

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

26 de julio de 2022

Aprobado mediante Acta 053 del 26 de julio de 2022

20-001-31-05-004-2019-00277-01 Proceso ordinario laboral promovido por LUIS DAVID GARCIA MAESTRE contra GOLD RH S.A.S y SALUD TOTAL EPS-S S.A.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante y por los apoderado judicial de las parte demandadas contra sentencia proferida el 27 de enero de 2021, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito Valledupar, Cesar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2 HECHOS

2.2.1 El señor LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE tuvo una relación laboral con la sociedad GOLD RH S.A.S desde el 03 de febrero del año 2014, se desempeñó

como asesor profesional en favor de SALUD TOTAL EPS-S S.A y devengó la suma de (\$752.200).

2.2.2 Arguye que, desde el 28 de febrero de 2017, percibió mensualmente un pago denominado medios de transporte, como causa de las afiliaciones mensuales de usuarios que realizaba a favor de Salud Total EPS-SA o por los traslados obtenidos, siempre que el afiliado pagara la afiliación afectiva.

2.2.3 Indica que el pago denominado medios de transporte era percibido tres meses después de haberse causado, este concepto no fue tenido en cuenta para liquidar las acreencias laborales del actor.

2.2.4 El actor percibía una remuneración mensual de reconocimiento de equipos productivos, este beneficio era percibido cuando el grupo de trabajo conformado por asesores de Valledupar superaban una meta establecido por el empleador, pero era pagado individualmente por cada afiliación efectiva que realizaban.

2.2.5 La demandada no tuvo en cuenta la denominada reconocimiento de equipos productivos para la liquidación de las acreencias laborales.

2.2.6 El 30 de noviembre de 2016 el actor y la sociedad GOLD RH S.A.S modificaron el contrato de trabajo en virtud de que los pagos de medio de transporte pasaron a ser comisiones.

2.2.7 La demandada pagó al actor por concepto de medio de transporte y reconocimiento de equipos productivos para el año 2014 la suma de \$3.500.000 para el año 2015 el valor de \$3.200.000 y para el año 2016 \$3.500.000.

2.2.8 La demandada terminó unilateralmente por parte el actor el 23 de enero de 2018, el actor en el último año devengó un salario promedio de \$4.200.000.

2.2.9 La sociedad SALUD TOTAL EPS-S S.A. fue la beneficiaria de los servicios prestados por el actor a través de la entidad GOLD RH S.A.S.

2.3 PRETENSIONES.

2.3.1 El actor pretende que se declare la ineficacia de la cláusula número tres del contrato laboral celebrado y ejecutado por el demandante y GOLD RH S.A.S., además, que se declare que los pagos denominados medios de transporte y reconocimiento de equipos productivos constituyen factor salarial.

2.3.2 Que se condene a GOLD RH S.A.S y solidariamente a SALUD TOTAL EPS-S S.A al pago de la reliquidación de los siguientes conceptos por el periodo comprendido entre el 03 de febrero del año 2014 y el 28 de febrero de 2017:

- ✓ Cesantías e intereses de cesantías.
- ✓ Primas de servicios.
- ✓ Vacaciones.
- ✓ Indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales.

2.4 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

LA EMPRESA GOLD RH S.A.S

Contestó la demanda argumentando ser cierto la relación laboral y la función que desempeñó el actor con la empresa GOLD RS S.A.S, además, es cierto que los emolumentos denominados medios de transporte y el reconocimiento de equipos productivos no fueron tenidos en cuenta para la liquidación de las acreencias laborales, que SALUD TOTAL EPS-S S.A.S era la beneficiaria de los servicios prestados por el demandante a través de GOLD RG S.A.S.

Se opuso a cada una de las pretensiones propuestas por el demandante e invocó las siguientes excepciones de mérito: *“Falta de causa para pedir e inexistencia de obligación a cargo de GOLD RH S.A.S, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción”*

SALUD TOTAL EPS-S S.A

A través de apoderado judicial la empresa demandada contestó la demandada indicando que no le constan los hechos de la demanda, puesto que la demandada no tuvo participación ni injerencia alguna.

Se opuso a cada una de las pretensiones propuestas por el demandante e invocó las siguientes excepciones de mérito: *“inexistencia de solidaridad de SALUD TOTAL EPS S.A. Y GOLD RH SAS frente a los hechos y pretensiones de la demanda, falta de legitimación en la causa por pasiva de SALUD TOTAL S.A. EPS, prescripción, buena fe, cobro de lo no debido.”*

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El a-quo en sentencia del 27 de enero de 2021 profirió la siguiente sentencia:

Declaró que el pago denominado reconocimiento de equipos productivos constituye factor salarial, además, condenó a la demandada GOLD RH SAS y solidariamente a SALUD TOTAL S.A. EPS a pagarle al demandante la reliquidación de las prestaciones sociales, a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, los aportes a seguridad social en pensión, declaró probada parcialmente la excepción de prescripción.

2.6 PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADOS EN PRIMERA INSTANCIA.

Determinar,

1. *La ineficacia de la cláusula número tres (3) del contrato laboral celebrado y ejecutado por el demandante LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE con la demandada GOLD RH S.A.S.*

2. *Si los pagos denominados medios de transportes y reconocimiento de equipos productivos, realizados por la demandada GOLD RH S.A.S. al demandante LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE, tienen naturaleza salarial; y por lo tanto, constituyen factor salarial.*

3. *Si como consecuencia de esas declaraciones, se debe condenar a la demandada GOLD RH S.A.S. y solidariamente a SALUD TOTAL EPS S.A., a pagar al demandante LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE, la reliquidación de prestaciones sociales, sanción moratoria y la diferencia de los aportes a seguridad social en pensión*

Como fundamento de su decisión expuso lo siguiente:

Primeramente, el *a-quo* se ocupó de analizar lo referente al pago de medios de transportes resultando demostrado en este litigio, que el demandante LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE, para realizar la labor como asesor profesional de la demandada GOLD RH S.A.S. y obtener afiliaciones de nuevos usuarios de los servicios de salud o traslados a favor SALUD TOTAL EPS-S S.A., debía incurrir en unos gastos de transporte, por cuanto debía dirigirse a varios lugares en la ciudad de Valledupar, y según lo establecido por el artículo 128 C.T.S., “No constituyen salario las sumas que recibe el trabajador del empleador, 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”, por lo tanto, el juzgado llegó a la conclusión que el reconocimiento denominados medios de transportes, lo hacía no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus

funciones, y sufragar o pagar los gastos, en que él incurría para realizar su labor como asesor profesional de la demandada GOLD RH S.A.S. y obtener afiliaciones de nuevos usuarios de los servicios de salud o traslados a favor SALUD TOTAL EPS-S S.A., dicho pago no constituye salario.

Por otro lado, con referente al pago denominado reconocimiento de equipos productivos realizados por la demandada GOLD RH S.A.S., al demandante, se tiene que según lo establecen los artículos 127 y 128 del C.S.T, como este concepto era, un pago que recibió el demandante como contraprestación directa del servicio y que se le pagaba, solo al cumplir junto con su grupo de trabajo, las afiliaciones, que se le estipulaban por la demandada, tal como lo confesó la representante legal de la demandada GOLD RH S.A.S, esta última no logró de mostrar que los pagos denominados reconocimiento de equipos productivos, se los realizaba al actor, para recompensar algún gasto, en que hubiera incurrido, cumpliendo con su labor de asesor profesional, si no, que este pago, lo recibía como contraprestación directa del servicio, para su beneficio y enriquecer su patrimonio y por lo tanto, constituyen factor salarial.

El a-quo por económica procesal resolvió la excepción de prescripción invocada por la demandada, la obligación que pretende el actor, según lo expresa en la demanda, si hizo exigible el día 28 de febrero del año 2017, y que la demanda se presentó el 16 de diciembre de 2019, han transcurrido 2 años, 9 meses, 2 semanas y 2 días, entre la exigencia del derecho y la presentación de la demanda, por lo que la acción no está prescrita, pero como se exige el derecho desde el 3 de febrero de 2014, encuentre esta agencia de justicia que, los derechos laborales que antecedan al 16 de diciembre de año 2016, se encuentran prescritas.

Por último, el juzgado al encontrar probado la relación laboral entre las partes y a declarar reconocimiento de equipos productivos como factor salarial resultó procedente la pretensión de reliquidación de los derechos laborales del actor, por lo que el a-quo concedió dicha pretensión, condenó a la demandada GOLD RH S.A.S. a pagar al demandante LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE, por el periodo comprendido entre el 3 de febrero de 2014 al 31 de enero de 2017 la suma de \$ 1.509.721, por concepto de reliquidación del auxilio de cesantías y de \$ 143.669, por concepto de reliquidación de los intereses del auxilio de cesantías.

Igualmente, condenó a la demandada GOLD RH S.A.S. a pagar al demandante LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE, por el periodo comprendido entre el 16 de diciembre de 2016 al 31 de enero de 2017, la suma de \$ 380.341, por concepto de

reliquidación de las primas de servicios y la suma de \$ 189.771, por concepto de reliquidación de la compensación de vacaciones en dinero.

2.7 RECURSO DE APELACION.

2.7.1 LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante presentó recurso de alzada en contra de la sentencia proferida en primera instancia. Sustentó su recurso bajo las siguientes consideraciones:

- ✓ Manifiesta que el concepto de medio de transporte si constituye factor salarial y, por lo tanto, se debe reliquidar las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social teniendo en cuenta el valor de los medios de transporte como factor salarial.
- ✓ Indica que se debe liquidar la prima de servicios por el periodo comprendido del 01 de julio hasta el 30 de diciembre de 2016, y así mismo la del año 2017 proporcionalmente.
- ✓ Apeló la sanción moratoria puesto que debió tenerse en cuenta el salario de los últimos seis meses que devengó el actor.

2.7.2 GOLD RH S.A.S

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandada presentó recurso de alzada en contra de la sentencia proferida en primera instancia, argumentó lo siguiente:

- ✓ Expresó que el pago efectuado por GOLD RH bajo el concepto de reconocimiento de equipos productivos no constituye salario, puesto que no se trataba de una remuneración fija mensual por el contrario el reconocimiento de equipo productivo es un premio que se otorgaba al grupo comercial siempre que se dieran unas metas de presupuesto que establecía la empresa, y que ese premio se cancelaba el 30% para el gerente y el otro 70% se distribuía entre los integrantes del grupo comercial en proporción a la cuota del cumplimiento del presupuesto.
- ✓ Solidariamente si el tribunal procede a no revocar la sentencia sobre el punto anterior, solicita se revoque la condena que impuso el juez por concepto de indemnización moratoria, puesto que esta indemnización no opera de forma automática, en este caso se observa que la empresa no ha actuó de mala fe, actuó bajo el convencimiento de que el beneficio de que reconocía por concepto

de equipo productivo no constituye salario como en los términos que fue estipulado en un comienzo en la cláusula tercera del contrato de trabajo y el documento denominado medio de transporte que bien conocía la parte actora, las partes actora acordaron desde un comienzo la exclusión estos beneficios como factor salarial.

2.7.3 SALUD TOTAL EPS-S S.A.

✓ Manifiesta que el reconocimiento de equipos productivos no constituye factor salarial, puesto que, le dio un alcance que no corresponde según el artículo 127 y 128 CST para que un pago sea salario debe ser reconocimiento directo.

✓ Indica que no está demostrado la mala fe de la empresa contratista, por tanto, sus efectos no pueden ser retribuidos a la demandada SALUD TOTAL EPS en solidaridad.

2.8 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Mediante auto del 19 de abril de 2022, notificado por estado electrónico No.54 del 20 de abril de 2022, se corrió traslado a las partes en termino común de conformidad con el Decreto 806 del 2020 a fin de que, presentaran los alegatos de conclusión derecho del cual hicieron uso las partes de acuerdo a la constancia secretarial así

2.8.1 DE LA PARTE DEMANDANTE

Argumentó que los emolumentos denominados medios de transporte si constituyen salario y solicitó que se realicen las modificaciones a las reliquidaciones practicadas por el juez a-quo

2.8.2 GOLD RH S.A.S

Expresó que el reconocimiento de equipos productivos no se trataba de una remuneración fija mensual, por el contrario era un premio que se otorgaba al grupo comercial que superaba las metas de presupuesto establecidas.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes demandante y demandadas, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del CPTSS.

3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS.

Los problemas jurídicos para abordar por esta sala son los siguientes:

¿Constituyen salario los emolumentos denominados medios de transporte y pago por reconocimiento de equipos productivos que recibió el actor? En caso afirmativo, ¿Hay lugar a la reliquidación de prestaciones deprecadas en favor del actor? (Tema recurrido por la demandante y demandadas)

¿Le corresponde a la demandada pagar la sanción moratoria teniendo en cuenta el último salario del actor? (Tema recurrido por la demandante y demandadas)

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.

4. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 127. 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.

ARTÍCULO 128. 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.

4.3. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

4.3.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

4.3.1.1 Pagos que no constituyen salarios (Sentencia SL1262-2021 radicación 70544 del 05 de mayo de 2021. MP. Dr. GERARDO BOTERO ZULUAGA)

“(...) Sobre particular, debe indicarse que esta Corporación encuentra, que si bien el artículo 127 el CST, establece que el pago habitual y continuó ya sea en dinero o en especie que retribuye directamente el servicio, debe ser catalogado como salario para todos los efectos legales, también es cierto que, a partir de la modificación que le introdujo el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, al canon 128 de la misma codificación, declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C – 521 de 1995, surgió la posibilidad de que beneficios habituales u ocasionales acordados convencional y contractualmente u otorgados extralegalmente por el empleador, podrían ser considerados sin incidencia salarial, en razón de lo acordado expresamente por las partes, situación que fue la que justamente aconteció en el caso bajo examen... Así, la ocasionalidad o habitualidad, si bien son elementos que inciden, no le atribuyen automáticamente el carácter de salarial de un pago, pues su periodicidad no supone obstáculo para pactar que no lo son”.

4.3.1.2 Elementos para definir el pago no salarial (Sentencia SL2425-2021 radicado No 80129 del 31 de mayo de 2021, MP. Dra. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA)

«De esta manera, la norma fija varios elementos relevantes en torno a definir los pagos que bien pueden tenerse como no salariales, así:

1. Los ocasionales que por mera liberalidad se otorguen a los empleados. Aquellos que se reconozcan para facilitar el desarrollo de funciones del trabajador y que por tanto no tienen como finalidad enriquecer su patrimonio, sino dotarle de recursos productivos que le permitan realizar su labor sin las trabas propias del quehacer operativo. 2. Los pagos, beneficios o auxilios que, aun siendo habituales, las partes acuerden expresamente que no constituirán salario y así lo consagren por las vías convencional o contractual, si no están relacionados con la prestación del servicio.»

4.3.1.3 La retribución del trabajo. (Sentencia SL1798-2018 radicado No 63988 del 16 de mayo de 2018, MP. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

“Luego, si como lo halló demostrado el propio juzgador, el pago realizado al accionante tenía todas las características del salario y correspondía realmente al concepto de comisiones, independientemente de la denominación que se le

diera, no podía excluirse como parte del salario retributivo del servicio, porque, tal cual lo señala el recurrente, esa naturaleza salarial proviene del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, y no se le puede desconocer por lo dispuesto en el 128, puesto que él no permite restar el carácter salarial de cualquier pago al que se refieran los acuerdos celebrados por los contratantes, sino que procede sólo frente a algunos auxilios o beneficios. Pero en modo alguno puede aceptarse que esa última normatividad incluya todos los conceptos o rubros, como las comisiones, que por su origen, quedan por fuera de la posibilidad que ofrece el mencionado artículo 128, de negar la incidencia salarial de determinados pagos en la liquidación de prestaciones sociales o de otras acreencias laborales.”

4.3.1.4 Pagos no salariales deben ser claros y expresos. (Sentencia SL5159-2018 radicado No 68303 del 14 de noviembre de 2018, MP. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO).

«Además de lo anterior, esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo».

4. CASO CONCRETO.

Se tiene en el presente proceso que el demandante pretende que se le reconozca que los pagos denominados medios de transporte y reconocimiento de equipos productivos constituyen factor salarial, además la reliquidación de las prestaciones sociales.

En contraparte, las demandadas se opusieron a todas las pretensiones, en virtud a que los emolumentos denominados medios de transporte y equipos productivos no constituyen salario. Formulando como excepciones de mérito la inexistencia de solidaridad de SALUD TOTAL EPS S.A. Y GOLD RH SAS y falta de legitimación en la causa por pasiva de SALUD TOTAL S.A. EPS, prescripción, buena fe, cobro de lo no debido.

El juez a-quo declaró el pago que recibía el actor denominado reconocimiento de equipos productivos constituye factor salarial, condenando a la demandada GOLD RH SAS y solidariamente a SALUD TOTAL S.A. EPS a pagarle al demandante la reliquidación de las prestaciones sociales.

Ahora bien, procede la sala a desatar los problemas jurídicos que hoy convocan el recurso de apelación.

¿Constituyen salario los emolumentos denominados medios de transporte y pago por reconocimiento de equipos productivos que recibió el actor? En caso afirmativo, ¿Hay lugar a la reliquidación de prestaciones deprecadas en favor del actor?

Revisado el material probatorio allegado al plenario, se observó lo siguiente:

- ✓ Contrato de trabajo a termino indefinido suscrito entre el señor LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE y GOLD RH S.A.S del 03 de febrero del 2014, se evidencia la clausula numero TERCERA denominada medios de transporte como CARÁCTER NO SALARIAL. Visible folio 29 al 36 aportada por la demandada GOLD RH.
- ✓ Otrosí al contrato de trabajo con fecha del 01 de noviembre del 2016, numeral tercero deja sin vigencia la cláusula tercera del contrato de trabajo celebrado entre las partes, la cual es la política de medios de transporte y la política de reconocimiento de equipos productivos. Visible folio 36 al 40 de los anexos aportados por la demandada GOLD RH.

En el artículo 128 del código sustantivo del trabajo establece los pagos que no constituyen salario, incluyendo en ellos, los 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.

Por su parte, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 70544 del 05 de mayo de 2021, con ponencia del magistrado GERARDO BOTERO ZULUAGA, indicó:

“(…) Sobre particular, debe indicarse que esta Corporación encuentra, que si bien el artículo 127 el CST, establece que el pago habitual y continuó ya sea en dinero o en especie que retribuye directamente el servicio, debe ser catalogado como salario para todos los efectos legales, también es cierto que, a partir de la modificación que le introdujo el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, al canon 128 de la misma codificación, declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C – 521 de 1995, surgió la posibilidad de que beneficios habituales u ocasionales acordados convencional y contractualmente u otorgados extralegalmente por el empleador, podrían ser considerados sin incidencia salarial, en razón de lo acordado expresamente por las partes, situación que fue la que justamente aconteció en el caso bajo examen... Así, la

ocasionalidad o habitualidad, si bien son elementos que inciden, no le atribuyen automáticamente el carácter de salarial de un pago, pues su periodicidad no supone obstáculo para pactar que no lo son”.

A su vez, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 80129 del 31 de mayo de 2021, con ponencia de la magistrada ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA, precisó:

«De esta manera, la norma fija varios elementos relevantes en torno a definir los pagos que bien pueden tenerse como no salariales, así:

2. Los ocasionales que por mera liberalidad se otorguen a los empleados. Aquellos que se reconozcan para facilitar el desarrollo de funciones del trabajador y que por tanto no tienen como finalidad enriquecer su patrimonio, sino dotarle de recursos productivos que le permitan realizar su labor sin las trabas propias del quehacer operativo. 2. Los pagos, beneficios o auxilios que, aun siendo habituales, las partes acuerden expresamente que no constituirán salario y así lo consagren por las vías convencional o contractual, si no están relacionados con la prestación del servicio.»

En ese entendido, conforme al contrato de trabajo suscrito entre las partes y aportado por la de la demandada contratista, esta Colegiatura identificó que los conceptos denominado medios de transporte, está plenamente claro, preciso y expreso como “carácter no salarial” basta con que lo haya pactado expresamente por la vía contractual, en consecuencia, el mencionado pago no constituye salario. Además, lo que le pagaba la demandada al actor, era para que éste desempeñará a cabalidad sus funciones como asesor profesional, mas no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, por este motivo, no hay lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales teniendo en cuenta el pago de los medios de transporte como factor salarial y procede esta Sala a confirmar la decisión en primar instancia al declarar el concepto medio de transporte como pago no constitutivo de salario.

Ahora bien, respecto a los pagos denominados reconocimiento de equipos productivos se tiene que cuando entre las partes acuerden un pago no salarial, ese pago debe ser claro, preciso, expreso, de manera que se pueda identificar claramente su origen y destinación. La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 68303 del 14 de noviembre de 2018, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo señaló:

“Además de lo anterior, esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en

este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo”

En el presente proceso, el denominado reconocimiento de equipos productivos no está expreso y claro en el contrato de trabajo como un pago no constitutivo de salario, que estén en los conceptos de los comprobantes de pago que están a folio 41 al 95 de los anexos de la contestación no significa que las partes las hayan pactado, puesto que las condiciones deben estar claras en el contrato de trabajo, es por ello que los conceptos como bonificaciones, reconocimientos por rendimiento no podrán considerarse como pago no constitutivo de salario, pues sin importar el nombre que se le dé, su finalidad es remunerar el trabajo, ya que es una contraprestación directa por un servicio prestado.

Por lo anterior, esta Colegiatura confirmará la decisión de la juez a-quo al declarar el denominado reconocimiento de equipos productivos como factor salarial.

Finalmente se descende a resolver el Oúltimo problema jurídico de la siguiente manera:

¿Le corresponde a la demandada pagar la sanción moratoria teniendo en cuenta el último salario del actor?

Acreditado está en el plenario, que el actor estuvo vinculado con la demandada desde el 03 de febrero del 2014 hasta el 23 de enero del 2018. A efectos de resolver se tiene lo siguiente:

- ✓ Contrato de trabajo a termino indefinido con fecha del 03 de febrero de 2014. Visible a folio 29 al 36 de los anexos de la contestación de la demanda de la empresa GOLD RH S.A.S.
- ✓ Renuncia del señor LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE del 23 de enero de 2018. Visible a folio 97 de los anexos aportado por la demandada GOLD S.A.S.

De acuerdo a lo anterior, se tiene que, si el empleador que incurre en mora al pagar la liquidación del contrato de trabajo cuando finaliza, se le impone una indemnización moratoria por falta de pago oportuno conforme lo establecido en el artículo 65 del C.S.T.

En caso en estudio, la demandada GOLD RH S.A.S no le canceló la totalidad de las prestaciones sociales al demandante, puesto que debió tener en cuenta el reconocimiento de equipos productivos como factor salarial para liquidar todas las acreencias laborales una vez terminó la relación laboral el día 23 de enero de

2018, es decir, se configuró la mala fe en su actuar al no tenerlo como factor salarial en todo el tiempo que laboró el actor.

Por lo anteriormente expuesto, está Sala confirmará la decisión de la juez a-quo por lo motivado en la presente decisión.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada proferida el 27 de enero de 2021 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por LUIS DAVID GARCÍA MAESTRE contra GOLD RH S.A.S y solidariamente a SALUD TOTAL EPS-S S.A.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte activa de la litis, fíjense como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV, a cargo de la parte vencida.

TERCERO: Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaria de la Sala Civil Familia -Laboral para lo de su competencia.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO