

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, dieciocho (18) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOSE DEL CARMEN RAMOS TORRES
Demandado: COOPERATIVA SANTANDEREANA DE
TRANSPORTADORES LTDA Y OTROS
Radicación: 20178 31 05 001 2019 00140 00.
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con la ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita sobre el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 25 de marzo de 2021.

I. ANTECEDENTES

José del Carmen Ramos Torres a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral contra la Cooperativa Santandereana de Transportadores Ltda. (en adelante Copetran Ltda.) y en solidaridad contra Inversiones y Servicios de Colombia S.A (en adelante Insercol S.A) y Drummond Ltda., para que con la primera se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 8 de marzo de 2013 y finalizó el 31 de julio de 2017, asimismo, se declare como factor constitutivo de salario la “*prima climatica*” y “*manutención y alojamiento*”, también que se declare la ilegalidad de los descuentos realizados por concepto de “*celular*” y “*Al*”. Y, como consecuencia de ello, se condene solidariamente al pago de la indemnización por despido injusto,

reliquidación y pago de las prestaciones sociales, vacaciones, sanción por la no consignación oportuna de las cesantías, sanción moratoria del art. 65 C.S.T, agencias en derecho y costas generadas durante el trámite del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que, fue contratado por Insercol S.A el 8 de marzo del 2013, mediante un contrato a término fijo de 3 meses, para realizar labores de *“conductor para transporte de personas y cubrimientos de rutas de acuerdo a las necesidades de la empresa”*.

Refirió que, durante la ejecución de labores, en realidad prestó servicios a favor de Copetran Ltda., con una asignación salarial de \$700.000 pesos quincenal, adicional recibía mensualmente 2 primas denominadas *“prima climática”* y *“manutención y alojamiento”*.

Contó que, según las nóminas adjuntas, le deducían sin autorización los rubros denominados *“celular”* y *“Al”*.

Aseveró que, su contrato de trabajo fue prorrogado 3 veces y que el 31 de enero del 2017 Insercol S.A lo dio por terminado, argumentando como causal la cláusula décimo segunda de dicho contrato.

Afirmó que desde la firma del contrato de trabajo se pactó anticipadamente el preaviso de que trata el artículo 46 del C.S.T.

Sostuvo que, Copetran Ltda. lo vinculó directamente mediante un nuevo contrato de trabajo a término fijo por 3 meses, con una asignación salarial de \$800.000 pesos mensuales, y con una cláusula de preaviso anticipado.

Señaló que, el 31 de julio de 2017, sin preaviso legal, Copetran Ltda. terminó el contrato de trabajo.

Manifestó que en los contratos celebrados realizó las mismas labores y con los mismos buses, a diferencia que en el último contrato devengaba aproximadamente la suma de \$1.800.000 pesos mensuales.

Expuso que, durante la ejecución de su relación transportaba personal de Drummond Ltda., a través de Coopetran Ltda., por lo que esta última era contratista de la compañía minera.

Expresó que, Drummond Ltda., en su convención colectiva de trabajo se obliga a proporcionar transporte a sus trabajadores en las rutas de la Loma a Valledupar y viceversa y de Puerto Drummond a Ciénaga y Santa Marta y viceversa, por lo que la compañía minera se obliga a ejercer el control que sea necesario sobre el contratista que suministra el transporte.

Finalmente, refirió que, el contrato de trabajo culminó por la cláusula décimo segunda contentiva de un preaviso a efecto de dar cumplimiento al art. 46 del C.S.T, por lo tanto, fue despedido sin justa causa teniendo en cuenta la ineficacia de las cláusulas de preaviso de los contratos antes mencionados.

Al contestar la demanda, **Copetran Ltda.**, aceptó exclusivamente lo relacionado al contrato de trabajo que celebró con el actor entre el 2 de febrero al 31 de julio de 2017, negando los restantes; se opuso a la prosperidad de las pretensiones incoadas en su contra.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*pago*”, “*cobro de lo no debido*”, “*prescripción*”, “*buena fe*” y la “*innominada*”.

Por su parte, **Insercol S.A.**, al contestar la demanda, aceptó lo concerniente a su vinculación, modalidad, duración y prórroga del contrato, lo devengado por concepto “*la prima climática*” y prima de “*manutención y alojamiento*”, además lo deducido por concepto de “*Al*”, negó unos hechos y señaló no constarles otros, se opuso a la prosperidad de las pretensiones a

excepción de las pretensiones que no le incumben, frente a esas se atuvo a lo probado.

Propuso como excepción de fondo las de *“inexistencia de la obligación”, “pago total de las obligaciones a favor del trabajador”, “legalidad de los descuentos efectuados”, “buena fe contractual”, “prescripción”, “relevancia del balance jurisprudencial”, “indebida estimación de perjuicios”, “causa de título y causa en el demandante” y la “genérica o innominada”.*

A su vez, **Drummond Ltda.**, al contestar la demanda manifestó no constarle los hechos de la misma a excepción de lo relacionado con la obligación de proporcionar transporte a sus trabajadores en virtud a la convención colectiva de trabajo, señaló carecer de facultad para pronunciarse sobre las pretensiones puesto que involucran a un tercero, salvo lo concerniente a la condena en solidaridad de las obligaciones laborales causadas en favor al demandante.

Propuso como excepción de mérito las que denominó *falta de legitimación en la causa por pasiva*, *“cobro de lo no debido”, “falta de causa para pedir”, “inexistencia de la obligación”, “falta de fundamento factico y jurídico de la solidaridad implorada”, “inexistencia de solidaridad entre la cooperativa santandereana de transportes Ltda. y Drummond Ltd.” y “prescripción”*

Solicitó además el llamamiento en garantía a Copetran Ltda. y Seguros Generales Suramericana S.A

Al contestar el llamamiento en garantía, **Copetran Ltda.** aceptó lo referente a la celebración del contrato con Drummond, para la prestación de servicios de transporte terrestre de personal y demás servicios que solicite Drummond, frente la pretensión del llamamiento en garantía, se opuso, en virtud a que la póliza contratada por Drummond cubre cualquier eventualidad en el tema de salarios y prestaciones sociales.

Finalmente, **Seguros Generales Suramericana S.A** al contestar el llamamiento en garantía, se opuso a la totalidad de las pretensiones por la ausencia de cobertura, inexistencia de solidaridad entre Drummond Ltda. y Copetran Ltda. he inexistencia del riesgo asegurado, aceptó lo relacionado con la celebración del contrato comercial entre Drummond Ltda. y Copetran Ltda. y negó los restantes hechos. En defensa de sus intereses propuso las excepciones de mérito de *“inexistencia de vigencia temporal de la póliza de seguro de cumplimiento a favor de particulares, expedida por Seguros Generales Suramericana SA, entre el periodo comprendido del 01 de febrero de 2017 al 31 de julio de 2017”, “prestación asegurada en la póliza de seguro de cumplimiento a favor de particulares N° 2056234-5 a favor del asegurado y beneficiario contractual”, “inexistencia de solidaridad entre Drummond Ltd y Cooperativa santandereana de transportadores Ltda. -Coopetran-.”, “inexistencia de obligaciones derivadas del contrato de trabajo a término inferior a un año suscrito entre el demandante y cooperativa santandereana de transportadores -coopetran-”, “ausencia de subordinación como factor determinante en la ejecución de la oferta mercantil DCI-1825 suscrita entre el asegurado Drummond Ltda. y la cooperativa santandereana de trasportadores -coopetran”, “inexistencia de realización del riesgo asegurado por seguros generales Suramericana SA contenido en el amparo de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones y cobro de lo no debido” y “límite de responsabilidad de seguros generales Suramericana SA, hasta el importe del valor asegurado en el amparo de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, menos el deducible pactado”.*

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia de 25 de marzo de 2021, resolvió:

“PRIMERO. DECLARESE QUE ENTRE EL DEMANDANTE JOSÉ DEL CARMEN RAMOS TORRES, Y LA EMPRESA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA “COPETRAN”, REPRESENTADA LEGALMENTE POR JAIME DE LA CRUZ MARTINEZ VERGARA, O QUIEN HAGA SUS VECES, EXISTIÓ UN CONTRATO DE TRABAJO.

SEGUNDO. ABSUELVASE A LA EMPRESA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA “COPETRAN”, Y A LA EMPRESA INVERSIONES Y SERVICIOS DE COLOMBIA “INSERCOL S.A.”, REPRESENTADA LEGALMENTE POR HUMBERTO ORTEGA ORDOÑEZ, O QUIEN HAGA SUS VECES, DE LAS DEMÁS PRETENSIONES INVOCADAS POR EL DEMANDANTE JOSE DEL CARMEN RAMOS TORRES.

TERCERO. DECLARENSE PROBADAS LAS EXCEPCIONES DE MÉRITO PROPUESTAS POR LAS DEMANDADAS. EXCLUSIVE LA DE PRESCRIPCIÓN, PROPUESTA POR LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA “COPETRAN”, QUE SE DECLARA NO PROBADA.

CUARTO. DECLARENSE PROBADA PARCIALMENTE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN, PROPUESTA POR LA DEMANDADA INVERSIONES Y SERVICIOS DE COLOMBIA S.A. “INSERCOL S.A.”, POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO.

QUINTO. ABSUELVASE A LA COMPAÑÍA SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A., REPRESENTADA LEGALMENTE POR JESUS TOMAS PABLO IZASA, O QUIEN HAGA SUS VECES, Y A LA COOPERATIVA SANTANDEREANA DE TRANSPORTADORES LTDA “COPETRAN”, DE TODAS Y CADA UNA DE LAS PRETENSIONES INVOCADAS POR LA EMPRESA DRUMMOND LTD, EN LA DEMANDA DE LLAMAMIENTO EN GARANTÍA.

SEXTO. ABSUÉLVASE A LA EMPRESA DRUMMOND LTD, REPRESENTADA LEGALMENTE POR SANTANDER ALFREDO ARAUJO CASTRO, DE TODAS Y CADA UNA DE LAS PRETENSIONES INVOCADAS POR EL DEMANDANTE.

SEPTIMO. CONDÉNESE EN COSTAS AL DEMANDANTE JOSE DEL CARMEN RAMOS TORRES, POR SECRETARIA LIQUÍDENSE LAS COSTAS, INCLUYENDO POR CONCEPTO DE AGENCIAS EN DERECHO LA SUMA DE UN (1) SMLMV.

OCTAVO. CONSULTESE LA PRESENTE SENTENCIA CON EL SUPERIOR FUNCIONAL EN CASO DE NO SER APELADA, POR HABER SIDO CONTRARIA A LAS PRETENSIONES DEL DEMANDANTE”

Como sustento de su decisión, la *a quo* manifestó que, al no haber discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo entre el actor y Copetran Ltda., es procedente su declaración bajo la modalidad a término fijo inferior a un año, desde el 2 de febrero hasta el 31 de julio de 2017.

En cuanto a los descuentos y factores salariales, adujo que Copetran Ltda. e Insercol S.A durante la relación laboral con el demandante nunca desconocieron la “*prima climática*” y la prima de “*manutención y alojamiento*” como factores salariales y fueron tenidos en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales, por ello no es posible ordenar la reliquidación de prestaciones sociales.

Respecto la indemnización por despido injusto, refirió que no hay lugar a una condena por despido injusto, debido a que las documentales

aportadas demuestran que el actor estuvo vinculado mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por lo que su duración estaba sujeta al vencimiento del término estipulado, asimismo manifestó que Copetran Ltda., le comunicó por medio de escrito al accionante que su contrato finalizaría, dando cumplimiento al preaviso que la norma establece.

Con relación a la terminación del contrato con Insercol S.A, refirió que de acuerdo a las documentales aportadas, estas dan fe que la terminación del contrato se dio por el mutuo acuerdo entre el actor y la empresa demandada Insercol S.A,

Frente los descuentos realizados por “*celular*” y “*al*”, encontró que estos se efectuaron con autorización previa del demandante, tal como se evidencia en las documentales que reposan en el plenario.

Finalmente, respecto la indemnización por falta de pago y por no consignación de las cesantías, al no salir avante la pretensión de reliquidación de prestaciones sociales, de contera las indemnizaciones del art 65 del C.S.T y del artículo 99 de la ley 50 de 1990 siguen la misma suerte.

III. DE LA CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De acuerdo a los antecedentes planteados corresponde a esta Sala determinar, **i).** la naturaleza del vínculo contractual que existió entre el demandante y la Cooperativa Santandereana de Transportadores Ltda. - Copetran Ltda, así como sus extremos temporales y forma de finalización, **ii).** si se debe condenar a Copetran Ltda a pagar al actor la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones tal y como se solicita en la demanda, **iii).** Si se debe condenar a Copetran Ltda, por concepto de indemnización por despido injusto, y por concepto de sanción moratoria ordinaria por el pago incompleto de prestaciones sociales y por la consignación incompleta de las cesantías a un fondo.

1. Del contrato de trabajo.

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación.

Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019, SL3345 de 2021).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o ambas partes asignen al vínculo, atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En paralelo, la Sala Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4479-2020, con el fin de establecer o descartar la existencia de relaciones laborales subordinadas, ha acudido a los *indicios* consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial: **i)** la integración del trabajador en la organización de la empresa y; **ii)** que el trabajo sea efectuado única o principalmente en beneficio del contratante.

La anterior regla jurisprudencial ha sido reafirmada en las sentencias SL5042-2020; SL1439-2021; SL2955-2021; SL2960-2021; SL3345-2021 y SL3436-2021. Destaca la Sala la última providencia citada, en la cual la mencionada Corporación ha puntualizado que solo algunos de los *indicios* o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho precepto hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo, a saber:

- a)** Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479-2020).
- b)** La exclusividad (SL460-2021).
- c)** La disponibilidad del trabajador (SL2585-2019).
- d)** La concesión de vacaciones (SL6621-2017).
- e)** Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555-2015).
- f)** Cierta continuidad del trabajo (SL981-2019).
- g)** El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981-2019).
- h)** La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344-2020).
- i)** El suministro de herramientas y materiales (SL981-2019).
- j)** El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479-2020).
- k)** El desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010).
- l)** La terminación libre del contrato (SL6621-2017).
- m)** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479-2020 y SL5042-2020).

Finalmente, en la sentencia SL3436-2021, analizó el criterio de integración en la organización de la empresa y concluyó que es un indicador abierto y complejo, el cual parte de considerar la empresa como una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo un indicio de subordinación cuando el empresario organice de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador para dirigir y controlar su labor en pro de esos fines laborales, por cuanto si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, se puede inferir que carece de autonomía porque no se trata de una persona que *“realice libremente un trabajo para un negocio”* sino que aporta *“su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro”*.

1.1. Caso en concreto

Con la demanda pretende el promotor del debate, que se declare que con Copetran Ltda, existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 8 de marzo de 2013 y terminó el 31 de julio de 2017.

Probatoriamente con la demanda, se allegó:

- Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre **Inversiones y Servicios de Colombia SA -Insercol SA-**, y José del Carmen Ramos Torres, que inició el 3 de agosto de 2013. (fº 34 Archivo 01proceso 2018-00140).
- Certificado laboral expedido por la asistente de recursos humanos de **Copetran Ltda**, en la que se hizo saber que “el señor JOSE DEL CARMEN RAMOS TORRES, prestó servicios a Copetran Ltda como conductor de vehículos pertenecientes a la cooperativa mediante contrato de trabajo oportunamente celebrado y liquidado así: desde el 01 de febrero de 2017 hasta el 31 de julio de 2017”. (fº 39 Archivo 01proceso 2018-00140).
- Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre el actor y Copetran Ltda, el que inició el 1 de febrero de 2017 (fº 40 Archivo 01proceso 2018-00140).
- Liquidación contrato de trabajo, suscrito entre el actor y Copetran Ltda, en donde consta que dicho contrato de trabajo inició el 1º de febrero de 2017 y finalizó el 31 de julio del mismo año. (fº 47 Archivo 01proceso 2018-00140).

De esas documentales, se constata por la Sala que en efecto entre el actor y Copetran Ltda, existió un contrato de trabajo, pero no en los extremos pretendidos con la demanda sino exclusivamente respecto del interregno comprendido del 1º de febrero de 2017 al 31 de julio del mismo año y en fecha anterior a esa, lo probado fue que el actor suscribió contrato laboral con la sociedad Inversiones y Servicios de Colombia SA, empresa esa que en este asunto fue demandada en solidaridad, por lo que mal se haría en declarar en la existencia de un contrato de trabajo con ella, pues el actor

en el libelo introductorio señala como su verdadero empleador desde el 8 de marzo de 2013, exclusivamente a Copetran Ltda, supuesto fatico este, que se insiste, no probó, toda vez que no se allego elemento de convicción alguna con la que se acreditara siquiera que durante ese periodo el actor le prestó sus servicios personales a Copetran Ltda.

Al ser lo anterior de esa manera, esta Sala encuentra acierto en la decisión adoptada por la *a quo* en la sentencia objeto de análisis, consistente en declarar la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre José del Caren Ramos Torres y Copetran Ltda, el que se desarrolló entre el 1º de febrero de 2017 al 31 de julio del mismo año.

2. De la naturaleza salarial de la “prima climática, prima de manutención y alojamiento”, pagada mensualmente al trabajador.

Para resolver sobre el tema que causa controversia, sirve de marco legal el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra que constituye salario no solo 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, sobresueldo, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Asimismo, el Artículo 128 ibidem prescribe que:

“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y 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 u 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, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”

De las normas sustanciales referidas, se desprende entonces que, por regla general, todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que:

1. Se trate de prestaciones sociales
2. Sean sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones
3. Se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador
4. Los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación, y
5. Las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

De suerte que, al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual, y a éste, con el fin de no quedar compelido a asumir los efectos jurídicos que le son propios a un estipendio de esta naturaleza, **deberá demostrar que esos pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio.**

En consecuencia, las prestaciones sociales se deben liquidar sobre la totalidad del salario, incluyendo todos los conceptos contemplados en el artículo 127 de código sustantivo del trabajo, como son las horas extras, los recargos por trabajo nocturno, los pagos por trabajo dominical o festivo, que son días de descanso remunerado, y **cualquier otro pago que remunere al trabajador**, sin considerar el nombre que las partes le hayan dado, tal y como lo tiene decantado la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral

de la Corte Suprema de Justicia, que en sentencias como la SL22242-2017, dijo:

“Se sigue de lo anterior, que los llamados «PL o PR EXTRA» y «PL o PR EXTRA SEMESTRAL», son, sin duda, pagos constitutivos de salario, no sólo porque la demandada reemplazó con este nombre la retribución que hacía por horas extras, recargos nocturnos y dominicales y festivos, sino adicionalmente porque en relación con ellos, no hubo un acuerdo expreso conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990”.

En igual sentido ese alto tribunal en sentencias como las SL12220-2017, SL5159-2018, reiteradas en la SL4342- 2020, dijo:

“Conviene recordar que es al empleador a quien corresponde demostrar la destinación específica de cada pago, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida, carga que acá no se verificó”. (Subrayado y negrilla por fuera del texto original).

Teniendo en cuenta la anterior postura jurisprudencial y aterrizando al caso bajo estudio, observa la Sala que, entre las diversas pretensiones, solicita el demandante que se declare como factor constitutivo de salario el pago por “prima climática” y la prima por “manutención y alojamiento” y que como consecuencia de esa declaratoria se condenen a Copetran Ltda, a reliquidar las prestaciones sociales y vacaciones a él reconocida.

Al dar respuesta a la demanda, Copetran Ltda, confesó que en efecto en vigencia del contrato de trabajo a término fijo que laató con el actor entre el 1º de febrero al 31 de julio de 2017, le pagó al actor además del salario básico, sumas mensuales por concepto de “prima climática, alojamiento y manutención”, lo que se comprueba además con la cláusula adicional al contrato de trabajo portado a folio 390 -Archivo 01Porceso 2019-00140-, en donde se dispuso que “Copetran pagará al trabajador los siguientes valores así:

1. Un valor fijo mensual por concepto de Prima Climática por \$779.728.

2. *Un valor Fijo mensual por concepto de alojamiento y manutención por \$230.794”*

Asimismo, con el contrato de trabajo suscrito entre las partes, estos pactaron que el salario serio pagadero en la suma mensual de \$815.070. (fº 382 Archivo 01Porceso 2019-00140).

De esas documentales, se desprende que en efecto la encartada además de lo pagado por concepto de salario básico -\$815.070-, le pagaba mensualmente a Ramos Torres, sumas de dinero por concepto de “*Prima Climática por \$779.728*” y “*alojamiento y manutención por \$230.794*”, por lo que conforme a la jurisprudencia referida en precedencia, se presume que esos pagos fueron retributivos del servicio y por tanto constituyen factor salarial para efectos de liquidar prestaciones sociales y vacaciones, presunción que no fue derruida por la encartada a través de ningún medio probatorio.

Al ser lo anterior de esa manera, el Salario Base para liquidar prestaciones sociales y vacaciones lo es la suma de esos emolumentos, es decir \$1.825.592, por lo que, para el mes de junio de 2017, la demandada debió pagar por concepto de primas de servicios la suma de \$760.663 (150 días), y conforme al desprendible de nómina de folio 404 -*Archivo 01Proceso2019-00140-*, al trabajador se le pagó la suma de \$776.021, valor superior al arrojado por la Sala.

En cuanto a la liquidación final de prestaciones sociales, se constata que por concepto de cesantías, la demandada debió pagar la suma de \$912.796 (180 días), y la demandada pagó \$1.168.786 , intereses sobre las cesantías debieron pagarse en valor de \$54.767 y se satisfizo en la suma de \$70.127, en cuanto a las vacaciones, estas debieron liquidarse en la suma de \$456.398 y se pagaron en la suma de \$516.164; finalmente las primas correspondientes al segundo semestre de 2017, se debieron cancelar en la suma de \$152.132 y se pagaron en la suma de \$194.005.

De la anterior realidad probatoria, se constata que la demandada al momento de liquidar los derechos laborales que le pertenecen al ex trabajador incluyó en el Salario Base de Liquidación, lo pagado mensualmente por concepto de “*Prima Climática por \$779.728*” y “*alojamiento y manutención por \$230.794*”, lo que concuerda con lo dicho por Copetran Ltda, al contestar la demanda, quien al referirse al tema dijo “*que en ningún momento de la relación laboral fue desconocida por COPETTRAN LTDA, como base para liquidar sus prestaciones sociales a que tenía derecho el ex trabajador*”.

En este punto se hace necesario advertir que, al no accederse a la pretensión de reliquidación de prestaciones sociales, eso apareja como consecuencia jurídica inmediata la absolución también por concepto de las sanciones moratorias pedidas con la demanda.

Ante ese panorama, se confirma en este aspecto la sentencia consultada.

3. De los descuentos.

En el libelo genitor sostiene el actor que durante la relación laboral con Copetran Ltda. realizó descuentos de forma ilegal por concepto de “*Celular*” y “*Al*”, sin embargo, conforme a los desprendibles de nómina correspondientes a los meses de febrero a julio de 2017 (*fº 396 a 408 archivo 01proceso 2019-00140*), no se evidencia que Copetran Ltda, hubiera efectuado descuentos por esos conceptos, lo que imposibilita efectuar cualquier estudio al respecto.

4. De la indemnización por despido injusto.

Se ha dicho reiteradamente que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y, al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciernen a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral**, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:*

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)”. (Negrilla y subrayado por esta Sala).

En el punto bajo estudio, verifica la Sala que a fº 394 -*Archivo 01Proceso 2019-000140-*, obra en el expediente digital, el preaviso de la terminación del contrato de fecha 7 de junio del 2017, comunicado al actor el 14 de junio de 2017, donde Copetran le informa que, *“de acuerdo a lo pactado en la cláusula décimo segunda, su contrato individual de trabajo termina el 31 de julio de 2017, por **expiración del plazo fijo pactado** y la cooperativa ha decidido no prorrogarlo”*. De donde se desprende que contrario a lo manifestado por el accionante, el contrato de trabajo terminó por la forma legal prevista en el numeral “C” del artículo 61 del CST, Subrogado por el artículo 5º de la ley 50 de 1990, esto es *“por expiración del plazo fijo pactado”*, comunicado con una antelación mayor a 30 días, tal y como lo dispone el artículo 46 *ibidem*.

Al amparo de lo expuesto, esta Sala determina que la terminación del contrato no obedece a la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato sin justa causa, sino que apremia al cumplimiento del plazo fijo pactado en el contrato de trabajo, motivo por el cual resulta inviable emitir una condena por despido injusto, compartiendo así la decisión de la *a quo*.

Bajo ese panorama, al no prosperar las pretensiones de la demanda, esta Sala confirma la sentencia consultada.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta, ante su no causación.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 25 de marzo de 2021.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, ante su no causación.

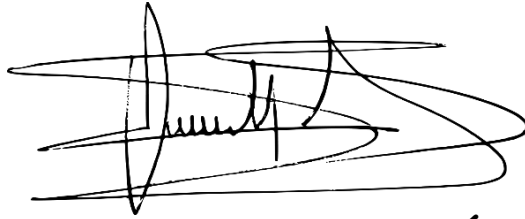
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado