



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA  
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS  
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 163  
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 37**

Guadalajara de Buga, diez (10) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

**Proceso Ordinario Laboral de HAROLD ROSERO GONZALEZ contra  
SALUD TOTAL E.P.S. Radicación N° 76-001-31-05-006-2013-00545-01**

### **OBJETO DE LA DECISIÓN**

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación contra la sentencia dictada en audiencia Pública celebrada por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali - Valle, el diecisiete (17) de octubre del dos mil catorce (2014). Se precisa que el asunto fue repartido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

### **I. ANTECEDENTES**

#### **1.1. La demanda.**

El señor **HAROLD ROSERO GONZALEZ**, por intermedio de apoderado judicial, formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia contra de SALUD TOTAL E.P.S., a fin de que se declare la existencia del pacto



colectivo de SALUD TOTAL E.P.S. y sus empleados suscrito el 28 de mayo de 2002 y en ella la garantía mínima de aumento salarial, de igual manera la nulidad del otro si firmado en el mes de febrero de 2009 en la cual señala que el trabajador renuncia al beneficio de incremento salarial, se declare que los pagos efectuados en los años 2009 a 2012 que no constituyen factor salario exceden el 40% del máximo legal, declare que no fue incrementado el salario básico, tampoco los aportes voluntarios de pensiones y aporte adicional, declare que los valores pagados a título de aporte voluntario de pensiones y adicionales son verdaderos salarios, que la demandada actuó de mala fe al haber disminuido el salario de los años 2009 a 2011, como consecuencia se condene a la reliquidación de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social de los años 2010 a 2012, condene a la sanción moratoria, que fue despedido sin justa causa y solicita el reintegro junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones causados desde el 1 de septiembre de 2012, se condene por perjuicios morales, falle ultra y extra petita, condene en costas y agencias en derecho, de manera subsidiaria solicita la indemnización por despido sin justa causa.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que firmó contrato a término indefinido el día 1999 en el cargo de médico de U.A.B. con un salario de \$960.174 más auxilio de alimentación de \$244.026.

Relató que en el acta acuerdo de fecha 28 de mayo de 2002 fue firmado pacto colectivo donde se establece en la cláusula tercera una garantía mínima de aumento salarial.

Expuso que en el mes de febrero de 2009 firmaron otro si en donde en su cláusula primera el trabajador renuncia expresamente a dicho beneficio de incremento salarial del pacto colectivo.

Explicó que el empleador no incrementó el salario básico de los años 2009 a 2012 y tampoco los beneficios como aporte voluntario de pensiones y el aporte adicional.

Narra que los valores pagados a título de aporte voluntario de pensiones son verdaderos salarios por cuanto no aparecen excluidos de manera expresa



como elementos integrantes del salario en el contrato de trabajo ni en el pacto colectivo.

Precisa que la E.P.S. actuó de mala fe cuando disminuyó el salario de los años 2009 a 2011 al no incrementar sus salarios y beneficios ni mantenerlos actualizado con el IPC.

Agrega que la renuncia al incremento salarial a través de otro si firmado en el mes de febrero de 2009 no tiene soporte jurídico y tampoco una situación de hecho que lo sustente.

Señala que el porcentaje en que debió incrementarse el salario durante los años 2010 a 2012 de conformidad con el pacto colectivo fue de \$9.8%, 4.8% y 5.8%.

Explica que el empleador excluyó elementos integrantes del salario al 2012 y omitió aumentar el salario e incentivos durante el año 2012, el salario reliquidado, prestaciones sociales y vacaciones, aportes a la seguridad social, según pacto colectivo y la ley.

Precisa que fue despedido sin justa causa y de manera abusiva al haber existido una justificación para su inasistencia por encontrarse en vacaciones con autorización de la empresa y de esa situación tenía conocimiento su jefe.

## **1.2. La contestación**

A su turno, el apoderado judicial de la sociedad dio respuesta a la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, proponiendo las excepciones de existencia de los hechos invocados como causal de despido, inexistencia de la obligación del empleador de aumentar el salario en cada anualidad de vigencia del contrato de trabajo, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, compensación, pago e innominada. Señaló la parte pasiva como razón de su defensa que acepta la existencia de la relación laboral, sostiene que no estaba obligado el empleador de incrementar el salario que era superior al salario mínimo, por lo tanto, no tenía derecho a la reliquidación de las prestaciones sociales y los demás



emolumentos reclamados en la demanda, asimismo, expresó que si existió una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

### **1.3 Sentencia de primera instancia**

Mediante sentencia del 17 de octubre de 2014 el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali condenó a la demandada al pago de algunas de las acreencias laborales reclamadas. Para arribar a tal determinación en primer lugar, señaló que el acuerdo celebrado el día 28 de mayo de 2012 por las partes no surtió efecto por haberse depositado de manera extemporánea; explica que, si bien las partes lo han aplicado y tampoco lo desconocen, tal circunstancia no es suficiente para darle validez jurídica al tratarse de un pacto solemne que además de estar firmado por escrito debe depositarse ante el Ministerio del Trabajo de manera oportuna, por ello, al resultar ineficaz el pacto colectivo y al quedar sin efectos no existe norma del trabajo para regular el incremento salarial deprecado.

Agrega que la nulidad del otro si del contrato de trabajo suscrita en el mes de febrero de 2009, por medio del cual renunció al beneficio del incremento salarial, luego de dilucidada la vigencia del pacto colectivo y la ineficacia jurídica del mismo por deposito extemporáneo, no hay lugar a declarar la nulidad de una cláusula que no producía ningún efecto jurídico, asimismo adicionó que la parte actora no alegó ningún vicio del consentimiento.

En relación con los incrementos salariales expuso que el salario se mantuvo en los años 2009 a 2012 y frente a ello el demandante no manifestó objeción alguna, sin embargo, los beneficios si fueron objeto de incremento.

Respecto a la exclusión salarial de los beneficios denominados aporte voluntario de pensiones, aporte voluntario empresa semestral, aporte voluntario empresa y aporte voluntario empresa pensiones, sostuvo que eran cancelados de manera mensual; la empresa reconoció esos beneficios extralegales en virtud de un pacto colectivo, que, si bien en principio no producía efectos legales, las partes lo aplicaban por ello surge esos efectos jurídicos a partir de la inscripción de su revisión ante el Ministerio de Trabajo el 15 de mayo de 2009.



que de acuerdo a las nóminas allegadas al proceso y el relato de la testigo Eliana María López esos beneficios eran cancelados de forma mensual y no se hicieron por mera liberalidad, tampoco encaminados en mejorar la prestación del servicio sino a retribuir la prestación efectiva y directa del trabajo para formar parte del patrimonio o cubrir la necesidad del trabajador, además no evidenció algún acuerdo mediante el cual se excluya esos beneficios, esos aportes voluntarios eran retirados en cualquier momento y eran parte del salario del trabajador.

Expuso que esos beneficios para el año 2010, 2011 y 2012 eran superior al 40% transgrediendo el artículo 30 de la ley 1393 de 2010 relacionado con el monto que debe tenerse en cuenta para la cotización al sistema de seguridad social integral.

El salario no solo incluía el básico, sino que también los conceptos denominado aportes voluntarios de empresa semestral y voluntario pensiones ordenando la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones.

En cuanto a la indemnización por despido injusto precisó que al estar calificada la conducta del actor como grave y demostrado el hecho el despido fue con justa causa comprobada, además existió un tiempo prudencial entre el reintegro, los descargo y el despido y existieron actos que demuestran la secuencia de la falta cometida, aclarando que tampoco sería procedente el reintegro debido que el actor no se encuentra en ninguna circunstancia de fuero de protección. Frente a los perjuicios morales deprecados los mismos fueron negados al no haberse demostrado. Por lo anterior resolvió:

*PRIMERO: Se DECLARA probada de manera parcial la excepción de "PRESCRIPCIÓN" respecto de las acreencias laborales causadas con anterioridad al 3 de julio de 2010 y la de "COBRO DE LO NO DEBIDO" respecto de a las pretensiones encaminadas a la acción de reintegro por despido sin justa causa y subsidiariamente a la indemnización, así como también en relación a los perjuicios morales alegados y los intereses de mora, propuestas por SALUD TOTAL EPS, representada*



*legalmente por la señora NYDIA ISABEL BONILLA CONCHA, o quien haga sus veces, según lo indicado en la parte motiva de este fallo.*

*SEGUNDO: Se CONDENA a la empresa SALUD TOTAL EPS S.A, a pagar en favor del señor HAROLD ROSERO GONZALEZ, identificado con cédula de ciudadanía 14.442.854, los siguientes conceptos según los considerado del fallo:*

*a).- La suma de \$2.920.868, por concepto de la diferencia no pagada por auxilio de cesantías por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de agosto de 2012.*

*b).- La suma de \$320.067, por concepto de la diferencia no pagada por intereses a la cesantías causadas entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de agosto de 2012.*

*c).- La suma de \$2.421 044. por concepto de la diferencia no pagada por prima de servicios por el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de agosto de 2012.*

*d).- La suma de \$2.677.780, por concepto de la diferencia no pagada por compensación de vacaciones en efectivo en los años 2010 a 2012.*

*TERCERO: Se CONDENA a la demandada SALUD TOTAL EPS, a pagar al señor HAROLD ROSERO GONZALEZ, por concepto de indemnización moratoria, el valor de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los salarios y prestaciones sociales debidas, que corresponde a la suma de \$87.639, diarios, desde el 1 de septiembre de 2012, día siguiente a la terminación del contrato de trabajo y hasta el 30 de agosto de 2014, para un total de \$63.100.392, y a partir del 1 de septiembre de 2014 y hasta la fecha de pago efectiva, los intereses de mora a la tasa máxima certificada por la Superfinanciera de Colombia, sobre las prestaciones debidas excepto sobre la compensación de vacaciones en efectivo.*

*CUARTO: Se condena a SALUD TOTAL EPS a efectuar el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral con sus correspondientes intereses moratorios, a las entidades que estaba afiliado el actor sobre el salario realmente devengado por el actor, para los ciclos 2010 a 2012, según lo indicado en la parte considerativa.*

*QUINTO: Se absuelve a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra con esta demanda.*



## **1.4. Recurso de apelación.**

### **1.4.1. Parte demandante.**

El apoderado judicial del actor presentó recurso de apelación por haberse negado el despido sin justa causa, el reintegro y el daño moral. Como fundamento señala que el despido fue sin justa causa por cuanto en el expediente hay prueba que acredita la falta de inmediatez en el momento en que se ordena el despido, debido a que Salud Total conoció el hecho del incumplimiento del señor Harol Rosero desde el 11 de julio del 2012 y desde esa fecha al 30 de julio le pagaron su nómina, en donde la empresa le descuenta los días no trabajados.

Refiere que la empresa consintió la situación desde el 12 de julio cuando a través de comunicación interna entre el señor Harol Rosero y la señora Nidia le manifiesta el 12 de julio que le concedía 3 días adicionales de permiso.

Por otro lado, explica que si se tiene en cuenta como segunda fecha en que debió estudiarse por Salud Tota fue el 15 de agosto, en esa tampoco actuó Salud Total de manera diligente y no existe en el expediente ninguno de los testigos, ni del interrogatorio de parte, acreditó que hubiera una causa justificada que impidiera actuar en tiempo, por el contrario si existe prueba que Salud Total conoció del hecho, no del 21 de julio cuando no regresó, sino del 22 de junio cuando le solicito un permiso.

Señala que en el expediente reposa oficio dirigido por el Dr. Harol Rosero a la Dra. Nidia, gerente de la sucursal de Cali, para que le concediera unos permisos por los 6 días que iba a faltar, asimismo, fue aportado comunicado dirigido por la Dra. Nidia, en donde le solicita la autorización que se dio el 12 de julio, debiendo regresar el 11, en consecuencia, insiste que si hubo un consentimiento del no regreso del señor Harol Rosero.

Precisa que el día 12 de junio nuevamente le ofrece la Dra. Nidia que iba dialogar con el presidente para que le definiera los otros 3 días, los cuales fue definido el 13 de julio según correspondencia cruzada que obra en el expediente y en la cual no fue tachada. Agrega que había una solicitud previa



del 22 de junio de 2012, en donde solicitó el demandante permiso por 6 días que no podía trabajar, tiempo que además se le suma a la falta de inmediatez de Salud Total para actuar y no existió en la diligencia de descargos del 16 de agosto ningún elemento nuevo o un hecho que investigar que le hubiere permitido demorarse, aclara que los hechos fueron los mismos que él no llegó a trabajar el 21 de julio y designó una persona para que lo remplazara.

Por otro lado, narra que también hay consentimiento de Salud Total cuando le otorga vacaciones y le concede 3 días para laborar al médico que lo remplazó.

Reitera que está demostrado, que el señor Harol Rosero cuando llegó el 21 de julio repuso los otros 3 días y así lo declaró en el interrogatorio de parte y ese hecho está acreditado con el pago de su nómina, toda vez que, le pagaron todos los días solamente cuando repuso esos días y la empresa lo permitió, como puede observarse en la liquidación de la nómina del 30 de agosto, así como también en la liquidación de prestaciones sociales, en donde se evidencia le pagaron totalidad de los días trabajados durante el periodo de julio y agosto del 2012 por concepto de primas, sin descontarle un día o de las cesantías, en consecuencia a ese hecho demuestra que la empresa no solo consintió, si no que permitió compensar esos días y por eso le permitió trabajar.

Explica que cuando un empleado falta 3 días debe demostrarse que incumplió, pero ese incumplimiento es válido siempre y cuando no existía una justificación, situación justificada al existir una fuerza mayor y Salud Total permitió que después del 11 de julio debía esperar la respuesta que decidiera sobre el permiso solicitando y le concedieron el 12 de julio y de manera posterior los otros 3 del periodo de vacaciones. Aclara que el demandante no podía regresar porque cuando se encontraba en Estado Unidos tenía el tiquete para el 20 de julio, a pesar de haber realizado todas las gestiones tampoco podía retornar porque era temporada alta y debía pagar aproximadamente \$2.000.000, suma de dinero que no tenía, además porque no había recibido salario, tampoco el pago de las vacaciones y su hija fue quien le aportó para el viaje.



En cuanto a la acción de reintegro solicita que se tenga en cuenta que la Corte Constitucional de manera reiterada a sostenido que esa acción es procedente cuando se genere la figura de reten social, el cual fue concebido para el sector público y mediante sentencia también se aplica para el sector privado; dentro el presente asunto se configura debido que despidieron al señor Harol Rosero cuando le faltaban 2 años para pensionarse, además él es cabeza de familia, tal como lo declaró su hijo e insiste que de igual manera debe reconocerse el daño moral.

Resalta que también es procedente el reintegro porque el cargo continuo y en su historia laboral no hay ninguna prueba que acredite que fue suspendido o le hicieron llamado de atención.

Para sustentar su inconformidad hace referencia a las sentencias C594 del 1997, C533 del 2012, C128 del 2009, para el despido injusto está el artículo 164 y para el daño moral esta la reiterada jurisprudencia Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala Laboral.

#### **1.4.2. Parte demandada.**

La mandataria judicial del extremo pasivo presentó recurso de apelación contra la sentencia proferida al estar en desacuerdo con las condenas impuestas en relación a la reliquidación de los salarios y prestaciones, la sanción moratoria, los reajustes que se deben hacer al sistema de seguridad y salud en el trabajo, las costas y agencias en derecho. Para fundamentar su reproche trae a colación el artículo 127 del C.S.T. y define lo que debe entenderse como remuneración directa del servicio, así como el criterio establecido por la jurisprudencia en ese asunto.

Señala que dentro del proceso la parte accionante debió acreditar no solo que recibió el pago por el trabajador si no también el origen de esta, así como las condiciones y término requerido para su reconocimiento, determinar cuáles de los pagos que el trabajador recibe constituye salario y cuales no, por lo cual es necesario distinguir el salario y el beneficio que también recibe el trabajador por razón de su trabajó o con ocasión del mismo.



Explica que el trabajador puede recibir de manera frecuente algunos pagos no constitutivos de salario, pues no tiene como objeto retribuir el servicio, sino que están destinados a facilitar el desempeño de cara de sus funciones o una simple liberalidad del empleador según el artículo 128 del C.S.T., por esa razón considera que no puede verse como constitutivo de factor salarial cuando nunca tuvieron connotaciones pues nunca se retribuyó directamente el servicio como se rescata de los testimonios rendidos por las partes incluso en el interrogatorio de parte del demandante y no puede decirse que por el simple hecho que fue pactado constituye un factor salarial.

En relación con los hechos manifiesta que en virtud de lo establecido en el artículo 128 del C.S.T., existe una parte salarial y una no salarial, como se desprende de la lectura del contrato de trabajo en sus clausula 4 y 5, en caso de conceder los pedimentos del gestor del proceso se estaría aceptando la tesis de todo lo que recibe el trabajador de su emperador es salario y de acuerdo a lo contemplado en el artículo 127 del C.S.T. exige de forma clara para que un pago sea considerado como salario deber ser como contribución directa del servicio, así lo enunció el máximo tribunal de la especialidad laboral al estudiar un caso similar, explicando que debe determinarse si ese pago reúne los elementos que trata el artículo 127 del C.S.T.

Narra que para resolver la litis debe determinarse si realmente se tratara de un beneficio que retribuyera directamente el servicio, la regularidad del pago, su finalidad y la forma como está concebido, elementos que resultan determinantes al momento de establecer si una suma pactada al trabajador puede ser considerada constitutiva de salario en los artículos del 127 y 128 del C.S.T., y de resultar factor salarial se debe entender que operó el fenómeno jurídico de la compensación que trata el artículo 1715 del Código Civil.

Por otra parte, precisa que las demás sumas de dinero que el empleador entrega a título de dadiva sirve para liquidar los demás aportes de beneficios, señalando que el concepto 81 denomina aporte voluntario, empresa trimestral y que fueron pagados al demandante de manera mensual a la cuenta de pensiones voluntarias, pero cuyo retiro era habilitado de manera semestral fungiendo la manera de prima de servicio, suma que además de ser



proporcional al valor pagado, se entregaron con los rendimientos financieros a través de la entidad financiera; el concepto 98 denominado seguro de vida, en el cual afilió de manera voluntaria a sus trabajadores que adopten el plan de beneficio con la aseguradora Colseguros, esta se utiliza frente a las contingencias de muerte de los trabajadores de la empresa y nunca se retribuye o paga directamente al trabajador sino a la aseguradora; el concepto 90 denominado regalo del empleador del cual afilió de manera voluntaria a sus trabajadores que adopten el plan de beneficios con la asegurado esa se utiliza frente a las contingencias de incapacidades de los trabajadores; el concepto 91 denominado aporte voluntario, empresa fondo de pensiones voluntarios y que fue pagado a la demandante de manera mensual en la fuente de pensiones voluntario pero cuyo retiro era habilitado al finalizar la relación laboral o como fueran habilitados por el empleador para compra de vivienda, cumpliendo las veces de cesantías, se entregaron con rendimientos financiero.

Con relación a lo manifestado por el despacho respecto de la mala fe, refiere que todos los beneficios extralegales y el dinero adicional que recibió el trabajador por estar vinculado al plan institucional de ahorro voluntario y administrativo, administrado por Protección SA, demuestra la buena fe al pactar la desvalorización por los beneficios explicados por los testimonios, las certificaciones aportadas y el ejercicio financiero que reporta para el demandante, por lo tanto, Salud Total no puede ser condenada a la indemnización moratoria al quedar probado dentro del proceso que la actuación de Salud Total ha obrado en observancia y respeto a las normas respetando los derechos de los trabajadores.

### **1.5. Trámite de segunda instancia.**

El Tribunal de origen admitió el recurso, posteriormente corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual el gestor del proceso solicita que revoque la sentencia en cuanto niega el despido sin justa causa, el reintegro al puesto de trabajo y el daño moral.

Insiste el apoderado judicial que el señor HAROL ROSERO fue despedido por SALUD TOTAL S.A. sin justa causa por aplicación indebida del



Reglamento Interno de Trabajo, de Salud Total S.A., en su artículo 63 literal C), que exige que la falta total del trabajador, para que sea considerada grave, debe ser por tercera vez, sin embargo, en contraposición, la sentencia, la subsumió en el hecho de faltar al trabajo por primera vez, el día 16 de julio de 2012, siendo contraevidente, pues no es lo mismo faltar por tercera vez, que faltar por primera vez, después de llegar de vacaciones laborales.

Agrega que existe una falta de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo, de Salud Total S.A., en su artículo 64 y 65, al sancionar por despido injusto por faltar al trabajo, sin tener en cuenta, que la norma exige que debe dejarse la constancia de la sanción a imponer, sin ello no produce efecto alguno la sanción, es decir, declara el despido injusto sin haberse dejado la constancia de que sanción se produciría.

Itera que se encuentra acreditada la falta de aplicación de los artículos 64 y 65 del RIT, en el acta de descargos, ni al inicio ni al final de la audiencia de descargos se dejó la constancia de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva, tal como lo determina el artículo 64 del RIT, y en consecuencia a la luz, del artículo 65 del RIT, no produce ningún efecto, la sanción disciplinaria, acreditando su falta de aplicación, por lo tanto, al no producir, ningún efecto entonces, acredita el despido injusto.

Señala que existe una falta de apreciación de las pruebas que obran en el expediente, omisión que conllevó a no dar por demostrado estándolo, que los días faltantes a partir del 16 de julio fueron pagados por el señor HAROLD ROSERO, en consecuencia, fue aplicado indebidamente el artículo 164 del CGP y el artículo 62 literal a) numeral 6, que declara justo el despido, que de haberla analizado las pruebas omitidas, hubiere declarado de plano, que el despido fue injusto, por haberse pagado con su trabajo físico. Sostuvo que las únicas pruebas que tuvo en cuenta, fueron la diligencia de descargo, el interrogatorio de partes, así como con el testimonio de Eliana María López, es decir, omitió el Comprobante Liquidación Periodo de Nomina Salud Total, del mes de julio de 2012 y las demás pruebas relacionadas.

Explica que la gravedad del faltar al trabajo por tres o más días, requiere del análisis del juicio de la licencia o permiso y la justificación aceptable, que el



artículo décimo primero literal b, solo es una falta grave, omitiendo leerlo integralmente, al existir una justificación del llegar a laborar el 16 de julio.

Enuncia que el Juez aplicó indebidamente el artículo 62 numeral 6 del C.S.T, que exige la determinación de la gravedad de la falta al no declarar el despido injusto, que de haber interpretado de forma completa y razonada la norma y las pruebas, entonces hubiere concluido que la falta al trabajo se encuentra justificada, y en consecuencia el despido injusto.

Expresó que, si bien el doctor Rosero no llegó a trabajar el 16 de julio, faltó analizar la causal de justificación aceptable, que aparecen en sus declaraciones, pero que no fueron tenidas por el Juez, ya que no aceptó ninguna culpa, más bien la ubicó en la fuerza mayor y en una expectativa legítima de permiso.

Reitera la falta de continuidad por cuanto la diligencia de descargo no aportó ningún elemento nuevo, todos los hechos eran conocidos, en la respuesta de la demanda no aportó, ni presentó justificación alguna del porque esperaron hasta el 16 de agosto para la diligencia de descargos y el 31 de agosto para despedirlo, entendiéndose así que la falta fue perdonada

Además, agregó que el demandante cumple los requisitos exigidos en la ley para tener derecho a la estabilidad laboral reforzada por faltarle menos de tres años para pensionarse y ser hombre cabeza de familia con esposa e hijo a cargo.

Expuso que el despido injustificado e intempestivo por sorpresivo, en su vida familiar, profesional y personal le causó un daño moral, por esa razón, debe ser condenado al pago de 100 salarios mínimos mensuales.

Por su parte la EPS demandada solicita la revocatoria de la sentencia objeto de recurso de apelación, en lo que respecta a las condenas proferidas bajo la conclusión que los beneficios reconocidos al demandante durante la ejecución del contrato de trabajo fueron en calidad de salario.



Explicó que el nacimiento de esos beneficios no constitutivos de salarios fue ofrecido de manera gratuita y su calidad no salarial nació de la voluntad contractual de las partes, sin que el demandante fundamente jurídicamente la invalidez de tal acuerdo de voluntades a través de un vicio del consentimiento, causa u objeto ilícito.

Precisa que la sentencia omitió la valoración de las pruebas presentadas por la demandada que claramente demuestran que el pago de beneficios no salariales pactados en distintos otro sí se acopla al margen del artículo 128 del C.S.T., puesto que los mismos no retribuían de manera directa el oficio del demandante, pues se pagaban independiente si la prestación era efectiva o no.

Además, solicita declarar como probada la excepción de compensación so pena de constituir un enriquecimiento sin causa, en el improbable evento de no encontrar el pacto de desalarización del Plan de Beneficios, se proceda a declarar estas circunstancias que fueron totalmente indicadas desde la contestación de la demanda, pero que injustificadamente no se tuvieron en cuenta a efectos de estudiar las excepciones de compensación.

## **II. CONSIDERACIONES**

### **1. Presupuestos procesales.**

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.



## 2. Competencia de la Sala

El artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social restringe las facultades del *ad-quem* a las materias específicamente expuestas por el apelante, es decir, las partes delimitan expresamente los puntos a que se contrae el recurso vertical.

## 3. Problema Jurídico

No son materia de discusión, i) que el demandante fue vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 3 de mayo de 1999; ii) el cargo desempeñado era de médico de U.A.B.; iii) que el contrato en comento terminó por decisión unilateral de la entidad demandada el 31 de agosto de 2012; (iv) el empleador le concedió las vacaciones para ser disfrutada en el año 2012; (v) el reconocimiento de beneficios extralegales al trabajador a título de beneficios correspondientes a un aporte voluntario a pensiones; (iv) el empleador no tuvo en cuenta estos pagos extralegales al liquidar las acreencias laborales del demandante y (v) que lo anterior se debió a la exclusión salarial que acordaron las partes en el contrato de trabajo y en los Otro Sí firmados.

Estudiados las pretensiones del escrito primigenio y los argumentos expuestos en el recurso de apelación, corresponde establecer: i) Si en el trámite del despido el empleador actuó con inmediatez entre la falta y la decisión de despedir; ii) si la parte se hallaba en una situación de fuerza mayor que le hubiere impedido reintegrarse a laborar el día 16 de julio de 2012; iii) si el actor era beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada por retén social o si tenía la calidad de padre cabeza de familia y si, en consecuencia, procedía el reintegro pretendido; iv) Si debe condenarse a los perjuicios morales solicitado por el progenitor del litigio.

Por último, se estudiará ¿Si los beneficios extralegales reconocidos al demandante constituyen salario y debe ser incluida para la reliquidación de las prestaciones sociales?

## 4. Tesis de la Sala



La Sala modificará la sentencia proferida por la primera instancia.

## **5. Argumento de la decisión.**

### **5.1. Inmediatez como requisito de validez del despido con justa causa.**

En relación con este requisito, existe una línea jurisprudencia unánime de la Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia, en señalar que una de las obligaciones que tiene el empleador para poder dar por terminado un contrato es que haya inmediatez entre la falta y el despido.

Al respecto, la sentencia SL1103 de 2023 sobre el análisis de la inmediatez que ha de existir entre la justa causa y la decisión motivada del despido, en la cual trajo a colación las decisiones CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 38855, estimó:

*“En torno a la inmediatez entre los hechos atribuidos a un trabajador y el momento del despido, debe recordarse que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna y tempestiva, pues si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación, después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, ello no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro; de lo contrario, se impone entender que condonó o dispensó la presunta falta. También ha precisado la Sala que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos ocurridos.”*

En este orden de ideas, la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. En la sentencia SL18110-2016 la Corte recordó que entre



las causas que dan origen al despido y la decisión “(...)no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable”.

En la sentencia SL3108 de 2019 la Corte estableció que el principio de inmediatez “se aplica frente a conductas que suponen un juicio de valor de la conducta contractual del trabajador o un reproche, por ejemplo, respecto al incumplimiento de sus obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y con lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, evitar perjuicios a su empleador, entre otras”.

Finalmente para determinar si el plazo es razonable, la Corte en sentencia sentencia CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014, reiterada en CSJ SL11969-2017 precisó:

“Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores.

Además, este principio se fundamenta en el hecho que el despido debe ser inmediato o el tiempo necesario para investigar o si hay procedimiento dentro de la empresa será durante el tiempo que deba cumplirse, correspondiéndole al empleador probar esa sucesión de actividades y justificar los motivos del porque el despido no fue de inmediato.

### **Caso concreto.**

En primer lugar, debe advertirse que el apoderado judicial del demandante en los alegatos de segunda instancia expone nuevos reproches que no fueron



presentados en el recurso de apelación, debiéndose recordar que, en virtud del principio de consonancia, la competencia del ad quem está limitada a los temas planteados y sustentados en el recurso de apelación, por lo tanto, la Sala estudiará solamente los puntos presentados en el recurso de alzada.

En el recurso insiste el recurrente que el despido fue sin justa causa por faltar el requisito de inmediatez en el momento en que se ordena el despido, debido que Salud Total conoció el hecho del incumplimiento del señor Harold Rosero desde el 11 de julio del 2012, además existe prueba que Salud Total conoció del hecho, no del 21 de julio cuando no regresó, sino del 22 de junio cuando solicitó el permiso e insistió que si se tiene en cuenta como segunda fecha el 15 de agosto de la misma anualidad, en esa calenda tampoco actuó de manera diligente y no obra en el expediente ninguna prueba donde acredite que existió una causa justificada que impidiera actuar en tiempo.

Por lo anterior, se hace necesario estudiar, si el tiempo transcurrido entre el conocimiento de la conducta anómala y el despido es violatorio o no del principio de inmediatez.

Ahora bien, del material probatorio recaudado se constata a folio 132 memorial suscrito por el señor Harold Rosero de fecha 22 de junio de 2012 dirigido a la Gerente de la Sucursal Cali la señora Nidia Bonilla solicitando lo siguiente:

Por medio de la presente, le solicito el favor, me otorgue un permiso los días 11-12-y 13 de Julio del presente año, los cuales serán cubiertos por la Doctora Diana Suarez, igual que los días 16-17 y 18 de Julio, estos días los compensare los días 25 de Julio, 27 y 31 de Julio en horario de 7 am a 1 pm en la Unidad de San Fernando, igualmente y en el mismo horario, compensare los días agosto 1º, y Agosto 6 en el mismo horario y agosto 11 en horario del sábado de 7 am a 1 pm, el 19 de Julio lo reemplazare por el 29 de Julio día sábado de 7 am a 1 pm.

De igual manera reposa a folio 131 escrito firmado por la médico Diana Suarez de fecha 22 de junio de 2012 dirigido a la gerente de la sucursal informando:



Por medio de la presente y en conformidad con lo convenido con el Dr Harold Rosero G medico de la UAB San Fernando, realizare las agendas de los días 11,12 y 13 de Julio en el horario de 1 a 7 pm y los días 16 ,17 y 18 de Julio en el mismo horario.

Se encuentra a folio 130 email remitido por el actor el día 27 de junio de 2012 dirigido a la señora Nydia Isabel Bonilla Concha, asunto: permiso, comunicando: *“De nuevo yo con mi petición, definitivamente, el reponer los turnos y que La Doctora Diana atienda mi agenda, no afecta en nada la oportunidad, ni el rendimiento medico porque yo voy a compensar esos días como lo había propuesto, le pido ese inmenso favor de convencer a Presidencia de que es un favor el primero de esta índole en mis casi 14 años en la Empresa, de no ser así, tendríamos que interrumpir estas vacaciones con mi familia ya que mis hijos y mi esposa dependen de que yo pueda manejar en ese País, ya que teníamos reservado vehículo para el desplazamiento y hoteles, para cambiar fechas deberíamos cubrir más de 2 millones de pesos en penalidades, es por esto que le insisto, gracias mil por lo que puedas hacer no solo por mi si no por toda mi familia.”*

El día 28 de junio de 2012 la señora Bonilla Concha respondió precisando: *“Debemos esperar respuesta de Presidencia lo comente por el Chat para darle celeridad, pero solicitó revisarlo por correo.”*

El día 5 de julio de 2012 el demandante remitió nuevamente correo electrónico a la señora Nydia Isabel Bonilla Concha informando *“Dra. Acuérdate de mi situación, me encuentro ya en Miami voy a Nueva York, esta semana, necesito saber la decisión para poder establecer un itinerario”*; la señora Nydia Isabel remitió correo electrónico el mismo día señalando *“Aún pendiente respuesta de Presidencia: el Dr. viene a Cali mañana y espero tocar el tema con el directamente, estaré informando inmediatamente.”*

A folio 126 reposa correo electrónico remitido el 10 de julio de 2012 por el demandante a la señora Nydia Isabel Bonilla Concha informando que *“Buen día, me ha sido imposible, cancelar los 4 pasajes de regreso pues los costos son muy altos, tomare alguna decisión, no sé qué alternativa me queda pero va a ser muy difícil!!!!!!!!!!!!ESTOY COMO ATRAPADO EN UNA SIN SALIDA”*, procediendo la remitente en responder el mismo día lo siguiente: *“Buenos*



*días: Presidencia autorizo solo los 3 primeros días, no hubo más aval. Te agradezco tomar las acciones correspondientes.”*

Posteriormente el día 12 de julio de 2012 el actor remite nuevamente otro email comunicando que *“De nuevo para decirte que me ha sido imposible conseguir cupo de regreso el 15 con mi familia por que debo regresar con ellos además de la gran franquicia que debo pagar tengo el día de mañana para resolver ayúdame con una idea de lo contrario no tengo más alternativa”*; el mismo día la Gerente de la Sucursal le informa *“Dr. Harold se me sale de las manos completamente, pues es una decisión de Presidencia; el Dr. Luis Guillermo autorizo los 3 días iniciales únicamente, en ese orden de ideas, solo puedo seguir sus instrucciones. Yo te manifesté antes de irte la situación, he tenido toda la disposición para apoyarte, pero avales de ese tipo, no son de mi competencia, son exclusivos de Presidencia. Por favor me confirmas tu decisión.”*

El señor Harold Rosero remitió el día 13 de julio de 2012 correo manifestando *“Dra. Nidia acabo de llegar de la agencia de viajes, me dicen que es imposible los cupos de retorno a Colombia para el lunes 16, estoy atrapado por esta circunstancia esto se vuelve un motivo de fuerza mayor insuperable por las circunstancias, yo le agradezco inmensamente esos 3 días del permiso, pero veo que no voy a poder regresar para el 16.”*

No es materia de discusión en el debate y de ello dan cuenta tanto el representante legal de la demandada, la prueba testimonial, el mismo actor al rendir interrogatorio de parte así como la prueba documental que al actor la solo le autorizaron 3 días de permiso en durante los días 11, 12 y 13 de julio y su agenda fue realizada por la Dra. Diana Suarez; y respecto de los días 16, 17, 18 y 19 de julio de 2012, no tenía permiso para faltar a su sitio de trabajo, retornando el día 21 a sus labores.

La deponente ELIANA LOPEZ GALLO, respecto al presupuesto discutido, que es la inmediatez señaló que el demandante fue llamado a descargos el 16 de agosto mientras reunían las pruebas y redactaban el documento lo envía a Dirección General, porque tienen centralizado el proceso en Dirección General y ellos tienen unos días hábiles para mandar los procesos



disciplinarios, luego ellos lo organizan y lo remiten a la sucursal. Comenta que cuando inician el proceso disciplinario es porque presuntamente hay un incumplimiento de funciones, que lo van a aclarar mediante la investigación y siempre tiene una medida disciplinaria que puede ser cierre del caso, un recordatorio de deberes, una sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo; narra que en el reglamento interno de trabajo dice que las personas que no asisten a laborar sin justa causa deben ser sometidos a un proceso disciplinario, no está documentado ese permiso adicional pero si los permisos a las personas a las cuales tienen derecho por cualquier motivo. Expresa que la gerente por política tiene autorización para otorgar esos permisos a las personas que lo necesiten; en este caso la empresa accedió, pero no podían dar más días porque afecta la prestación del servicio.

El actor en su interrogatorio señala que cuando volvió el 21 la empresa le programaron turnos inclusive en promoción y prevención; que la doctora Diana a quien había dejado en reemplazo no pudo hacer los otros 3 días, a pesar de que ella cuando comenzó los reemplazos ya estaba la agenda programada y cuando terminó los 3 primeros, interrumpieron la agenda y le dijeron que no siguiera porque ya no hay más autorización, ahí hubo una dificultad que fue causada por la misma empresa y no por él, porque todo estaba previsto y estaba con iniciativa propia Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud Total.

En la diligencia de descargos aceptó que no le fue otorgado permiso para ausentarse los días 16, 17, 18 y 19 de julio de 2012 y que el empleador le informó el día 10 de julio que debía reintegrarse a laborar el día 16 de julio, reintegrándose el 21 de julio, indicando que el día jueves 12 de julio por correo electrónico le comunicó a la Dra. Nydia que era imposible conseguir cupo de regreso para alcanzar a llegar el 16 de julio lo cual se convirtió en un motivo de fuerza mayor insuperable, explica que el viaje fue programado por su hija quien le regaló el viaje sin conocer el tiempo que aún le quedaba de vacaciones pues esto sería una sorpresa.

De lo anteriormente expuesto, puede dilucidarse que la empresa tenía conocimiento que el señor Harold Rosero se ausentó de su sitio de trabajo los días 16, 17 y 18 de julio al reintegrarse el día 21 de julio, toda vez que, le



fue advertido al demandante que el 16 de julio debía reintegrarse al no haberse concedido más días de permiso, posteriormente fue recibido los descargos el día 16 de agosto de 2012, siendo despedido el accionante por justa causa el día 31 de agosto de 2012.

Es de precisar que la jurisprudencia de vieja data tiene resuelto que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa. En el caso concreto, observa la Sala que la EPS demandada conoció los hechos anómalos a partir del 16 de julio de 2012, tomándose el empleador 21 días hábiles para llamar a descargos al demandante y 9 días hábiles más para tomar la decisión, sin encontrarse una justificación válida para haber prolongado tanto tiempo para analizar la conducta reportada cuando se encontraba evidenciado que el actor no se reintegró el día correspondiente.

Aunque la deponente ELIANA LOPEZ GALLO explicó en su relato que decidieron llamar a descargos al demandante el 16 de agosto porque debían redactar el documento, remitirlo a la Dirección General, luego ellos tienen unos días hábiles para argumentar y organizar el acta aclaratoria de los hechos, después envían el proceso disciplinario a la sucursal, cuando regresa revisan la prestación personal del servicio y la agenda para realizar la citación, sin embargo, no obra en el plenario prueba de tal afirmación.

En conclusión, a pesar de corresponderle a la parte demandada probar esa sucesión de actividades y justificar los motivos del porque el despido no fue de inmediato, sus argumentos no fueron suficientes y tampoco probados, por tanto, la empresa no requería adelantar una serie de investigaciones exhaustivas para verificar la configuración de los hechos, menos aún adelantar un procedimiento previo, tomándose el empleador mes y medio para adoptar la decisión, desbordando los requisitos para el cumplimiento del principio de inmediatez, máxime que en el caso concreto desde el 16 de julio el empleador no sólo conocía por comunicación del mismo demandante que él no iba asistir los siguientes días a su lugar de trabajo, sino que también conocía los motivos de su inasistencia, que de encontrarlos injustificados le permitían proceder de inmediato, tornándose injusto el despido por falta de



este requisito que hace parte del debido proceso, sin que sea necesario entrar a determinar si el motivo aducido por el empleador fue justo o no.

Demostrado que el despido fue injusto como pretensión principal la parte actora solicita que se ordene el reintegro a su lugar de trabajo por ser beneficiario del fuero de estabilidad por tener retén social y padre cabeza de familia.

Respecto al tema enunciado ha sostenido el máximo tribunal de la especialidad laboral que la protección contemplada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002 es solo una de las medidas a través de las cuales el legislador garantiza los derechos fundamentales de las personas en situación de discapacidad, los prepensionados y las madres cabeza de familia.

En la sentencia SL442 de 2022 explicó que: *“En su providencia de 2018, la Corte Constitucional reiteró lo expuesto por sus distintas salas de revisión, en cuanto a que la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de orden legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas. Así mismo, definió al pre pensionado como aquel que se encuentra vinculado al sector público o privado y le faltan menos de 3 años para consolidar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas - o tiempo de servicio- requerido en el régimen de prima media con prestación definida o el capital necesario en el régimen de ahorro individual con solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.*

*Destacó que la finalidad de ese mecanismo es proteger la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, que podría verse frustrada por la pérdida intempestiva del empleo. Explicó también que, puntualmente, la protección consiste en amparar la estabilidad laboral, en función de hacer viable la continuidad en la cotización efectiva al sistema pensional para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.”*



Dentro del caso bajo estudio se observa con la historia laboral visible a folios 95 a 96 allegada con el libelo genitor que el demandante al momento de la finalización del contrato de trabajo había cotizado 916.42 semanas, y de acuerdo con la copia de la cedula de ciudadanía del señor Harold Rosero nació el 5 de febrero de 1954, es decir, que para la data del despido tenía 58 años de edad, por lo tanto, de conformidad con la jurisprudencia no era beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable debido que en aplicación de la ley 100 de 1993 con la reforma introducida con la ley 789 de 2003 le faltaban más de tres años para consolidar los dos requisitos con base en esa norma (1300 semanas y 62 años). Aduce el actor pertenecer al régimen de transición, sin embargo advierte la Sala que si bien a 1o de abril de 1993 tenía más de 40 años, no logró extender el beneficio de la transición más allá del año 2010 en tanto a julio de 2005 tenía 616.49 semanas, de manera que no es posible revisar si con base en la norma anterior podía considerarse prepensionable. Igualmente, tampoco quedó demostrado ser padre cabeza de hogar, además esa situación no quedó alegada en la demanda.

Respecto de la pretensión subsidiaria, indemnización por despido injusto, tiene derecho a ella de manera que habrá de revocarse el fallo en lo que a este tópico se refiere y en su lugar condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 del C.S. del T. que señala lo siguiente:

*En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

*a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*

*1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*

*2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;*



El demandante se vinculó el 3 de mayo de 1999 mediante un contrato a término indefinido y fue despedido el día 31 de agosto de 2012, es decir laboró un total de 13 años, 3 meses y 28 días. Teniendo en cuenta lo enunciado en el artículo anterior, tiene derecho por el primer año 30 días, por cada año adicional al primero 20 días de salario y proporcionalmente el tiempo de fracción inferior a un año, que multiplicado por el último salario diario de \$ 77.688 arroja un total de indemnización de **\$21.485.048**, valor que deberá ser pagado debidamente indexado, teniendo en cuenta que el IPC inicial corresponde a la fecha del despido septiembre de 2012, y el IPC final el del mes de ejecutoria de la sentencia.

Por último, reprocha el apoderado de la parte demandante la absolución de los perjuicios morales. Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral en sentencia SL 42940 de 2018, reiterando la postura expresada en las sentencias SL14618-2014, SL1715/2014, CSJ SL, 12 de Mar 2010, Rad. 35795 señaló *“que la indemnización tarifada ante la terminación del contrato, como se dijo, solo cubre el daño patrimonial y deja por fuera que en excepcionales eventos, el trabajador puede demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social”*. Es decir, conforme la doctrina probable, para la prosperidad del daño moral se debe demostrar que el empleador, obró arbitrariamente o con el ánimo de causar daño al trabajador

Sin embargo, luego de revisado el material probatorio aportado al proceso, constata la Sala que el gestor del litigio no acreditó menoscabo a su patrimonio moral tanto en el ámbito íntimo como en lo familiar o social; pues en estos casos el daño moral no se presume, y si bien la declarante en su condición de hija del demandante hizo referencia a que cuando no lograron hacer los cambios de los pasajes su padre se desvelaba sufría de insomnio, con ansiedad, no dormía nada y se despertaba en la madrugada se trata de hechos anteriores al despido; además si bien se acreditó el hecho del despido, no se demostró que fuese una conducta de empleador tendiente a causar daño al trabajador.

### **5.1. Factores que constituyen salario.**



El artículo 127 del CST y la SS, estableció: *“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino 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, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”*

Por ello no es posible modificar el carácter salarial de los pagos que por expresa disposición del artículo 127 del C. S. del T. constituyen salario; es decir, sin importar la denominación que las partes le den como: auxilios, comisiones, bonificaciones o primas, sigue siendo salario todo pago que retribuya directamente el servicio y sirve de base para liquidar prestaciones sociales; incluso, si las partes pactan que un pago que es salario no lo es, ese pacto es ineficaz, porque la naturaleza de salarial deviene de la ley. Esa facultad está limitada para los pagos referidos al artículo 128 del C. S. de T.

## **5.2. Noción de pago no salarial y estudio de los principios que rigen los pagos no salariales.**

El artículo 128 modificado por el artículo 15 del CST señala que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente o por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente y otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, la habitación o vestido, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.



El artículo 128 debe interpretarse necesariamente en armonía con el artículo 127 del CST, de los cuales se pueden extraer las siguientes reglas:

- Existen pagos que por disposición legal y no por el querer de las partes **constituyen salario**, ellos son: dinero como contraprestación directa del servicio sin importar la denominación que se adopte como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones.
  
- Existen pagos que según el artículo 128 no constituyen salario como:
  - a. Prestaciones Sociales.
  - b. Lo que el recibe el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio o enriquecimiento propio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.
  - c. Sumas ocasionales y que por mera liberalidad se cancelan al trabajador como primas, bonificaciones.
  - d. Beneficios habituales u ocasionales convencionales o contractuales otorgados en forma extralegal al trabajador, cuando las partes dispongan expresamente que no constituyen salario como las primas extralegales de navidad, vacaciones, servicios, alimentación, habitación, o vestuario.
  - e. Los suministros en especie, siempre que las partes acuerden que no constituyen salario y no afecte el salario mínimo.

En reciente jurisprudencia SL3778 de 2022 el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral estudió los criterios para determinar el carácter salarial de un pago y refirió que lo recibido por el trabajador como directa contraprestación del servicio, sea en dinero o en especie, no deja de ser salario por la simple denominación que le den las partes, así lo enunció:

*“En la tarea de determinar y delimitar los rubros que constituyen salario, es plenamente aplicable el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la CP,*



*de modo que lo relevante es verificar si materialmente la respectiva asignación tiene como causa efectiva el trabajo y retribuye el servicio, más allá del rótulo que se le imprima o la fórmula que hayan definido las partes para garantizar su pago (CSJ SL12220-2017, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1437-2018 y CSJ SL1993-2019).*

*4. Si bien el artículo 128 del CST, modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990, autoriza clara y expresamente a las partes de la relación laboral para excluir el carácter salarial de ciertos pagos extralegales, habituales u ocasionales, «tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad», dicha facultad no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, de modo que por esa vía no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos que, por esencia y por sus condiciones reales, lo tienen (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277, CSJ SL12220-2017, CSJ SL5159-2018, CSJ SL1437-2018, CSJ SL1798-2018, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1899-2019).*

*5. La forma de armonizar y entender adecuadamente esta facultad se traduce en que los referidos pactos de «desalarización» solo pueden recaer sobre «aquellos emolumentos que, pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario», tales como los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad (CSJ SL5159-2018).”*

### **Caso concreto**

Reprocha la convocada a juicio las conclusiones del operador jurídico en considerar que los beneficios extralegales reconocidos al demandante constituyen salario y debe ser incluido para la reliquidación de las prestaciones sociales.

Así las cosas, atendiendo el problema jurídico propuesto se analizará si los beneficios extralegales reconocidos pagados al demandante, tiene o no, la cualidad, de ser habitual y retributiva del servicio prestado por el actor.



Se encuentra a folio 200 a 207 el “Plan de Pensiones Institucional” suscrita el 7 de mayo de 2001 entre la EPS Salud Total y Protección S.A. señalando como “partícipes” del beneficio, a los empleados de la empresa y se dispone la posibilidad de retiros parciales de las sumas aportadas.

En los folios 220 a 221 fue allegada la solicitud de vinculación al fondo de pensiones voluntarios PROTECCIÓN S.A. suscrito por el demandante el día 6 de marzo de 2002.

Posteriormente se encuentra oficio suscrito por SALUD TOTAL el día 6 de diciembre de 2002 informándole a Protección lo siguiente:

*“De acuerdo con el Plan Institucional celebrado entre SALUD TOTAL E.P.S y PROTECCION S.A., en común acuerdo con la asesoría presentada por la empresa PACC BENEFICIOS, en la reunión celebrada el día 04 de diciembre de 2002, solicitamos se sirvan aplicar la Modificación al Reglamento enviada a ustedes, en las cuáles se establecen las fechas y condiciones para los retiros de la cuenta Aporte Extraordinario de Patrocinador durante los meses de junio y diciembre de cada año.*

*Esta modificación deberá ser efectiva a partir del lunes 09 de diciembre de 2002.”*

Asimismo, fue remitido escrito el 5 de diciembre de 2002 mediante el cual refiere *“De acuerdo con el Plan Institucional celebrado entre SALUD TOTAL E.P.S y PROTECCION S.A nos permitimos enviar la Modificación al Plan Institucional, en común acuerdo con la reunión celebrada en nuestras instalaciones el día 04 de diciembre de 2002”*; de igual manera fue aportado la Modificación Plan Institucional de fecha 6 de agosto de 2001, 24 de julio de 2002 y 30 de junio de 2004 donde la entidad señaló que con el fin de dar mayor agilidad a los retiros y las transacciones del plan solicita se apliquen las modificaciones a los artículos del reglamento del plan de pensiones donde se relaciona los aportes de la entidad patrocinadora, retiro, retiro parcial, retiro del plan, retiro de la empresa y traslado de un partícipe a otro plan de pensiones (fl. 223 a 236).



A folio 357 a 394 están los desprendibles de pago desde el año 1999 hasta marzo de 2002 en el cual se relaciona subsidio de transporte y/o alimento y en algunos meses subsidio de transporte extra, valores que variaron en cada anualidad, seguidamente a folio 394 inicia la nómina del mes de abril de 2002 hasta el año 2012 en la cual señala como concepto 81, 82 y 91 beneficio aporte voluntario empresa semestral, beneficio aporte voluntario convenio, beneficio aporte voluntario empresa, valores que varían cada anualidad.

Reposa a folio 619 otro si al contrato de trabajo suscrita el día 1 de enero de 2005 entre el demandante y el empleador mediante el cual acordaron lo siguiente:

**CLAUSULA QUINTA:** Adicionalmente, el empleador podrá pagar Bonificaciones, subsidios de transporte extralegales y/o de alimentación y/o educación en las fechas de corte dispuestas por la Compañía. Así mismo, se establece que dicha suma podrá ser pagada en bonos una vez la compañía así lo defina, y en concordancia con los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990, las partes acuerdan que el valor de los pagos previstos en este inciso, no constituyen salario y que por lo tanto, no se tendrán en cuenta dentro de la base de la liquidación prestacional, indemnizaciones, vacaciones o cualquier otra erogación laboral a cargo de SALUD TOTAL y en favor del trabajador, que de conformidad con la ley laboral, deba calcularse con base en el salario. Eventualmente, de generarse incentivos, subsidios extralegales, comisiones, bonificaciones, el valor de los incentivos, comisiones y bonificaciones podrá ser modificado por el empleador sin necesidad de un nuevo contrato, modificación ésta que las partes aceptan como parte integral de la presente cláusula.

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anterior, Salud Total EPS, a través de otro si al contrato de trabajo, elaborara anualmente un plan de Bonificaciones de mera liberalidad, el cual se dará a conocer cada año, a través del respectivo documento que para el efecto expida la compañía y el cual el trabajador acepta desde ya.

PARAGRAFO TRANSITORIO: De conformidad con lo anterior SALUD TOTAL, pagará a título de Bonificación o Incentivo de mera liberalidad una suma al trabajador respecto de la cual se hubieran cumplido las siguientes condiciones:

- El período de evaluación que se tendrá en cuenta para el pago de la bonificación será el contemplado entre los meses de Enero a Diciembre del año 2005.

Nuevamente suscriben otro si el día 1 de enero de 2006 donde acuerda:



**CLAUSULA PRIMERA:** Para todos los efectos legales el contrato inicialmente suscrito entre las partes se modifica en su cláusula QUINTA de la siguiente manera:

**CLAUSULA QUINTA:** Adicionalmente, el empleador podrá pagar Bonificaciones, subsidios de transporte extralegales y/o de alimentación y/o educación en las fechas de corte dispuestas por la Compañía. Así mismo, se establece que dicha suma podrá ser pagada en bonos una vez la compañía así lo defina, y en concordancia con los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990, las partes acuerdan que el valor de los pagos previstos en este inciso, no constituyen salario y que por lo tanto, no se tendrán en cuenta dentro de la base de la liquidación prestacional, indemnizaciones, vacaciones o cualquier otra erogación laboral a cargo de SALUD TOTAL y en favor del trabajador, que de conformidad con la ley laboral, deba calcularse con base en el salario. Eventualmente, de generarse incentivos, subsidios extralegales, comisiones, bonificaciones, el valor de los incentivos, comisiones y bonificaciones podrá ser modificado por el empleador sin necesidad de un nuevo contrato, modificación ésta que las partes aceptan como parte integral de la presente cláusula.

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo anterior, Salud Total EPS, a través de un documento llamado "Políticas Anuales de Bonificación del Área de Salud" presentará anualmente un plan de Bonificaciones de mera liberalidad, el cual se dará a conocer cada año, y el cual el trabajador dará por conocido y aceptado desde ya.

PARAGRAFO: De conformidad con lo anterior SALUD TOTAL, pagará a título de Bonificación o Incentivo de mera liberalidad una suma al trabajador respecto de la cual se hubieran cumplido las siguientes condiciones:

- El período de evaluación es de Enero a Diciembre del año en curso.

- Participan de la bonificación :

- \*Area Salud de Sucursal
- \*Dirección Médica Sucursal.
- \*Area Médica Dirección Nacional

Posteriormente esta suscrito otro si de fecha 1 de abril de 2011 en la cual se relaciona lo siguiente:

#### CLAUSULAS:

**PRIMERA:** Las partes de manera libre y voluntaria han acordado suscribir el presente **OTROSI** al Contrato Laboral Inicial y sus respectivos OTROSI (si los hay), con la incorporación de una cláusula del siguiente tenor:

"**CLAUSULA UNICA:** Las partes abajo firmantes, habiendo revisado el contenido del artículo 43 del CST y observando que el presente acuerdo está respetando los mínimos establecidos en la legislación del trabajo, previo análisis que permitió tomar unas decisiones concertadas revestidas de libertad y voluntariedad por parte de **EL TRABAJADOR** y de **SALUD TOTAL**, conscientes de que el presente acuerdo está fundamentado en el artículo 128 del mismo código que fue modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990, han acordado que para el año 2011, **SALUD TOTAL**, incrementará en una suma equivalente a **Ochenta y nueve mil seiscientos cuarenta pesos** (\$89.640) los beneficios no constitutivos de salario para efecto de la liquidación de prestaciones sociales y otros derechos laborales, a partir del mes de **abril** de 2011. Salvo en lo que respecta al objeto de la presente cláusula en punto del incremento de los beneficios no constitutivos de salario, en lo demás, el presente acuerdo no constituye una modificación a los acuerdos realizados con anterioridad sobre plan de remuneración con Beneficios, por lo cual las partes manifiestan continuar sujetos a los acuerdos de voluntades que se hayan llevado a cabo con anterioridad sobre dicho plan."



A folio 208 reposa Otro Si de fecha 1 de abril de 2011 donde se estableció: “CLAUSULA SEGUNDA: De conformidad con los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogados por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, han acordado que el trabajador partir del 01 de abril de 2011 recibirá unos beneficios de carácter no prestacional, todos ellos no constitutivos de salario según el presente acuerdo, expreso y escrito, que han llegado las partes de una manera totalmente voluntaria. El monto total de esos beneficios será de \$842.831 mensuales repartidos así:

<b>BEN. APORTE VOLUNTARIO CONVENIO</b>	<b>1</b>	<b>842.831</b>
--	----------	----------------

Dentro del interrogatorio del demandante manifestó que esos beneficios los recibió, pero realmente no compensaban el faltante cuando van a pensionarse que en teoría dicen son beneficios compensatorios, sin embargo, no reemplaza la cotización a pensión, que en una reunión los llevaron a firmar Otro Si para modificar y flexibilizar lo devengado cambiando el porcentaje del 70-30 al 60-40, le dijeron que iban a aumentar el 10% en beneficios y reducir el salario en el 70%, no quería firmarlo pero después lo suscribió.

Por su parte el testimonio de la señora Eliana López Gallo, coordinadora de gestión humana, relató que la retribución mensual que recibe el señor Harold era por un salario básico y unos beneficios, en ese momento le correspondía un porcentaje por nómina y el otro porcentaje en Protección en pensión voluntaria, para efectos de liquidación de prestaciones se tiene en cuenta la base del salario, porque así está contemplado el modelo de compensación flexible, que el señor Harold no manifestó inconformidad respecto a esa forma de retribución, explicó que los beneficios adicionales que no constituían salario, siempre fueron claras y transparentes, no eran condicionados bajo ningún efecto de evaluación de desempeño, incluso si la persona esta incapacitada, esos beneficios siempre eran cancelado en su totalidad y no estaban supeditados ni siquiera a una incapacidad, que las personas con los beneficios no puede modificar los porcentajes pero si tienen libre la decisión de modificar el portafolio, señalando que el concepto 82 corresponde a la compensación que hace la compañía por el resto de dinero que constituyen los beneficios no salariales, pueden hacer uso dos días después del pago del



salario, el portafolio es voluntario y algunas personas lo pueden tener y otras no, él lo tenía en el concepto 82, indica que sí recibía beneficios adicionales como un seguro de vida que le otorgaba la compañía, explica que el beneficio denominado aporte voluntario, empresa semestral contemplado dentro de los pagos de nómina como concepto número 81 corresponde a una compensación adicional que hace la compañía por el concepto de prima, señala que todos los conceptos adicionales que la compañía le otorga es el 81, 82, el seguro de vida, el seguro de incapacidad, el regalo adicional, todo está documentado y ellos lo firman y saben que es un beneficio para ellos.

Del material probatorio expuesto en precedencia se puede extraer que, en el transcurso de su relación laboral, el demandante devengó los denominados “beneficios aporte voluntario convenio” identificado con el concepto 82, como beneficios adicionales “beneficios aporte voluntario empresa semestral, beneficios seguro de vida, beneficio seguro de incapacidad, beneficio aporte voluntario empresa” con el concepto 81, 8, 90 y 91, valores que fueron cancelados desde el mes de abril de 2002 hasta la terminación del vínculo laboral.

De lo anterior se observa fácilmente que, los pagos recibidos por el demandante eran habituales, periódicos y permanentes, pues fueron percibidos casi en todos los meses del año 2002 hasta el 2012.

En este punto resalta la Sala que la jurisprudencia tiene decantado que, una vez acreditadas la periodicidad, la habitualidad y la permanencia del pago, al empleador corresponde probar que el reconocimiento de dicho estipendio tuvo un propósito diferente a retribuir la prestación personal del servicio (CSJ SL986-2021).

Ahora bien, en primer lugar, llama la atención de esta instancia que el empleador insiste en haber recibido el demandante información de ese Plan de Beneficios y como prueba aportan la vinculación a PROTECCIÓN, no obstante, en el plenario no obra prueba que denote en haberse dado tal información, solamente se encuentra que suscribió el formulario, además, tampoco se evidencia que tenía la opción de modificar los portafolios ofrecidos, como lo sostuvo la testigo Eliana López Gallo.



Adicionalmente, sostuvo el empleador que dichos beneficios eran pagados de manera mensual con independencia en haber prestado el servicio, al respecto se vislumbra en las nóminas de pago del mes de julio de 2006 le cancelaron 17 días salario y de beneficio el concepto 81 aporte voluntario empresa semestral, septiembre de 2006 estuvo incapacitado 2 días, cancelaron 28 días de salario y el beneficio aporte voluntario empresa semestral, en septiembre de 2007 cancelaron el salario junto con el beneficio aporte voluntario empresa semestral y aporte voluntario convenio, de igual manera para el mes de abril de 2008, para el mes de noviembre de 2008 cancelaron el salario, la prima de servicios y el beneficio aporte voluntario empresa semestral, para el mes de junio de 2009 fueron pagados 6 días de salarios, 22 días de vacaciones y el beneficio aporte voluntario empresa semestral, para el mes de febrero y marzo de 2010 solamente fue incluido el beneficio aporte voluntario empresa semestral (concepto 81) y aporte voluntario convenio (concepto 82), para el mes de septiembre de 2010 en la nómina se observa que estuvo incapacitado 3 días y solamente fue incluido el concepto 81 beneficio aporte voluntario empresa semestral, en el mes de noviembre de 2010, para el mes de marzo 2011 solamente cancelados beneficios aporte voluntario empresa semestral y aporte voluntario convenio, para la nómina de julio de 2011 fueron concedida 15 días de vacaciones, 6 días del salario sin incluir alguno de los beneficios, para el mes de octubre de 2011 solamente se incluyeron como beneficios el concepto de aporte voluntario empresa semestral y aporte voluntario convenio.

Lo relacionado denota que si bien insistió el empleador en que dichas bonificaciones eran canceladas con independencia que el demandante prestara o no el servicio, de las planillas de pagos aportadas se observa que los mismos no fueron cancelados cuando fueron reconocidas las vacaciones para el año 2011; y para el año 2009 solamente le reconocieron el beneficio aporte voluntario empresa semestral y cuando estaba incapacitado para el mes de septiembre de 2006, septiembre de 2010 de igual manera solamente le reconocieron beneficio aporte voluntario empresa semestral, además el demandante podía retirar el valor de esos beneficios quedando demostrado que dicho plan de pensiones institucional no tenía una incidencia real para la pensión.



En consecuencia, los beneficios deprecados eran retributivos del servicio y se reconocía de forma habitual, por lo tanto, al no ser un pago generado por mera liberalidad de la entidad demandada tenía incidencia prestacional, por lo que acertó el juez unipersonal reconocer que dichos conceptos recibidos por el demandante tenían incidencia salarial.

### **Compensación**

La compensación es un modo de extinguir las obligaciones, esta se da cuando dos personas son deudoras la una de otra y por este hecho se extinguen ambas deudas, pero para que la compensación opere por el solo ministerio de la ley, y ambas deudas se extingan deben reunir los siguientes requisitos:

- Que sean ambas de dinero o del mismo género y calidad (cosas fungibles).
- Que sean liquidas.
- Que sean actualmente exigibles.
- Las dos partes deben ser recíprocamente deudoras.

Propuso la convocada a juicio en el recurso de alzada que de resultar avante el reconocimiento de los beneficios como factor salarial deberá entender que operó el fenómeno jurídico de la compensación.

En el *sub lite*, observa la Sala que el demandante al momento de finalizar el vínculo laboral no quedó adeudando valor alguno a la demandada para considerar prospera la excepción formulada.

En consecuencia, se declara no probada la excepción de compensación alegada por la convocada a juicio debido a que no existen acreencias en su favor que conlleven a tener al demandante como su deudor.

### **Buena fe, sanción moratoria artículo 65 del CST.**



Considera la apoderada judicial de la demandada, dentro del recurso de apelación, que de igual manera debe revocarse la condena lo que a este concepto se refiere debido que los beneficios extralegales y el dinero adicional que recibió el trabajador por estar vinculado al plan institucional de ahorro voluntario administrado por Protección SA, demuestra la buena fe al pactar la desvalorización por los beneficios.

En primer lugar, debe precisar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha señalado que la sanción moratoria del artículo 65 del CST no es automática, pues así lo precisó en la SL1451-2018 del 25 de abril de 2018, citando a su vez la sentencia SL8216-2016. Para su aplicación el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe.

Descendiendo al caso objeto de estudio, en la contestación de la demanda señaló que la EPS suscribió un Plan de Institucional de Pensión Voluntaria a partir del año 2001, explicando que luego de esa fecha fue celebrado el primer pacto de desalarización y agrega que actuaron convencidos que los acuerdos efectuados con el trabajador se fundamentaron en las normas que permiten los sistemas de remuneración flexible.

Para la Sala, en el caso concreto, no son admisibles los argumentos de la demandada al observarse que esos beneficios reconocidos si eran una retribución del servicio prestado por el demandante, además no quedó demostrado que esos beneficios fueron concertados con el demandante para que tuviera la oportunidad de aceptarlos o modificarlos.

Así las cosas, había razones suficientes para que el operador jurídico de primera instancia condenará a la demandada a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, debiéndose confirmar la sentencia en este aspecto.

Conforme lo expuesto, esta Corporación modificará el numeral segundo de la sentencia dictada en primera instancia.

## **7. COSTAS**



Para culminar, esta colegiatura impondrá el pago de costas en esta instancia, teniendo en cuenta que el recurso de la parte demandada fue desfavorable.

## DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral segundo de la sentencia del diecisiete (17) de octubre del año dos mil catorce (2014), proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, en su lugar:

*SEGUNDO: Se CONDENA a la empresa SALUD TOTAL EPS S.A, a pagar en favor del señor HAROLD ROSERO GONZALEZ, identificado con cédula de ciudadanía 14.442.854, los siguientes conceptos según los considerado del fallo:*

*a).- La suma de \$2.920.868, por concepto de la diferencia no pagada por auxilio de cesantías por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de agosto de 2012.*

*b).- La suma de \$320.067, por concepto de la diferencia no pagada por intereses a la cesantías causadas entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de agosto de 2012.*

*c).- La suma de \$2.421 044. por concepto de la diferencia no pagada por prima de servicios por el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de agosto de 2012.*

*d).- La suma de \$2.677.780, por concepto de la diferencia no pagada por compensación de vacaciones en efectivo en los años 2010 a 2012.*

*e) CONDENAR a pagar al demandante la suma de \$21.485.048 por indemnización por despido injusto, valor que será pagado debidamente indexado, teniendo en cuenta que el ipc inicial corresponde a la fecha del despido agosto de 2012, y el ipc final el del mes de ejecutoria de la sentencia.*



**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de esta instancia a la parte demandada, las agencias en derecho se fijan en la suma de 1 SMLMV.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia.

**CUARTO: DEVUELVASE** el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**  
Magistrada Ponente

**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**  
Magistrada



**MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA**  
Magistrada

Firmado Por:

**Gloria Patricia Ruano Bolaños**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 002 Laboral  
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

**Maria Matilde Trejos Aguilar**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 003 Laboral  
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

**Maria Gimena Corena Fonnegra**  
Magistrada  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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: **b0322e22eda7fe67a5c53be4fc146840ec78d85104b15cee8d557b4f914d3fab**

Documento generado en 10/11/2023 02:05:46 PM

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