

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	JOSÉ OLGIBIE GIRALDO
DEMANDADOS	GRUPO INTEGRADO DE TRANSPORTE MASIVO S.A. GIT MASIVO S.A. – en adelante GIT MASIVO -.
RADICACIÓN	76001310500220150048901
TEMA	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO, BONIFICACIONES E INDEMNIZACIÓN MORATORIA
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA CONDENATORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 50

En Santiago de Cali, Valle, a los cinco (05) días del mes de marzo de dos mil veintiuno (2021), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia condenatoria No. 206, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 39

I. ANTECEDENTES

JOSÉ OLGIBIE GIRALDO demanda a **GIT MASIVO** con el fin de que se declare que el contrato de trabajo a término fijo que sostuvo con la demandada desde el 12 de marzo de 2010 y que se prolongó hasta el 15 de marzo de 2010 terminó por causas imputables al empleador por la falta del pago del salario, las prestaciones sociales y la seguridad social. Pide que se condene a la indemnización por despido injusto, que se reajusten las acreencias laborales y los aportes a la seguridad social al tener como salario la bonificación recibida por valor de \$150.000, el pago del auxilio de transporte, la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. por la tardanza en el pago de la liquidación final del contrato de trabajo y la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por la consignación tardía de la cesantía, los intereses moratorios y la indexación.

El demandante manifiesta que ingresó a laborar para el GIT MASIVO mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el 12 de marzo de 2010 hasta el 15 de marzo de 2014; que desempeñó el cargo de operador de vehículo y, su último salario fue un promedio de \$1.233.300 debido a que trabajaba horas extras y le pagaban una bonificación de \$150.000; que la demandada en el último año se atrasó en el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y la seguridad social; que ante esos incumplimientos presentó renuncia el 15 de marzo de 2014 atribuible al empleador; que la liquidación final del contrato fue cancelada 4 meses después de presentada la renuncia; que nunca se le pago el auxilio de transporte; que la bonificación recibida por medio del banco HELM, constituye salario y debe ser tomada en cuenta para la liquidación de las acreencias laborales.

GIT MASIVO señala que el contrato de trabajo con el demandante inició el 12 de marzo de 2010 y se acordaron las prórrogas hasta el 15 de marzo de 2014; que la liquidación se realizó con el último salario devengado que fue de \$1.010.300; que la empresa entró en una grave crisis financiera no

imputable a ella, pues se debió a que la demanda de pasajeros no fue la esperada, sumado a la existencia del transporte ilegal más el incumplimiento de la administración en la creación de las rutas esperadas, lo que generó pérdidas a la empresa, pero que en ningún momento tuvo un mes sin pagar las acreencias laborales a su personal; que el actor presentó la renuncia voluntaria y en la carta no formuló ninguna razón atribuible a la empresa; que le pagó la liquidación final del contrato de trabajo al actor el 11 de julio de 2014 por valor de \$1.711.694, tardanza que no obedeció a un actuar temerario de la empresa sino a la difícil situación financiera que vivió en los años 2012, 2013 y 2014 que generó la intervención de la Superintendencia de Puertos y Transportes, la que aún continua.

Sobre el auxilio de transporte aduce que la empresa le suministró el transporte al demandante, por tanto, no había obligación de pagarlo en dinero; que al inicio de la relación laboral otorgó unas bonificaciones que las partes pactaron en el contrato de trabajo como no constitutivas de salario por ser de mera liberalidad. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de mala fe del actor, inexistencia de las obligaciones, pago, prescripción, compensación, enriquecimiento sin justa causa, abuso del derecho, la genérica, buena fe y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La juzgadora de instancia condenó al GIT MASIVO a pagar al demandante la suma de \$4.933.200,00 por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., comprendida entre el 15 de marzo al 10 de julio de 2014 por la mora en el pago de las prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo. Absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

III. RECURSOS DE APELACIÓN

La apoderada de la demandante interpuso el recurso de apelación por las siguientes inconformidades: i) que frente al despido imputable al empleador, la demandada en todas las piezas procesales aceptó que existió un retraso y además era un hecho notorio que la empresa GIT MASIVO se encontraba en problemas económicos, por lo tanto, no había pagado en el tiempo oportuno las prestaciones laborales; situación que motivo al demandante a presentar la renuncia, hechos que se acreditaron con la prueba testimonial y; ii) que respecto a la no constitución como salario de la bonificación entregada al demandante por valor de \$150.000, tanto la parte actora como la demandada concuerdan en que se daba casi de manera periódica, pues habían algunos meses en que no se daba. Que si bien fue pactada en el contrato que la bonificación no constituye salario, se debe tener como salario por cuanto era dada en función del servicio como conductor y estaba relacionada a que no tuviera accidentes de tránsito y al ahorro de combustible, es una contraprestación del servicio y tiene incidencia salarial de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

La apoderada de la demandada solicita que se absuelva a su representada de la condena por la indemnización moratoria porque la tardanza se debió a que la empresa se encontraba en reorganización por su situación económica y, apenas se recibió una suma de dinero, lo primero que hizo fue pagar la liquidación final del contrato de trabajo. Aduce que su actuar siempre fue de buena fe y le asistían serias razones objetivas y jurídicas para sostener su postura de abstención para no haber realizado el pago.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS
Radicación: 760013105-002-2015-00489-01
Interno: 16019

La apoderada judicial del demandante presentó escrito de alegatos y señala que quedó demostrado que durante la vigencia de la relación laboral, la entidad demandada le entregaba al actor de manera mensual una bonificación en la suma de \$150.000 si se cumplían con unas metas, la cual constituye salario conforme al artículo 127 del C.S.T.. Solicita que se condene al pago del auxilio de transporte; a la indemnización por despido sin justa causa imputable al empleador por haber quedado demostrado el incumplimiento de la demandada en el pago de salario, acreencias laborales y aportes a la seguridad social y; a la indemnización moratoria por el pago incompleto de las prestaciones sociales y por la consignación deficitaria del auxilio de cesantía.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No se discute en el proceso que entre las partes existió un contrato individual de trabajo desde el 12 de marzo de 2010 hasta el 15 de marzo de 2014 y, que, el demandante desempeñó el cargo de conductor, folio 56.

De conformidad con el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en concordancia con lo regulado por el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, hoy 281 del Código General del Proceso, la Sala se limita a resolver lo señalado por las recurrentes en los recursos de apelación y no lo señalado por la parte actora en el escrito de alegatos referente al auxilio de transporte e indemnización moratoria, aspectos que no fueron objeto de apelación.

La Corte suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que el contenido del artículo 35 de la Ley 712 de 2001 es un límite a la competencia del juzgador de segundo grado para resolver el recurso de apelación, de suerte que este solo puede ocuparse de proveer sobre los

puntos materia de inconformidad propuestos por el recurrente, pues de lo contrario, incurriría en un claro desconocimiento del debido proceso y en una directa vulneración de aquél precepto instrumental.

Así las cosas, la Sala resolverá: i) si se debe o no condenar al GIT MASIVO a la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T. por haber pagado tardíamente las prestaciones debidas al actor el 11 de julio de 2014, cuando el contrato de trabajo finalizó el 15 de marzo de 2014; ii) si hay lugar al pago de la indemnización por despido indirecto y; iii) si se deben reajustar las acreencias laborales del demandante, tales como, el auxilio de cesantía, intereses a la cesantía, la prima legal de servicios, vacaciones y los aportes a la seguridad social, teniendo en cuenta como salario la bonificación por valor de \$150.000 otorgada si se cumplía con la meta ahorro de combustible y cero accidentes.

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA

Respecto a la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T., la Sala confirma la condena impuesta por la juez de instancia, por cuanto tal y como fue reconocido en la contestación de la demanda, sí existió tardanza en el pago de las prestaciones debidas al demandante a la terminación del contrato de trabajo, pues este finalizó el 15 de marzo de 2014 por renuncia, folio 142 y, el pago de la liquidación final se realizó casi 4 meses después, el día 11 de julio de 2014 como lo indicó la juez.

La demandada alega que actuó de buena fe y que la tardanza en el pago obedeció a la crisis económica y al proceso de reorganización en el que fue admitida; lo cual no es de recibo para la Sala porque si bien el GIT MASIVO fue sometida a control por la Superintendencia de Puertos y Transportes mediante la Resolución No. 9092 del 20 de diciembre de 2012 obrante a folios 171 a 176 del expediente, dicho control se dio por seis meses, con la posibilidad de prórroga, sin que haya prueba en el

expediente que efectivamente se encontraba prorrogada al 15 de marzo de 2014 cuando terminó el contrato de trabajo con el demandante.

En cuanto al proceso de reorganización empresarial ante la Superintendencia de Sociedades, se observa a folio 181 que mediante Auto No. 400-018324 del 21 de diciembre de 2017 se decretó la apertura del proceso de la validación judicial de un acuerdo extrajudicial de reorganización a la sociedad GIT MASIVO; dicha situación no genera *per se* el entendimiento que su actuar estuvo revestido de buena fe, pues ello no genera en el empleador la facultad de dejar de cancelar las acreencias laborales a sus trabajadores, quienes tienen prelación respecto de los demás proveedores, ya que sus créditos son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre los demás, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 157 del C.S.T., subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990; no siendo en consecuencia una justificación válida, más aun cuando el proceso de reorganización empresarial se empezó tiempo después en el que se había dejado de pagar al demandante sus prestaciones a la finalización del contrato y no corresponde al momento mismo en que la demandada se constituyó en mora, esto es, al 15 de marzo de 2014.

Se resalta que el empleador debe prever las situaciones económicas y efectuar reservas para el pago de los salarios, prestaciones y demás créditos laborales a sus trabajadores, pues sabido es que los trabajadores no están en la obligación de soportar las pérdidas de su empleador y la quiebra o insolvencia económica del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos labores conforme lo instituye el artículo 28 del C.S.T..

La Sala da linaje a la decisión precedente con lo señalado por la Sala de Casación Laboral en la sentencia con radicación No. 37288, del 24 de enero de 2012, así:

“en los casos de insolvencia o crisis económica del empleador, en principio, tal circunstancia no exonera de la indemnización moratoria; en dicho caso, se debe examinar la situación particular, para efectos de establecer si el empleador incumplido ha actuado de buena fe. (...)Verbigracia, desde tiempo atrás, en la sentencia 7393 del 18 de septiembre de 1995, esta Sala asentó: Conforme a lo explicado, en sentir de la Sala la iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto no encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del C. S. de T. .”, posición reiterada en la sentencia SL2448-2017 del 22 de febrero de 2017.

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INDIRECTO

La parte demandante pretende la indemnización por despido indirecto porque en su sentir la renuncia presentada el 15 de marzo de 2014 obedeció al incumplimiento de la demandada en el pago de sus acreencias laborales, sin embargo, en la carta de renuncia que milita a folio 142, no se observa que el actor haya expuesto que los motivos que lo llevaron a presentar la renuncia fue la falta de pago, pues literalmente señaló que

“Mi renuncia irrevocable es por motivos personales. La presente renuncia irrevocable se hace efectiva a partir del 15 de marzo de 2014”

Sin indicar otros motivos, de allí que, no es procedente la indemnización reclamada en esta oportunidad por motivos diferentes a los señalados en la carta de renuncia.

Lo anterior se fundamenta en lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la sentencia SL1082-2020 del 20 de abril de 2020 al concluir que

*“(…) tratándose de un contrato de trabajo a término fijo, este, por diferentes razones puede finiquitarse previamente a la fecha prevista por las partes para su vencimiento con el preaviso de ley, como lo sería porque de mutuo acuerdo las partes así lo determinen en cualquier momento o por la decisión unilateral de alguna de ellas, sin motivo alguno o invocando una justa causa. En este último evento que corresponde a un despido, **tanto el empleador como el trabajador tienen la obligación de informar a la otra parte, la causal o motivo de esa manifestación de voluntad, sin que posteriormente pueda alegarse válidamente causales distintas.***

(…)

Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que los mismos también deberán ser comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador. Adicionalmente, las razones que justifican esa decisión de terminar el nexo de trabajo, deben ser expuestas por el trabajador con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a la ruptura del contrato. Lo anterior quedó condensado en sentencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, en la que se dijo:

El despido indirecto o autodespido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

Desde el punto de vista formal lo que se requiere es que al momento de la ruptura del nexo por parte del trabajador que alega un autodespido, se expongan o informen los motivos para adoptar esa decisión, mismos que deben corresponder o tener como génesis el incumplimiento de las obligaciones que el artículo 62 del CST o convencionalmente se le impongan al empleador. Lo anterior, lógicamente, sin perjuicio de cumplir el trabajador

con la carga probatoria que le corresponde en el juicio, a fin de obtener una decisión favorable a sus intereses. (...)”

DE LA BONIFICACIÓN COMO FACTOR SALARIAL

El régimen del salario, su concepto y sus elementos están gobernados por los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, que lo conciben como toda remuneración que percibe el trabajador por la prestación del servicio. Ciertamente, el artículo 127 citado señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie como contrapartida del trabajo subordinado.

La Corte en la sentencia SL5159-2018 señaló que SALARIO

“es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido. En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia. Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad, pago, igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y ss. CST). Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a la seguridad social y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo”.

Así mismo, la Corte en la sentencia citada señaló unos criterios para delimitar el concepto de salario:

“(…) Por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. De esta forma, no son tal, (i) las sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; (ii) las prestaciones sociales; (iii) el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; (iv) las sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo. Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo. De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.”

Con relación a los denominados pactos no salariales el alto Tribunal de justicia señaló:

“(…) El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la facultad a las partes de acordar que ciertos beneficios o auxilios no posean carácter salarial, «tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad». La jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido, de modo insistente, en que esa posibilidad no es una autorización para que los interlocutores sociales resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo»

(CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220-2017). Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario. Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. **Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.** Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. Por lo tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva no es salario por decisión de las partes. Además de lo anterior, esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo» (CSJ SL1798-2018). (...).

Por último, esta Corte ha insistido en que por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta

a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida. (...)”

Al encasillar lo dicho por la Ley y la jurisprudencia laboral al caso que nos ocupa, tenemos que la bonificación otorgada al demandante por valor de \$150.000 cuando se cumplía la meta grupal del ahorro de combustible y tener cero accidentalidad, que fue aceptada en la contestación de la demanda y por la representante legal de la demandada al rendir el interrogatorio de parte, sí era salario; pues la posibilidad que la ley le otorga a las partes para celebrar las exclusiones de salario no recae sobre los pagos retribuidos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido; sino en aquellas sumas que pese a no compensar directamente el trabajo podrían llegar a ser consideradas salario.

Es evidente que la bonificación se daba al trabajador por la retribución de su servicio, pues consistía en una meta grupal por ahorrar combustible y no tener accidentes, ítems directamente relacionados a su función como conductor, sin embargo, el actor no probó en el expediente ¿en qué meses o fechas recibió la bonificación? ¿en qué meses se cumplió la meta grupal del ahorro de combustible y cero accidentalidad para tener derecho a la bonificación?, ello en consideración a que en el interrogatorio de parte que rindió el actor indicó que no siempre le pagaron la bonificación y, así lo indicó la recurrente de la parte actora al manifestar que no la pagaban todos los meses, por tanto, las respuestas a los anteriores interrogantes son necesarias para poder entrar a la realizar los cálculos aritméticos correspondientes al reajuste de las acreencias laborales, toda vez que, no le es dable al juzgador suponer en qué meses se debe tener la bonificación como salario para proceder a promediarlo si es el caso, pues los cálculos

no pueden salir de la nada. Por tanto, se confirma la decisión de la juez de absolver por este concepto, pero por las razones aquí expuestas.

Las razones anteriores son suficientes confirmar la sentencia apelada. Sin costas en esta instancia por no haber prosperado los recursos de apelación de las partes.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

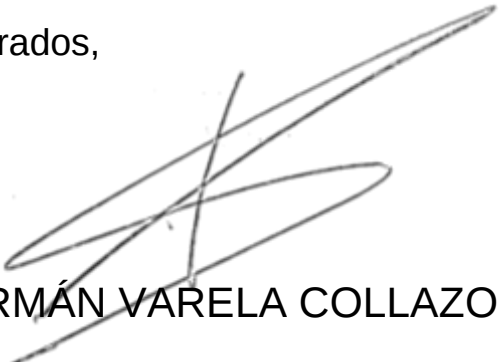
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada No. 206 del 16 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali

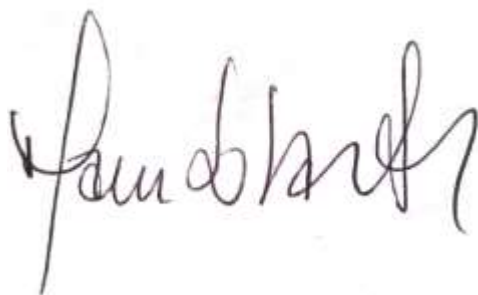
SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

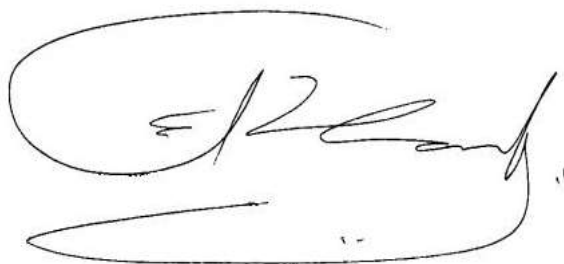
No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

GERMAN VARELA COLLAZOS

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

**Despacho 002 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De
Cali**

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:

**e9122b4bf78ec89dbdfcd61dc79b744294761ed7a129382059e
c3d01a03156a6**

Documento generado en 05/03/2021 01:03:45 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

a