emitir las incapacidades le impidiera desempeñar su trabajo de manera permanente, ni que se hubiera determinado la severidad de la misma.

Ahora bien, tampoco se evidencia el cumplimiento de los requisitos necesarios para activar la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada, puesto que: i) el trabajador no acreditó encontrarse en un grado de discapacidad que le impidiera desempeñarse laboralmente, y ii) ni se demostró que la empresa Máquinas Amarillas S.A.S. conocía el estado de salud del trabajador, pues si bien, la parte actora afirma en su escrito de demanda que informó de su situación a través de correo electrónico de fecha 27 de octubre de 2015 enviado a la señora Yurelis Ramírez, y aporta un “capture” de envío de un correo dirigido a [yurelisramirez@hotmail.com](mailto:yurelisramirez@hotmail.com) desde la cuenta [jovi1821@hotmail.es](mailto:jovi1821@hotmail.es) del que se indica que la titular de Viviana Villalba Gámez, en el que consta que se enviaron 3 archivos adjuntos, no hay elementos que permitan extraer el contenido del mismo, máxime que ni siquiera consta el asunto, ni el contenido de los archivos, como tampoco se encuentra acreditado que la señora Yurelis Ramírez ostente algún cargo dentro de la empresa demandada.

Ahora bien, la pasiva en su interrogatorio de parte señaló que el contrato finalizó por la terminación de la labor para la que fue contratado el señor

Wilfredo Cuadrado Nieves, que era realizar el “aplanamiento antes de echar las capas asfálticas”, y agregó “ya se había hecho todo el tema del destape, después venía la compactación y después ya no se requería porque se iba a desarrollar todo lo que es la implementación de la capa asfáltica en distintos tipos de terreno, por eso la obra para la cual fue contratado finaliza así no finalice la obra general teniendo en cuenta que había sido contratado como vibro compactador”.

Respecto al estado de salud del trabajador afirmó que “al momento de finalización del contrato no teníamos conocimiento de ninguna falencia de parte de él, toda vez que hasta el momento solo había llegado una incapacidad por infección de las vías urinarias, básicamente porque esa infección le estaba generando dolor y le estaba ocasionando molestias hacia uno de los miembros de las extremidades inferiores”.

Dichas afirmaciones guardan concordancia con las pruebas documentales que militan en el expediente, esto es, el contrato de trabajo en el que se indica que la vinculación es “por la obra o labor contratada” y que el cargo es el de “operador vibrocompactador”, así como, la historia clínica que da cuenta de una incapacidad por 3 días en el que se le diagnóstico “N390 infección de vías urinarias” y “M545 lumbago no especificado”.

Por su parte, el demandante en su interrogatorio de parte, fue enfático al señalar que su despido ocurrió como consecuencia de la incapacidad médica que le fue prescrita, y que incluso el día que finalizaba dicha incapacidad, su jefe inmediato le indicó que se presentara en San Diego a operar la maquinaria, pero que al llegar a este lugar le fue entregada

la carta de terminación del contrato, no obstante, no obran en el expediente elementos probatorios que permitan constatar los dichos del trabajador, máxime que los testimonios solicitados y decretados a petición suya, no se efectuaron ante la inasistencia de los declarantes.

Esta Magistratura no desconoce que, en el examen de retiro la médico tratante, sugirió “manejo por ortopedia / neurocirugía”, señaló en la preforma con una “X” en el espacio de recomendaciones los ítems: “control ocupacional periódico, higiene postular columna v., pausas activas, y, evaluación puesto de trabajo”, así mismo, señaló: “remisión a EPS y remisión a ARL”, fl. 60, empero este examen fue realizado con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo, al igual que la intervención quirúrgica que le fue practicada, por lo que no es posible colegir de estos hechos que la razón del finiquito fue una medida discriminatoria.

Ante esta realidad probatoria, al no encontrarse acreditado el estado de vulnerabilidad manifiesta del trabajador al momento del finiquito, forzoso es señalar que no se encuentran cumplidos los supuestos para declarar la ineficacia del despido que pretende el demandante, y en consecuencia se negarán las pretensiones de reintegro y el consecuente pago de acreencias e indemnizaciones que solicitó el trabajador con ocasión del mismo.

8.5.- Alega también la censura que la empresa incurrió en un yerro al realizarle su liquidación definitiva, en el entendido que se utilizó un salario base que no correspondía al realmente devengado, el que dice que fue de \$1.800.000, según el contrato que aporta con la demanda y

cuyo monto dice haber sido aceptado en la contestación del libelo genitor respecto al hecho 25. Así mismo reprocha que la juez a quo determinó la existencia de una bonificación, respecto de la cual no obra prueba.

Vistas las documentales se advierte que el demandante allegó un contrato en el que se pactó como salario \$1.800.000, fl. 23 a 25, y por su parte la pasiva trae un contrato similar, pero en el que se encuentra fijado como salario \$800.000, fls. 136 a 138, no obstante, solo este último contiene la firma tanto del representante legal de la empresa como la del trabajador, por lo que es el ofrece fiabilidad.

Revisada la demanda que fue reformada y admitida, se lee que en el hecho 25 el demandante afirma “La demandada al momento de liquidar las cesantías a las cuales tenía derecho mi representado con ocasión del contrato, no tuvo en cuenta el salario real con el cual se le contrato que es de \$1.800.000 y liquidó de manera incompleta la citada prestación”, fl. 107, a lo que la pasiva respondió “No es cierto, si se realizaron los pagos correspondientes al salario estipulado contractualmente entre las partes por la labor contratada”, fl. 199. Por tanto, contrario a lo afirmado en el reproche, no se avista aceptación alguna en relación a que el salario devengado por el actor corresponda a \$1.800.000.

Ahora bien, no hay duda de que el trabajador laboró para Máquinas Amarillas S.A.S., desde el 31 de julio de 2014 hasta el 31 de octubre de 2015, con afiliación a seguridad social desde el 1 de agosto de 2014, no obstante, pese a que la pasiva afirma que el salario devengado

correspondía a \$800.000, se avista que los ingresos base de cotización por el interregno laborado fueron variables, fls. 54, 55 y 58, así:

<b>Fecha</b>	<b>IBC</b>
ago-14	\$ 800.000,00
sep-14	\$ 1.098.000,00
oct-14	\$ 1.116.000,00
nov-14	\$ 1.094.000,00
dic-14	\$ 976.000,00
ene-15	\$ 989.000,00
feb-15	\$ 800.000,00
mar-15	\$ 800.000,00
abr-15	\$ 980.000,00
may-15	\$ 800.000,00
jun-15	\$ 1.078.000,00
jul-15	\$ 1.086.000,00
ago-15	\$ 963.000,00
sep-15	\$ 965.000,00
oct-15	\$ 913.000,00

Por otra parte, la pasiva allega con la contestación de la demanda desprendibles de pago del actor correspondientes al interregno del 1 de julio de 2015 al 30 de octubre del mismo año, fls. 141 a 148, los que dan cuenta de un “salario base” de \$800.000, pagadero en 2 quincenas, valor al que se le suma el pago de los siguientes conceptos: auxilio de transporte de \$37.000 quincenal; “gastos de representación y mov” por \$325.000 quincenales; auxilio de productividad con montos variables, y, productividad también variable, así:

Períodos	Salario base	Aux. transporte	Aux. productividad	Productividad	Gastos de representación y mov	Incapacidades
1/07/2015 - 15/07/2015	\$ 800.000	\$ 37.000	\$ 46.669	\$ 79.500	\$ 325.000	
16/07/2015 - 30/07/2015	\$ 800.000	\$ 37.000	\$ 106.672	\$ 127.500	\$ 325.000	
1/08/2015 - 30/07/2015	\$ 800.000	\$ 37.000	\$ 40.000	\$ 60.000		
16/08/2015 - 30/08/2015	\$ 800.000	\$ 37.000		\$ 55.500	\$ 325.000	
1/09/2015 - 15/09/2015	\$ 800.000	\$ 29.600			\$ 325.000	3 días \$ 69.624
16/09/2015 - 30/09/2015	\$ 800.000	\$ 37.000	\$ 4.167	\$ 165.000	\$ 325.000	
1/10/2015 - 15/10/2015	\$ 800.000	\$ 37.000	\$ 80.004	\$ 124.500	\$ 325.000	
16/10/2015 - 30/10/2015	\$ 800.000	\$ 24.667			\$ 325.000	5 días \$122.957

Así las cosas, se advierte que los valores recibidos por el trabajador según los comprobantes de pago obrantes a folios 141 a 148, no coinciden con el ingreso base de cotización que le fue reportado durante el interregno del 1 de julio de 2015 al 30 de octubre de 2015, por lo que corresponde determinar el factor salarial a tenerse en cuenta para liquidar las prestaciones sociales del demandante.

Para tal fin, es menester precisar que, de conformidad con el artículo 18 de la Ley 100 de 1993 que regula la base para cotizar pensión, y que es la misma para cotizar a salud y riesgos laborales, señala que los aportes se deben realizar sobre el salario mensual, el que de conformidad con

el Código Sustantivo de Trabajo es la remuneración “fija o variable” que recibe el trabajador como contraprestación por su servicio.

Entonces, en lo que concierne al período del 31 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015, dada la diferencia entre el salario de \$800.000 pactado en el contrato ya referido, con el ingreso reportado ante las entidades de seguridad social, y como quiera que no obran los desprendibles de pago correspondientes a este lapso, se tendrá como salario real del trabajador el establecido como ingreso base de cotización en el pago de aportes a seguridad social, como quiera que fue este valor el que la empresa Máquinas Amarillas S.A.S reportó ante la EPS, ARL y Fondo de pensiones del trabajador, por lo que así se declarará.

Respecto al interregno del 1 de julio de 2015 al 30 de octubre del mismo año, se avizora que el trabajador recibió pago por distintos conceptos, lo que incluso coincide con lo dicho por el trabajador en su interrogatorio de parte, según el cual recibían un valor adicional de “\$2.500 por hora máquina, si yo trabajaba en el día 8 horas me pagaban el básico más \$2.500 por cada hora que trabajara con la máquina”, agregó también que “si es verdad que nos daban una remuneración que eran los pasajes para uno moverse, medio de transporte, como ella no tenía un carro en que movernos, la empresa tenía que dárnoslo en efectivo... nos daban \$72.000 de transporte.”

Ahora bien, al ser interrogado por el demandado respecto a haber firmado una cláusula de exclusión laboral por concepto de transporte, contestó “A final del contrato ya, al final cuando ya estaban para despedirme vinieron de Bogotá unas jóvenes que nos dieron unos documentos a firmar,

ahí estaba un documento de lo q usted está hablando de la remuneración, pero eso lo firmamos últimamente, que no era reconocido”, afirmación que guarda concordancia con los documentos vistos a folio 138 y 139, correspondientes a “Cláusula adicional medios de transporte” y “cláusula adicional”, los que se encuentran firmados por el empleado y el empleador, sin que conste la fecha de suscripción, ni la fecha a partir de la cual cobra efectos, y en las que se pactó respectivamente:

“Que ocasionalmente el trabajador requiere desplazarse a sitios diferentes al inicialmente pactado en ejercicio de sus funciones, se acuerda que las sumas pagadas esporádicamente en dinero para medios de transporte no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias salariales, ni el pago de aportes parafiscales, ni de seguridad social integral.”, fl. 138.

“Que obrando en conformidad con los Art 15 y 16 de la ley 50 de 1990 con el Art 17 de la Ley 344 de 1996, acuerdan que todos los beneficios o reconocimientos en especie tales como: auxilios extra legales, prima de productividad, bonificaciones así como cualquier otro que se otorgue durante la vigencia del contrato laboral se acuerda que no tendrán naturaleza salarial y/o prestaciones y por lo tanto no se tendrá en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias salariales, ni el pago de aportes salariales, ni de seguridad social integral”, fl. 139.

Como quiera que la pasiva se escuda en la existencia de las cláusulas de exclusión suscritas para no reconocer como factores salariales los demás emolumentos que se constatan en el comprobante de pago, y respecto de los cuales la sentenciadora de primer orden consideró que

se trataba de un auxilio de productividad que no hace parte del salario en virtud de la cláusula adicional pactada, conviene precisar que la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral ha enseñado que:

las cláusulas de exclusión salarial pactadas al amparo de lo dispuesto en el art. 128 del CST, no deben ser admitidas inexorablemente, por el solo hecho de su existencia, en tanto la facultad de las partes en tal sentido no es absoluta y no se puede restar el carácter salarial a conceptos que por naturaleza lo son. La exégesis de la norma en comento, fue puntualizada en la sentencia CSJ SL, 29 jul. 2015, rad. 46167, donde al efecto se indicó:

Ahora bien, aunque esta Sala de la Corte ha sido enfática y clara en precisar que las cláusulas de exclusión salarial, pactadas al amparo de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no deben ser admitidas inexorablemente, por el solo hecho de su existencia, pues esa facultad de las partes no es absoluta y «...no puede interpretarse de tal forma que implique el total arbitrio de las partes para negarle la condición de salario a retribuciones que por ley la tienen.» (CSJ SL, 12 feb. 2003, rad. 5481, CSJ SL, 12 jul. 2011, rad. 38832, CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475).

En ese orden, más allá de la forma, denominación o instrumento jurídico que se emplee, la posibilidad de descartar la naturaleza salarial de un pago debe fundarse en evidencia concreta de que, en la práctica, este no se dirige a retribuir el servicio prestado (sentencia CSJ SL12220-2017). De ahí que la labor del juez del trabajo no se agota en la distante y pasiva contemplación del pacto de exclusión salarial; antes de

plegarse a lo allí dispuesto, tiene el deber de confrontar lo convenido con la verdadera esencia del rubro en discusión. (CSJ SL479-2023).

De conformidad con el precedente transliterado, la sola existencia de un pacto entre las partes no da lugar a desestimar la naturaleza de los pagos realizados, en este caso, el párrafo de la cláusula cuarta del contrato de trabajo (fs. 137), sobre el pacto de no incidencia salarial dice:

Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba, durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie no constituyen salario.

Así, se avista que, si bien se acordó entre las partes el pago de beneficios no constitutivos de salario, también lo es que no se determinó en qué cantidades serían otorgados y su periodicidad, sin que se indique una explicación circunstancial del objetivo del pago en el contrato de trabajo, lo que a la luz de la citada jurisprudencia equivale a una negativa de incidencia salarial sin razón justificable, por lo que es viable establecer que dichos pagos constantes tienen como causa la retribución de los servicios prestados por el demandante, por cuanto las cláusulas de exclusión de factor salarial no definieron expresa y concretamente en que consistían los beneficios o auxilios a los que se refiere, ni la finalidad de los mismos.

La Sala de Casación Laboral en SL479-2023, también puntualizó que la regla general sobre el carácter salarial de los pagos recibidos en desarrollo de una relación laboral, tienen como finalidad retribuir el servicio prestado por el trabajador, y que es “al empleador a quien corresponde demostrar que los rubros en discusión tuvieron móviles y finalidades distintas a compensar los servicios prestados por el trabajador, so pena de que el litigio se resuelva con cargo a dicha regla general”.

Nótese que, los comprobantes de pago demuestran que durante los meses de julio a octubre de 2015 la empresa demandada pago quincenalmente al trabajador la suma de \$325.000 por concepto de “gastos de representación y mov” (sic), y un monto variable por concepto de productividad y auxilio de productividad; sin que de los medios probatorios allegados, incluidos los documentos y el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la accionada, diera cuenta clara y fidedigna de la existencia de móviles diferentes a la remuneración de la labor que dieran lugar a los ya referidos pagos.

Desde esta perspectiva, como quiera que en ninguna de las cláusulas de exclusión salarial, esto es, la que obra en el contrato en el parágrafo del ordinal cuatro, ni en la cláusula adicional que obra a folio 39, ni en la cláusula adicional medios de transporte se indicó con claridad y precisión los parámetros que daban lugar a la desalarización, máxime que en estas últimas ni siquiera se indica la fecha a partir de la cual tendría efectos el acuerdo suscrito, de ello deviene, que deba resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos los

dineros recibidos por concepto de “gastos de representación y mov” (sic), por concepto de productividad y auxilio de productividad tienen efectos retributivos.

De acuerdo con lo señalado en precedencia, correspondía a la demandada pagar al demandante cesantías y sus intereses, así como las primas, por el período del 31 de julio de 2014 al 30 de octubre de 2015, sobre el ingreso base de cotización reportado ante las entidades de seguridad social a las que se encuentra afiliado el actor en el lapso del 31 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015, y por la totalidad de la suma devengada durante los meses de julio a octubre de 2015, de conformidad con los comprobantes de pago obrantes en el plenario.

Adviértase que tratándose de vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social no se incluye el valor del auxilio de transporte para su liquidación, entonces como solo se tiene certeza de lo recibido por el trabajador por concepto de auxilio de transporte en el interregno del 1 de julio al 30 de octubre de 2015, solo a estos meses se le realizará el descuento de lo percibido por auxilio de transporte a efectos de tenerlo como base para la liquidación de los ya reseñados conceptos de vacaciones y aportes en salud, pensión y riesgos laborales. Por tanto, los valores a tener en cuenta son:

<b>Fecha</b>	<b>IBC</b>	<b>IBC (-) Aux transporte</b>
ago-14	\$ 800.000,00	
sep-14	\$ 1.098.000,00	
oct-14	\$ 1.116.000,00	
nov-14	\$ 1.094.000,00	

dic-14	\$ 976.000,00	
ene-15	\$ 989.000,00	
feb-15	\$ 800.000,00	
mar-15	\$ 800.000,00	
abr-15	\$ 980.000,00	
may-15	\$ 800.000,00	
jun-15	\$ 1.078.000,00	
jul-15	\$ 2.684.341,00	\$ 2.610.341
ago-15	\$ 2.154.500,00	\$ 2.080.500
sep-15	\$ 2.555.391,00	\$ 2.488.791
oct-15	\$ 2.639.128,00	\$ 2.577.461

8.6.- Ahora bien, el demandante solicita la reliquidación de las sumas canceladas por concepto de cesantías y sus intereses, primas, y vacaciones, empero no aporta prueba alguna que indique los montos cancelados por estos conceptos durante el año 2014, solo aporta la liquidación definitiva que le fue realizada el 30 de octubre de 2015, de ahí que solo sobre estos valores es posible estudiar si hay lugar o no a la reliquidación pretendida, pues frente a los otros solicitados no se cuenta con los elementos requeridos para realizar la comparación pertinentes. Entonces se procederá a realizar las operaciones aritméticas correspondientes teniendo en cuenta los salarios realmente percibidos por el trabajador, así:

8.6.1.- **Vacaciones:** En cuanto a las vacaciones, estas se causan respecto de aquellos trabajadores que hubieren prestado sus servicios personales durante un año, pudiendo ser disfrutadas por el trabajador dentro del año siguiente a su causación, a menos de que finalice el contrato antes de cumplir el año laboral, caso en el cual tendrá derecho

a su pago al momento del finiquito, y se liquidan con la fórmula: **Salario X días trabajados ÷ 720.**

Según se lee en la liquidación arrimada a folio 189 del legajo, las vacaciones que le fueron canceladas corresponden a un tiempo laborado de 450 días, es decir, que corresponden a la totalidad del contrato, y se determinó un valor de \$500.000.

Ahora bien, como el trabajador no disfrutó sus vacaciones, de conformidad con el numeral 3 del art. 189 del CST, hay lugar a la compensación en dinero por este concepto, caso en el cual se tomará como base el último salario devengado por el trabajador, y se liquidan con la fórmula: Salario X días trabajados ÷ 720.

- Para el período del 31 de julio de 2014 al 31 de julio de 2015.  
 $\$ 2.610.341 \times 360 / 720 = \$1.305.170$
- Para el período del 1 de agosto de 2015 al 30 de octubre de 2015.  
 $\$ 2.577.461 \times 90 / 720 = \$322.182$

Entonces como Maquinas Amarillas S.A.S. canceló al trabajador solamente \$500.000, le adeuda por concepto de vacaciones la diferencia correspondiente a \$1.127.352.

**8.6.2.- Cesantías:** De conformidad con el art. 249 del CST “Todo {empleador} está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.” Así las operaciones aritméticas para determinar el

valor que debía recibir el actor por concepto de cesantías, son como sigue: **Salario base x días laborados/360**, advirtiendo que las cesantías se liquidan cada año a 31 de diciembre.

Ahora bien, como el trabajador presenta un salario con variaciones mensuales, corresponde promediar lo percibido, así:

- Para el período del 31 de julio de 2014 al 31 de diciembre de 2014.  
Salario promedio: \$1.016.800  
 $\$ 1.016.800 \times 150 / 360 = \$423.666$   
Como se avista a folio 50 que el empleador consigno en el fondo de cesantías del trabajador un valor de \$363.333, de ello se colige que la pasiva adeuda al trabajador una diferencia de \$60.333.
- Para el período del 1 de enero de 2015 al 30 de octubre de 2015.  
 $\$ 1.548.045 \times 300 / 360 = \$1.290.037$   
En lo que corresponde a este período consta que la demandada le canceló por este concepto \$728.333, por lo que le adeuda una diferencia de \$ 561.704.

8.6.3.- En lo atinente a los **intereses de cesantías**, debe indicarse que dichos intereses corresponden a una suma única (por cada año) la cual se hace exigible desde el 1º de febrero del año siguiente a aquel en que se causa el respectivo auxilio de cesantía, o dentro del mes siguiente cuando hay lugar al pago de cesantía parcial, y se liquidan aplicando la siguiente fórmula:

Cesantías \* 12% \* (Días trabajados en el año actual / 360 días del año)

Respecto a este concepto solo se liquidará la correspondiente al período laborado del 1 de enero de 2015 al 30 de octubre del mismo año, dado que no obra documental con la que pueda determinarse el valor que le fue cancelado por los meses laborados en el 2014 para hacer la comparación respectiva.

Para el período del 1 de enero de 2015 al 30 de octubre de 2015:  
 $\$1.290.037 * 12\% * (300 / 360) = \$129.003$

Entonces como probado esta que la pasiva solo le cancelo \$72.833, de ello deviene que le adeuda al trabajador por este concepto \$56.171.

8.6.4.- Para el caso de la **prima de servicios**, en concordancia con lo establecido en el art 306 CST debe ser cancelada semestralmente, el 30 de junio y el 20 de diciembre o al momento del finiquito del contrato. Para tal fin se aplicará la fórmula:

**(Salario base X días trabajados) ÷ 360**

Dicho concepto también se liquidará solo respecto del lapso del 1 de julio al 30 de octubre de 2015, dado que no obra prueba que indique el monto que le fue pagado en diciembre de 2014, ni en junio de 2015.

$(\$1.548.045 X 120) / 360 = \$516.015$

Así las cosas, la diferencia existente entre el monto cancelado por la empleadora que lo fue de \$291.333 y lo aquí liquidado, corresponde a \$224.682, valor que deberá ser cancelado al trabajador.

8.6.5.- En cuanto a la reliquidación de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, dado que se advirtió una diferencia en el

valor devengado por concepto de salarios durante el interregno del 1 de julio de 2015 al 30 de octubre del mismo año y el valor cancelado por concepto de cotizaciones en pensión, corresponde a la pasiva pagar el cálculo actuarial que por actualización en el salario del trabajador determine el fondo de pensiones al cual se encuentra afiliado el trabajador. Diferencias que se determinan así:

<b>Fecha</b>	<b>IBC (-) Aux transporte</b>	<b>Aportes realizados a pensión</b>	<b>Diferencia</b>
jul-15	\$ 2.610.341	\$ 1.086.000	\$ 1.524.341
ago-15	\$ 2.080.500	\$ 963.000	\$ 1.117.500
sep-15	\$ 2.488.791	\$ 965.000	\$ 1.523.791
oct-15	\$ 2.577.461	\$ 913.000	\$ 1.664.461

8.6.6.- Respecto a la reliquidación de salarios que pretende la parte actora, se advierte que no obran pruebas que permitan indicar que la empresa Máquinas Amarillas S.A.S. adeuda algún valor al trabajador por este concepto.

8.7.- Respecto a la excepción de prescripción propuesta por la pasiva, se precisa que el art. 151 del CPTSS establece que las acciones laborales prescribirán en 3 años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, y como el contrato finiquito el 31 de octubre de 2015 y la demanda fue incoada el 20 de febrero de 2017, de ello deviene que no se encuentra configurado el fenómeno prescriptivo.

8.8.- En lo que toca con el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria por la falta de pago de las prestaciones sociales a la

terminación del vínculo laboral (artículo 65 C.S.T.), unánime es el criterio jurisprudencial, en torno que la misma no es inexorable ni automática, puesto que requiere para su imposición no solo que, al momento de finalización del vínculo laboral, no se le hayan satisfecho en todo o en parte los salarios o prestaciones sociales del trabajador, sino que, también se precisa el análisis de su componente subjetivo, en orden a auscultar en la conducta del obligado, las razones que lo impulsaron a no cancelar tales salarios o prestaciones sociales, y si las mismas son atendibles por estar revestidas de buena fe, procederá la exoneración de la condena.

En el presente asunto, en realidad no se observa un actuar apegado a los lineamientos de la buena fe por parte del empleador, pues no logró acreditar el pago completo de las prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador, ni expuso justificación alguna a su omisión, máxime cuando se advierte que la demandada intento desconocer los derechos laborales del demandante a través de la suscripción de cláusulas de exclusión salarial, lo que conllevó a que no le cancelara el valor total correspondiente las cesantías y sus intereses, ni la prima de servicios, ni vacaciones al trabajador.

Así las cosas, como el art. 65 del CST establece que:

- 1.- Si a la terminación del contrato, el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario

por cada día de retardo, hasta por 24 meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor

(...) el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes 25 hasta cuando el pago se verifique.

Como el último salario devengado por el trabajador, fue de \$ 2.639.128, esto es, \$87.970 diarios, y dado que la consecuencia jurídica del impago de prestaciones sociales corresponde a título de indemnización moratoria, el pago de un día de salario, esto es, \$87.970, por cada día de retardo, desde el 31 de octubre de 2015 hasta el 30 de octubre de 2017, y a partir del 31 de octubre de 2017 el pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hasta cuando el pago se verifique, por lo que así se dispondrá en la parte resolutive.

8.9.- Respecto a la sanción moratoria establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, conviene precisar que el valor liquidado por el concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente a su liquidación, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías al que se encuentre afiliado. Y como en el presente asunto demostrado esta que la pasiva consignó las cesantías del trabajador en Colfondos por un monto inferior al que le correspondía, sin que se encuentre ninguna razón seria y atendible para aceptar que el demandado creyó obrar conforme a la ley, puesto que se evidenció lo contrario.

Entonces al no encontrarse satisfecho en su integridad el auxilio de cesantía, se impone aplicar la sanción contemplada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990:

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado **deberá pagar un día de salario por cada retardo.**

Ahora bien, como el promedio salarial devengado por el señor Wilfredo Cuadrado Nieves para el año 2014 fue de \$1.016.800, es decir, \$33.893 diarios pagaderos hasta el 30 de octubre de 2015, fecha en que la empleadora canceló las cesantías correspondientes al año 2015, por tanto, la sanción moratoria por la consignación incompleta de cesantías a un fondo, se liquidará así:

Fecha inicio	Fecha final	Salario devengado	Salario diario	Sanción
15/02/2015	30/10/2015	\$ 1.061.800,00	\$ 33.893	\$ 8.642.800

Así las cosas, se condenará a la demandada Máquinas Amarillas SAS, al pago de la sanción moratoria por la consignación incompleta de cesantías, en cuantía de \$ 8.642.800, por lo que así se dispondrá en la parte resolutive.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se adicionará el ordinal quinto a la decisión de instancia, a fin de reconocer el pago de la reliquidación de las cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones y aportes en pensión solicitados por el

demandante de conformidad con los argumentos ya expuestos. Al prosperar el recurso de apelación planteado por el demandante no se impondrá condena en costas en esta instancia.

## DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** ADICIONAR el ordinal quinto a la sentencia de fecha 1 de septiembre de 2017, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, el que quedará así:

QUINTO: Condenar a Maquinas Amarillas S.A.S. a pagar a Wilfredo Cuadrado Nieves las siguientes sumas de dinero:

- Por concepto de reliquidación de cesantías: \$60.333 por el año 2014 y \$561.704 por el año 2015.
- Por concepto de reliquidación de intereses a las cesantías: \$56.171
- Por concepto de reliquidación de vacaciones: \$ 1.127.352
- Por concepto de reliquidación de prima de servicios: \$ 224.682
- A pagar el cálculo actuarial que, por actualización en el salario devengado por el trabajador durante los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2015, determine el fondo de pensiones al cual se encuentra afiliado el trabajador.
- Por concepto de indemnización moratoria, el pago de un día de salario, esto es, \$87.970, por cada día de retardo, desde el 31 de octubre de 2015 hasta el 30 de octubre de 2017, y a partir del 31 de octubre de 2017 el pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, hasta cuando el pago se verifique, por lo que así se dispondrá en la parte resolutive.

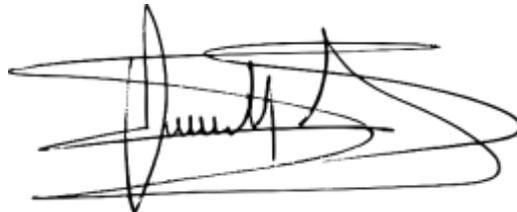
- Por sanción moratoria por la consignación incompleta de cesantías, en cuantía de \$ 8.642.800.

En lo demás se confirma la decisión de instancia.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado