



## **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**

### **SALA LABORAL**

### **AUDIENCIA**

Medellín, marzo 9 de 2023

Radicado: 05001- 31- 05-**016-2019-00145-01**  
Demandante: HENRY JAVIER ACOSTA GARRIDO  
Demandado: EPIROC COLOMBIA SAS  
Asunto: CONTRATO DE TRABAJO

La Sala Sexta de decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

### **ANTECEDENTES**

A través del proceso ordinario laboral pretende el actor se declare que su empleador incumplió el reconocimiento del beneficio extralegal de movilidad por valor de \$475.000 mensuales, el que reclama durante toda la relación laboral ocurrida entre el 23/11/2015 a 28/02/2018, el que debe tenerse en cuenta a efectos de reajustar las prestaciones sociales y vacaciones, inobservancia que adujo como causal de renuncia, pretendiendo de igual forma la satisfacción de la indemnización respectiva.

Se opuso la pasiva a la prosperidad de las peticiones indicando que EPIROC COLOMBIA SAS adquirió la totalidad del activo pertenecientes al área de minería de ATLAS COPCO CCOLOMBIA LTDA, siendo el señor Acosta Garrido personal de esta sección operaciones de minería de esta entidad, quien en razón a la naturaleza del cargo desempeñado no requería prestar sus servicios por fuera de las instalaciones de la empresa, por tanto en misiva del 7 de marzo de 2016 se aclaró los conceptos salariales que se reconocerían, denotando la temporalidad de tal aclaración esto es, 3 meses luego de suscrito el contrato de trabajo y casi 2 años previo a su renuncia, por tanto no fue esta la razón de su dimisión.

***En providencia que desató la primera instancia***, el fallador tras señalar que el demandante no recibió el auxilio que reclama y que en razón a la labor para la que fue contratado no requería tal emolumento, como tampoco representaba una contraprestación directa por la prestación del servicio, concluyó no existía mérito para recibirla. Señaló que la fuente de la obligación fue anulada, que este concepto nunca se reconoció y que los desplazamientos que realizaba que lo eran por fuera de la ciudad, efectivamente fueron asumidos por el empleador.

Inconforme con la decisión fue ***recurrida por la activa*** insistiendo en las pretensiones al sostener que el auxilio de movilidad prometido no fue reconocido sometiendo al actor a un cambio unilateral que disminuía la retribución, siendo demostrado que él no requería tal auxilio y que en razón de su situación personal debió seguir trabajando.

## **ALEGATOS**

Dentro de la etapa establecida por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 la pasiva presentó escrito donde reitera sus argumentos de defensa referentes a la inexistencia del auxilio reclamado en tanto el mismo no obedecía a los requerimientos del cargo y así se plasmó en el otro si al contrato de trabajo, mismo que fue suscrito por el trabajador y que no objetó estando vinculado por casi 2 años sin mostrar inconformidad.

## CONSIDERACIONES

Para el caso resulta pertinente expresar que, se encuentran por fuera de discusión: **1)** Que el 23 de noviembre de 2015 entre Henry Javier Acosta Garrido y ATLAS COPCO COLOMBIA LTDA se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, donde aquel se comprometió a prestar el servicio de Ingeniero de soporte MRS, pactando una remuneración mensual de \$2'500.000, misma data en que se suscribió un acuerdo de pago de auxilio extralegal de movilización equivalente a \$475.000 excluyendo el carácter de salario (fls. 10 y 20/22 expediente físico), **2)** Que el 7 de marzo de 2016 se suscribió otro si al contrato de trabajo indicando que el salario del señor Acosta Garrido corresponde a \$2'500.000 y se aclara que el cargo desempeñado de Ingeniero de soporte técnico MRS que ejecuta desde el 23 de noviembre de 2015 no es merecedor del auxilio de movilidad (fl. 70); **3)** que a partir del 1° de diciembre de 2017 operó para el demandante una sustitución patronal entre ATLAS COPCO COLOMBIA LTDA y EPIROC COLOMBIA SAS, entidad que adquirió la totalidad de activos al área de minería de la primera, además de adquirir los derechos y deberes laborales que ATLAS COPCO tenía respecto a los trabajadores del área de minería, suscribiéndose el actor un otro si al contrato que acepta el cambio de empleador (fls. 71/72); y **4)** que el señor Acosta Garrido manifestó su voluntad de separarse del cargo a partir del 28 de febrero de 2018 aduciendo el incumplimiento del acuerdo extra salarial (fl. 11)

En este orden de ideas, le corresponde a esta Corporación determinar si el emolumento denominado beneficio extralegal de movilización debió reconocerse al demandante, en caso positivo su incidencia en el pago de prestaciones sociales y declaración de despido indirecto.

Sobre el tema, debe tenerse presente el artículo 127 del CST, que de forma diáfana indica que es salario toda remuneración variable o fija que retribuya el servicio prestado, independiente de la denominación que se le otorgue. Norma que se armoniza con el artículo 128 del CST, que introduce la posibilidad para que las partes en una relación laboral establezcan el carácter no salarial de aquellos beneficios habituales u ocasionales, pactados o entregados por mera liberalidad del empleador,

enunciando a título de ejemplo asignaciones que buscan el cubrimiento de alimentación, habitación, vestuario, entre otras, pero que deja claro que comporta elementos diferentes a la retribución del servicio prestado.

Interpretación vertida por la Sala de Casación Laboral de la CSJ, al indicar que el artículo 128 enunciado no autoriza a las partes dentro de un contrato de trabajo para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo, es decir, no pueden las partes desnaturalizar la esencia de los pagos a través de pactos o la denominación que den a los conceptos recibidos, por cuanto si su naturaleza es la retribución del servicio o su causa es el trabajo prestado u ofrecido, indefectiblemente han de ser tomados como salario,, al respecto la CSJ en sentencia SL 3141 de 2022:

*Así, no es suficiente con aludir a que determinada prestación encaja en los supuestos estatuidos en el artículo 128 del CST, pues un pago salarial seguirá predicándose como tal si cumple las condiciones previstas en la ley, aun cuando exista estipulación en contrario, en tanto se impone la realidad sobre las formalidades, a más de que la naturaleza salarial proviene de lo dispuesto en el artículo 127 ibidem y no es dable su desconocimiento por lo previsto en la primera preceptiva enunciada (CSJ SL1993-2019).*

Se destaca en este aspecto la activación del postulado de primacía de la realidad sobre las formas el que impone al funcionario judicial hallar el sentido y trasfondo de las relaciones, más allá de su consagración formal, principio que se aplica de forma bidireccional, en tanto no solo indaga por aquellos aspectos que eventualmente lleven a favorecer al trabajador, sino que devela las aristas de la relación laboral, el sentido que las partes quisieron dar a sus acuerdos y su materialización.

Mismo parámetro que ha de usarse en el análisis de la conformación del consentimiento en el otrosí suscrito el 7 de marzo de 2016, verificando que lo pactado no comporte un objeto o causa ilícita y no controvierta los derechos mínimos laborales, teniendo presente lo que reza el artículo 43 del CST:

*ARTICULO 43. CLAUSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la*

*situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por si mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.*

Al respecto la Sala de Casación Laboral de la CSJ de forma pacífica y reiterada ha indicado que las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, por ello los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 43 citado (CSJ radicado 25717 de 2006)

Con estas premisas se descende al **caso concreto** donde el actor en su escrito de demanda y luego en el recurso de apelación realiza una serie de aseveraciones con las que busca respaldar sus peticiones, sin embargo la pasiva de forma diáfana a través de las explicaciones brindadas en la contestación de la demanda, los documentos que aporta e incluso a través de los dichos del demandante, derruye los argumentos del accionante, así:

**El Pacto de auxilio extralegal de movilización** se consagró de forma anexa al contrato de trabajo, estableciendo una remuneración no salarial equivalente a \$475.000 mensuales (fl. 10) Sobre su naturaleza la accionada refirió que el mismo tiene como propósito permitir el desplazamiento a los diferentes sitios dentro de la ciudad de aquellos trabajadores que lo requieren, sin que fuera el caso del actor, por lo que su consagración inicial fue un error, el que nunca generó un efecto ya que no se le pagó al señor Acosta Garrido.

Frente a esta situación el accionante refirió que sus funciones eran prestadas en diferentes ciudades brindando capacitación a los usuarios de los equipos de la empresa, debiendo permanecer por fuera de Bogotá hasta 30 días y que su permanencia en la ciudad (Bogotá) era ocasional. Empero al indagársele por el cubrimiento de los gastos aceptó que estos eran asumidos por el empleador a través de anticipos de viáticos y

que su monto podía ascender a \$2'000.000 por un viaje de 30 días, monto muy superior a lo que reclama por auxilio de movilización (minuto 25 de la audiencia)

De la relación de colillas de pago que corresponden a algunos de los meses en que estuvo vigente el vínculo laboral (fl. 23/42) se denota que el señor Acosta Garrido nunca recibió el auxilio que ahora reclama, condición que también aceptó el trabajador en su interrogatorio de parte, por tanto, no se trató de un recurso efectivamente percibido.

Ahora, relativo a la pervivencia de esta remuneración extralegal en el plano formal, es claro que a partir del 7 de marzo de 2016 las partes suscribieron un documento que señala el monto a recibir por salario del demandante y aclara que, desde el 23 de noviembre de 2015, momento en que ingresó al cargo de INGENIERO DE SOPORTE TÉCNICO MRS no es merecedor del auxilio extralegal de movilidad, que cualquier pacto en contrario se tiene como no escrito y no genera obligaciones (fl. 70)

Documento que el actor no desconoce o tacha y por el contrario en el interrogatorio de parte aceptó haber habérlo suscrito, haciendo salvedades referentes a condiciones personales como lo fue la llegada de un bebé a su núcleo familia, lo que le impedía renunciar (minuto 24)

Es este el reproche que realiza el demandante donde la única razón que se esboza es un condicionamiento personal y no proveniente del empleador, por lo que no existe una coacción a la suscripción del acuerdo.

Ahora, referente a la licitud del otro si al contrato, se verifica que no se modificaron las condiciones salariales legales del trabajo ya que el actor siempre percibió una remuneración superior a la mínima legal, como tampoco altera la realidad que se estaba presentando, toda vez que el actor nunca recibió como contraprestación del servicio los \$475.000 que reclama como insolutos, reiterando que conforme se aclaró con los interrogatorios de parte, este empleador paga tal auxilio a los empleados que requieren desplazarse dentro de la ciudad para realizar la labor, lo que no correspondía al cargo del actor, quien si debía desplazarse pero por fuera de la ciudad y por tanto sus viáticos incluían cargos como tiquete aéreo, alimentación y alojamiento en el municipio que

visitara, viáticos de los que no se discute su naturaleza salarial, no se prueba su monto y periodicidad y no corresponde a este funcionario emitir un pronunciamiento al respecto ya que sobre su esencia y existencia no se planteó un debate, ni pretensión.

Así las cosas, no se prueba que el actor hubiera sido inducido en error al suscribir el otro si al contrato, que se lo hiciera bajo presión, como tampoco implica la renuncia a un derecho mínimo o reducción de los beneficios laborales, en tanto tal monto nunca fue percibido, donde la carta suscrita aclara que se trató de un error, hipótesis que confirmó el actor al expresar que su cargo no le imponía desplazarse dentro de la ciudad, sino por fuera de ella, generando cargas económicas que en su periodicidad y monto difieren de aquella que ahora reclama.

Por otra parte, relativo a la terminación del vínculo laboral la que se justifica en la misiva de dimisión en el incumplimiento de acuerdo extra salarial, además de los argumentos ya expuestos que revelan que el auxilio nunca hizo partes de las obligaciones del empleador, debe tenerse presente que la materialización de la decisión de terminación del vínculo debe ser manifiesta y oportuna, en el sentido que exista inmediatez o un plazo razonable entre la condición que genera la terminación y su exteriorización (al respecto la sentencia SL 21238 de 2017).

Condición que dados los contornos de este caso también se exige de la renuncia provocada que se alega y que no se satisface ya que el incumplimiento que se reprocha se perpetuó por más de 2 años, donde el trabajador suscribió la aclaración a sus condiciones salariales y no demuestra haberse opuesto a esto, por tanto, avaló las condiciones laborales.

En suma, sin que se demuestre que el auxilio de movilidad ocultó una porción del salario como remuneración por prestación del servicio en tanto nunca se materializó, probdo que según la esencia de esta retribución el señor Henry Javier no la requería para la prestación de servicio, que el trabajador aceptó y suscribió el documento que aclaraba que su cargo no generaba tal retribución, impróspera es la pretensión de reconocimiento del auxilio de movilidad, absolución que derruye las demás pretensiones, conclusión a la que arribó el fallador de instancia y que es confirmada por esta corporación.

Costas en primera instancia a cargo del demandante, las que también se le imponen en esta instancia tasando las agencias en derecho en la suma de \$200.000.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley, EL Tribunal Superior de Medellín, Sala Sexta de decisión laboral **CONFIRMA DE FORMA TOTAL LA SENTENCIA APELADA.**

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandante, en esta se tasan las agencias en derecho en la suma de \$200.000

Lo resuelto se notifica a las partes por edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

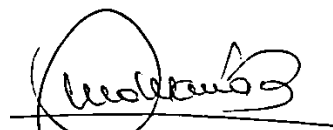
Los Magistrados,



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**





TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001- 31- 05-**016-2019-00145-01**

Demandante: HENRY JAVIER ACOSTA GARRIDO

Demandado: EPIROC COLOMBIA SAS

Decisión: CONFIRMA Y

Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 15 de marzo de 2023 a las 8 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS

**SECRETARIO**