



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

**SENTENCIA No. 216**

(Aprobado mediante Acta 6 de julio del 2021)

Proceso	Ordinario
Demandante	Francisco José Guerrero Ochoa
Demandado	Motores del Valle
Radicado	76001310501720170030401
Tema	Salario
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día veintiséis (26 de julio de dos mil veintiuno (2021), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo n.º PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

**ANTECEDENTES**

El demandante pretende la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido celebrado con Motores del

Valle, en adelante, Motovalle SAS, así como que, la terminación de este se dio sin justa causa por parte de la empresa. Adicional, pretende el pago de \$16.763.877, correspondiente a la diferencia de la indemnización por despido injusto, y las diferencias en el pago de las vacaciones, además del pago de los descuentos realizados sin autorización, la indemnización moratoria, indexación y las costas del proceso.

Como hechos relevantes expuso que el 16 de febrero de 2015 celebró contrato a término indefinido con la empresa demandada para desempeñar el cargo de gerente general, y se acordó como remuneración salario integral pagadero una parte en especie y otra en dinero, consistente inicialmente en \$18.400.000 distribuidos en \$11.040.000 salario en dinero, \$5.210.000 salario en dinero pagado al Plan Institucional de Pensión Voluntaria, \$1.550.000 por auxilio habitual para vivienda o habitación, y \$600.000 correspondiente al auxilio habitual de combustible.

Añadió que, ante el cumplimiento de metas y contribución al posicionamiento de la empresa en el sector automotriz, el 12 de enero de 2017 le fue incrementado el salario a \$27.400.00, distribuido en salario integral mensual \$13.000.000, aporte al Fondo de Pensiones en \$5.100.000, auxilio de vivienda en \$2.700.000, leasing de vehículo en \$2.500.000 y un salario variable adicional de \$4.100.000.

Informó que el 17 de febrero de 2017, la empresa terminó de manera unilateral el contrato, razón por la que le pagó la suma de \$24.397.755 correspondiente a la indemnización y las vacaciones, no obstante, refutó que para la liquidación se tuvo en cuenta el salario de \$13.000.000, debiendo ser \$27.400.000.

La empresa demandada se opuso a las pretensiones de la demanda, señalando que canceló al demandante las vacaciones e indemnización por despido injusto, conforme a la ley. Aceptó el vínculo laboral con el actor, y la modalidad de pago en salario integral, sin embargo, negó lo relativo al pago en especie, y en su lugar aclaró que en el contrato se pactaron unas sumas de dinero a título de ingreso no salarial como lo consagra el art. 128 del CST, que corresponden a \$5.210.000 a través de consignación a Plan Institucional de Pensión Voluntaria, \$1.550.000 a título de auxilio de habitación y \$600.000 por auxilio habitual de combustible.

Añadió que para el año 2017 pagó al demandante el salario integral por \$13.000.000, y unas sumas de dinero a título de ingreso no salarial comprendidas en: \$5.100.000 como aporte al Fondo Institucional de Pensiones, \$2.700.000 por auxilio de vivienda mensual y \$2.500.000 a título de leasing de vehículo mensual, adicional, y como salario variable adicional hasta la suma de \$4.100.000, por cumplimiento de indicadores de gestión que se pactaren antes del 31 de enero de 2017, situación que explicó no se materializó.

#### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Diecisiete Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 179 del 5 de diciembre de 2017, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas por el demandante, a quien le impuso condena en costas.

Como fundamento de la decisión, y para lo que interesa a la competencia de esta Corporación, expuso que, se probó la existencia del contrato entre las partes, que para los años 2015 y 2016 el demandante devengó salario en dinero pactado como salario integral \$11.040.000, plan institucional de pensión

\$5.210.000, auxilio habitual de vivienda \$1.550.000, auxilio habitual de combustible \$600.000, y que para el año 2017 se pactó salario integral en \$13.000.000, plan institucional de pensión \$5.100.000, auxilio de vivienda \$2.700.000, auxilio de vehículo \$2.500.000, salario variable adicional \$4.100.000.

Citó el numeral 2° del art. 132 del CST, así como el contrato de trabajo, en el que afirmó obra un pacto de salario integral equivalente a la suma de \$11.040.000; precisó que para el año 2015 y 2016 el SMLMV equivalía a \$644.350 y \$689.455, respectivamente, por tanto, el mínimo a percibir por el actor era de \$8.376.550 y \$8.962.902, en cada anualidad, concluyendo que lo pactado resultaba superior a esos montos. Puntualizó que para el año 2017, lo mínimo que se le debió pagar al demandante era \$9.590.269, sin embargo, recibió \$13.000.000, por lo que concluyó que el pacto salarial se encuentra ajustado a derecho.

Enunció los arts.127 y 128 del CST, para señalar que en el párrafo de la cláusula cuarta del contrato de trabajo se pactó que cualquier suma de dinero que percibía el trabajador distinto al señalado como salario, no constituía salario. Preciso que no se avizoró la vulneración de las garantías o derechos mínimos del trabajador con la suscripción de tal cláusula, por ende, la misma era eficaz.

Afirmó que esos rubros eran una mera liberalidad de la empresa, que no eran recibidos como contraprestación directa del servicio, sino que correspondían a auxilios, en especial, resaltó que el vehículo respecto del cual se le dio auxilio al demandante, según confesión por él realizada, lo utilizaba para realizar sus funciones, que además, se demostró que el auxilio de vivienda era utilizado para ello, porque se cubría el canon de arrendamiento, concluyendo que ninguno de esos rubros, ni el

pago del plan institucional de pensión, retribuía de manera directa un servicio del trabajador.

Respecto del salario variable, citó de manera textual la forma en que quedó estipulado, y concluyó que la misma no era una suma fija de \$4.100.000, sino que era el tope, pues dependía de los indicadores de gestión; precisó que, en todo caso, ese rubro no se generó para la fecha del despido, es decir, que no estaba cumplida la condición para el pago, y además, el demandante no probó el cumplimiento de ellos.

Conforme a lo anterior, concluyó que ninguno de los rubros constituía salario y, por ende, no debieron ser tenidos en cuenta para la liquidación de vacaciones ni de la indemnización.

#### RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial del demandante, luego de leer apartes de las razones de derecho que mencionó en el escrito de la demanda (f.º29 a 33), señaló que se debe aplicar el principio de la realidad sobre las formas, en lo relativo a que el auxilio de vivienda y de rodamiento, así como el pago de pensión voluntaria que se efectuaba al actor, constituyen el salario, y por ende, tales montos debieron tenerse en cuenta para efectos de liquidar la indemnización por despido injusto y las vacaciones.

#### ALEGATOS DE CONSLUDIÓN

Este Despacho Judicial, a través de Auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, la parte demandante, presentó escrito de alegatos. Por su lado la parte demandada no presentó los mismos dentro del término concedido.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

#### COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

#### PROBLEMA JURÍDICO

Atendiendo el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, la Sala determinará si los valores que percibía el demandante a título de auxilio de vivienda y de rodamiento, así como de pensión voluntaria, constituyen salario, y, por ende, debieron tenerse en cuenta para efectos de liquidar la indemnización por despido, así como las vacaciones.

#### CONSIDERACIONES DE LA SALA

La sentencia de instancia será confirmada, por las razones que siguen.

Sea Lo primero precisar que en el presente caso, no es materia de discusión: i) la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que unió a las partes (f.º2-8); ii) los extremos de la relación laboral, entre el 16 de febrero de 2015 al 17 de febrero de 2017 (f.º 2 y 10); iii) la modalidad de salario

integral (f.º 2); iv) los beneficios concedidos por la empresa al trabajador, como lo fueron: Plan Institucional de Pensión Voluntaria, auxilio de habitación y auxilio de combustible (f.º 3-4); y v) la existencia de un pacto de exclusión salarial de esos beneficios, contenido en el contrato de trabajo.

Ahora, debe tenerse en cuenta que la noción general y legal -Arts. 127 y 128 del CST- de la conceptualización de qué constituye o no salario, mediante la cual se define qué: constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino *“todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio”*, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.

Al respecto, resulta pertinente traer de presente lo señalado de antaño por la Corte Suprema Justicia:

*“Determinar cuáles de los pagos que el trabajador recibe del empleador constituyen salario y cuáles no, es tema de innegable relevancia para las relaciones obrero-patronales, tanto Individuales como colectivas, por lo cual se hace necesario distinguir el "salario" propiamente dicho de otras remuneraciones y beneficios que también recibe el trabajador por razón de su trabajo o con ocasión del mismo, cuales son las "prestaciones sociales", las "indemnizaciones" y los "descansos", según clasificación empleada hace ya tiempo por nuestra legislación positiva y de usanza predominante en el lenguaje ordinario de la vida laboral.*

*[...]*

*Por otra parte, adicionalmente a la remuneración del trabajo, las prestaciones sociales, las indemnizaciones y los descansos, el trabajador también puede recibir del empleador --y lo hace frecuentemente-- algunos pagos no constitutivos de salario puesto que no tienen como objeto retribuir el servicio sino que están destinados a facilitarle el desempeño cabal de sus*

*funciones o son una simple liberalidad ocasional del empleador (art. 128 C.S.T.)<sup>1</sup>*”.

Conforme a lo anterior, y en consideración a que en el caso bajo estudio, la retribución acordada por las partes correspondió al salario integral, y además estipularon que determinados conceptos no constituirían salario, resulta pertinente precisar que el carácter salarial o no de un pago, no depende de la voluntad de las partes, sino de que en verdad retribuya directamente el servicio del trabajador, así lo ha explicado la CSJ en sentencias SL 8216-2016 y SL 12220-2017, entre otras, de ahí que, se procede a verificar si tal acuerdo se encuentra acorde al principio de la primacía de la realidad sobre las formas -invocado por la recurrente-, y si afecta algún derecho cierto e indiscutible del trabajador.

Se evidencia que en el contrato de trabajo se pactó el salario integral en \$11.040.000, en el que se incluyó *“la remuneración correspondiente a los descansos obligatorios (dominicales y festivos) [...], así como el factor prestacional del 30% establecido para el contrato de trabajo”*. Adicional, en el párrafo de la cláusula cuarta se acordó:

*“Declararan las partes que cualquier suma de dinero que perciba el TRABAJADOR de manos del EMPLEADOR distinto al señalado como salario en el presente contrato, no constituye salario y se aplicará a cada pago eventual, lo consagrado en el Artículo 128 del CST, teniéndose dichas sumas como beneficio o auxilio extralegal. Conforme a la presente cláusula, acuerdan EMPLEADOR Y TRABAJADOR, que éste último recibirá en forma mensual y durante la vigencia de este contrato, las sumas señaladas a continuación y por conceptos descritos a título de ingreso no salarial.*

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, 12 de febrero de 1993, radicado 5481.

- La suma de **CINCO MILLONES DOSCIENTOS DIEZ MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$5.210.000.00)**, a través de consignación a Plan Institucional de Pensión Voluntaria.
- La suma de **UN MILLON QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.550.000.00)** a título de auxilio de habitación.
- La suma de **SEISCIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$600.000)** a título de auxilio de combustible”.

Del acuerdo transcrito, se evidencia la intención de los contratantes de excluir de la base salarial esos tres conceptos, que constituyen el objeto de estudio en esta instancia.

Ahora bien, en el interrogatorio de parte que absolvió el demandante dio cuenta que ostentó la calidad de representante legal de la demandada, que recibía un salario integral, que para el cumplimiento de esas funciones le fue suministrado equipos de trabajo como un computador portátil, tableta y celular, además le fue otorgado el valor del arriendo de vivienda y para el año 2017 le fue entregado un apartamento ubicado en la avenida sexta de la ciudad de Cali, del cual no pagaba canon de arrendamiento, en consideración a que el contrato lo suscribió la empresa demandada y era la encargada de pagar el mismo, conforme al acuerdo de auxilio de vivienda; precisó que el vehículo lo utilizaba para desplazarse y con el leasing iba a comprar un vehículo. Adicional, explicó que la única modificación que tuvo el salario pactado fue el aumento reconocido en el año 2017 que aumentó a \$13.000.000, y el cambio de auxilio de combustible a leasing de vehículo.

De lo anterior se deduce que, aunque el pago de dichos conceptos se hacía al trabajador de forma habitual y mensual, tal situación no reúne esa especial exigencia de retribuir directamente la prestación del servicio al trabajador, al tenor de lo contemplado en el artículo 127 del CST, en la medida que

i) fueron acreencias extralegales adicionales al sueldo y sin destinación retributiva, y ii) tal pago se efectuaba para desempeñar a cabalidad sus funciones (auxilio combustible), como un incentivo para el ahorro (Plan Institucional de Pensión), y se demostró la finalidad de habitación que consagra el art. 128 del CST (auxilio de habitación), por ende, no constituyen salario, pues, se reitera no compensaban directamente el servicio prestado por el demandante.

A la anterior conclusión se llega, luego de verificar que esos pagos no eran entregados al actor para que dispusiera de forma libre de esos dineros, tal como acontece con el salario; en efecto, se corroboró que lo correspondiente al auxilio habitacional era pagado por la empresa Motovalle SAS a Incasa Inmobiliaria NC-Group SAS, según se evidencia de las comunicaciones dirigidas al demandante, solicitando la entrega del apartamento (f.º 75, 79), así como el reintegro de ese canon por el periodo del 28 de febrero al 15 de mayo de 2017 - posterior a la terminación del contrato- (f.º 86), además por las transferencias electrónicas aportadas (f.º 80 y 83).

Lo concerniente al Plan Institucional de Pensión, tampoco era entregado al demandante -pues ni siquiera lo insinuó en la demanda-, por ende, y al no ser ese rubro de consagración legal, sino que tuvo su origen en un acuerdo de voluntades plasmado en el contrato de trabajo razón por la cual, ese beneficio no constituye una contraprestación directa del servicio.

Finalmente, para el auxilio de combustible basta con revisar el contenido del art. 128 del CST, para concluir que el mismo se encuentra excluido como factor salarial.

En consecuencia, y al no evidenciarse que el pacto suscrito entre las partes aquí en contienda desmejoró las condiciones laborales y pensionales del actor, el mismo reúne a cabalidad las características contempladas en el artículo 128 ibídem, no siendo procedente señalar que dicho pago sea constitutivo de salario, por el contrario, se advierte que los beneficios concedidos fueron válidamente excluidos del salario por voluntad de las partes contratantes.

Así las cosas, conforme lo anterior, los argumentos de la recurrente no logran destruir la decisión de primera instancia y por tanto se impone la confirmación del fallo de primer grado.

En esta instancia se impondrán costas a cargo del demandante, se ordenará incluir como agencias en derecho la suma de \$100.000.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia No. 56 proferida el 30 de abril de 2018, por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia en favor de la demandada, se ordena incluir como agencias en derecho la suma de \$100.000 a cargo del demandante.

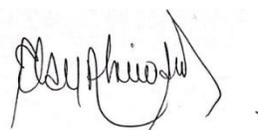
TERCERO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



**CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ**  
Magistrada



**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada



**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**  
Magistrado

