

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA  
**DECISIÓN:** REVOCA PARCIALMENTE LA SENTENCIA

Valledupar, dieciséis (16) de agosto de dos mil veintidós (2022)

La Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del presente proceso ordinario laboral adelantado por **JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS** contra **INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA** procede a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el veintinueve (29) de agosto de dos mil diecinueve (2019), por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar.

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

Juan Carlos Castillo Mariotis, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a la sociedad Interglobal Seguridad y Vigilancia SAS para que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 11 de abril de 2007 y terminó el 10 de diciembre de 2017. En consecuencia, que se condene al demandado al pago de la indemnización por despido injusto, así como al pago de la reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones y la indemnización moratoria por el pago incompleto de prestaciones sociales y la sanción moratoria por la consignación incompleta de las cesantías a un fondo más las costas y agencias en derecho del proceso.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

## **2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Juan Carlos Castillo Mariotis suscribió con la empresa Interglobal Seguridad y Vigilancia ltda, un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año cuya vigencia sería del 11 de abril de 2007 al 10 de marzo de 2008, contrato que se prorrogó automáticamente:

- Del 11 de marzo de 2008 al 10 de febrero de 2009
- Del 11 de febrero de 2009 al 10 de enero de 2010
- Del 11 de enero de 2010 al 10 de diciembre de 2010
- Del 12 de diciembre de 2010 al 11 de diciembre de 2011
- Del 11 de diciembre de 2011 al 10 de diciembre de 2012
- Del 11 de diciembre de 2012 al 10 de diciembre de 2013
- Del 11 de diciembre de 2013 al 10 de diciembre de 2014
- Del 11 de diciembre de 2014 al 10 de diciembre de 2015
- Del 11 de diciembre de 2015 al 10 de diciembre de 2016. Y,

Del 11 de diciembre de 2016 al 10 de diciembre de 2017, sin embargo, la empresa demandada decidió despedirlo sin justa causa el 14 de septiembre de 2017.

Manifestó que en virtud de esa relación laboral se desempeñó como vigilante en la subestación Tránsela en el Municipio del Copey – Cesar y durante toda la relación laboral nunca realizó un llamado de atención, ni fue sancionado o suspendido como sanción disciplinaria.

Narró que la demandada no consignó las cesantías a un fondo correspondiente a los años 2007 y 2008, y las consignó de manera incompleta en los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

Adujo que la demandada al realizarle la liquidación de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones, no le incluyó como factor salarial lo pagado por concepto de horas extras y recargos nocturnos, dominicales y festivos; emolumentos estos que tampoco fueron tenidos en cuenta para efectuar los aportes a la seguridad social en salud y pensión.

## **3. ACTUACIÓN PROCESAL**

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 05 de diciembre de 2018.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

Una vez enterada Interglobal Seguridad y Vigilancia SAS, contestó la demanda aceptando lo referente al contrato de trabajo, su naturaleza y extremos contractuales, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones de la demanda argumentando que el trabajador fue despedido el 14 de septiembre de 2017, al incurrir en una falta grave debido a que no se presentó a trabajar los días 1° al 13 de septiembre de 2017, sin justificar esa ausencia.

Expuso además en su contestación que la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad social se hicieron conforme a las normas laborales vigentes, razón por la que dichos emolumentos fueron pagados en debida forma.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso las excepciones de mérito que denominó: “prescripción”, “buena fe”, “inexistencia de los derechos y acciones que se pretenden en la demanda” y “pago”.

#### **4. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante proveído de fecha 29 de agosto de 2019, en virtud del cual se resolvió: “**Primero:** Declarar la existencia del contrato de trabajo entre Juan Carlos Castillo Mariotis y la empresa Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda en su condición de trabajador y empleador respectivamente. **Segundo:** absolver a Interglobal Seguridad y Vigilancia Limitada de las pretensiones de la demanda”.

Para arrimar a esa conclusión la juez de instancia adujo que fue excluido del litigio por haber sido aceptado por las partes lo relativo a que entre Juan Carlos Catillo Mariotis e Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 11 de abril de 2007 y terminó por despido el 14 de septiembre de 2017; y que no es posible condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto debido a que se acreditó que el demandante incurrió en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que lo ataba con la demandada, eso fue por ausentarse varios días de su puesto de trabajo sin justificación alguna.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

En cuanto a la reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social en salud y pensión, concluyó que no es posible acceder a dicho pedimento por cuanto el actor no indicó concretamente los factores dejados de incluir como salariales.

## **5. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la sentencia de primera instancia, el apoderado judicial del actor interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria del numeral segundo de la parte resolutive de la sentencia argumentando que erró la a quo en no condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, en tanto que pasó por alto que las comunicaciones de folios 71, 85, 86 y 90 a 96 no fueron recibidas por el trabajador, además que el acta de diligencia de descargos no le es oponible toda vez que fue elaborada sin su presencia.

Expuso además el recurrente que tampoco se acreditó que la conducta desplegada por el actor constituya una falta grave que conlleve al despido con justa causa.

Finalmente argumentó que entre folios 120 a 151 se aportaron los desprendibles de nómina en donde consta los valores pagados por concepto de horas extras y recargos, por lo que era función del despacho efectuar las liquidaciones correspondientes para establecer que dichos pagos no fueron incluidos como factores salariales para liquidar los 10 años de cesantías que se consignaron al fondo, lo que lleva además a la imposición de las sanciones contenidas en el artículo 65 del CST y el artículo 99 de la ley 50 de 1990.

## **6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro de la oportunidad correspondiente, la parte demandada allegó alegatos de conclusión para solicitar se tenga en cuenta el material probatorio arrimado a este proceso y que, como consecuencia de ello, se confirme la sentencia de primera instancia.

De su orilla, el extremo demandante se pronunció para solicitar la modificación de la sentencia de primer grado en sentido de acceder a las pretensiones solicitadas en la demanda. Para ello, adujo que dentro del

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

procesos se logró demostrar el despido injusto de la activa, que además fue liquidado en gran escasez las prestaciones sociales y de igual forma las cesantías.

## **II. CONSIDERACIONES**

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

De acuerdo con los antecedentes planteados, los problemas jurídicos puestos a consideración de esta Sala, se contraen en determinar: **(i)**. si se debe condenar a Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda a pagarle al actor la indemnización por despido injusto que pretende con la demanda; y si además **(ii)** procede ordenar la reliquidación de las cesantías causadas durante toda la relación laboral y de contera si hay lugar o no a condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria por el pago incompleto de las cesantías y por la consignación deficitaria de estas a un fondo.

Por encontrarse acreditado y no haber sido discutido en primera instancia y no hacer parte del recurso de alzada, se tiene por probado que, entre Juan Carlos Castillo Marriotis y la sociedad Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda, existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 11 de abril de 2007 y finalizó el 14 de septiembre de 2017.

#### **- De la indemnización por despido injusto.**

El artículo 64 CST, establece que: “En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización ...”.

Ahora, en eventos como este, se ha dicho reiteradamente qué para la posible prosperidad de su pretensión indemnizatoria, el trabajador debe demostrar el hecho de su despido por parte del empleador, para que de esa manera este en su condición de demandado quede compelido a correr con la carga probatoria de evidenciar la justeza de esa decisión o que el contrato terminó por un modo legal, puesto si no lo llega a hacer eso le traerá como consecuencia una condena en su contra por ese concepto.

Precisamente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su Sentencia SL 1680-2019), fue enfática en señalar que:

“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **concierno 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 aserción, 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).**

Teniendo en cuenta esa postura, encuentra la Sala que a folio 38 el actor demostró que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

provino de la demandada, hecho que además fue aceptada por esta al dar respuesta al hecho 37 de la demanda (f° 73).

En esa comunicación de folio 38, el director de recurso humanos de Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda, le comunicó a Juan Carlos Castillo Mariotis que:

“Interglobal seguridad y vigilancia ltda, se permite comunicarle que ha decisión dar por terminado su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con justa causa, a partir del día de hoy 14 de septiembre de 2017.

Las razones por la que la empresa tomó esta decisión se fundamentan en lo siguiente:

1-) Usted faltó a su trabajo sin justa causa durante los días 01, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 12 y 13 de septiembre de 2017, según consta en los reportes disciplinarios del supervisor de operaciones de la empresa, abandonando su cargo y sin comunicar a la empresa sobre los motivos del abandono del cargo, ni presentarse a las oficinas de la empresa a cumplir con su trabajo diario a pesar de los múltiples avisos personales de su supervisor, de cartas enviadas a usted que se negó a firmar, así como se negó a firmar descargos ante tres testigos que dan fe de lo anterior, violando lo establecido en su contrato de trabajo en las cláusulas Octava, incisos C,R,S de su contrato laboral, constituyendo una falta grave a sus deberes y obligaciones señaladas igualmente en las normas del C.S.T artículo 58, 62.

2-) Al citársele a rendir los descargos por este motivo, usted se presentó a la cita en la empresa, respondió parte de los descargos, la gran mayoría se negó a responder, pero se negó a firmarlos de forma descortés, configurándose en faltas graves que cometió tal y como se desprende de las actas e informes que reposan en su hoja de vida.

3-) Con la falta grave cometida por usted, incumplió a sus deberes y obligaciones inherentes a su cargo tal como lo señala los artículos 58, numeral 1 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente el artículo 62, que a su tener dice: “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos”.

Igualmente incumplió con sus deberes tal como lo señala el art 58, numeral 1, que dice: “son obligaciones especiales del trabajador: realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

Demostrada con esa prueba que la decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo provino del empleador, resta verificar si en efecto el mismo se amparó en la justa causa que le indilga al trabajador, para de esa manera ser absuelto del pago de la indemnización pretendida.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

En la cláusula “OCTAVA” del contrato de trabajo celebrado entre el actor y la empresa Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda (f° 17 a 21), las partes pactaron:

“TERMINACIÓN DEL CONTRATO: Son justas causas para poner término a este contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965. Para efectos legales se consideran faltas graves constituidas de justa causas de terminación del contrato, en forma unilateral sin previo aviso, las siguientes:

**C).** Abandonar por cualquier tiempo el sitio o lugar de trabajo que se le haya asignado o no y trasladarse de inmediato al sitio y lugar de trabajo que se le haya asignado o no trasladarse de inmediato al sitio y lugar que señale LA EMPRESA, para la prestación del servicio de acuerdo con las instrucciones que de LA EMPRESA o sus representantes.

**R).** El hecho de no avisar por lo menos con una anticipación de seis (6) horas, la causa o motivo justificado que le impida asistir al desempeño normal de sus labores.

**S).** Cualquier falta cometida contra la ley, reglamento de policía o de la EMPRESA”.

A folio 99, obra copia de “reporte acto disciplinario”, elaborado por el supervisor Hermes R Martínez y dirigido al gerente de operaciones el 1 de septiembre de 2017, en donde le informa:

“... la novedad presentada el día 01 de septiembre del año en curso a las 06:00 horas, con el vigilante Juan Carlos Castillo Mariotis, identificado con CC N° 77.167.310 de copley y asignado al puesto de vigilancia c-4 que tiene como responsabilidad.

El mencionado vigilante cometió el siguiente acto disciplinario: Incumplimiento al reglamento interno de la empresa al no presentarse a laborar al puesto asignado c-4 sin justificar su ausencia, causando trastornos en el normal relevo de las unidades y molestia en la operación férrea.

Para corroborar estos hechos son testigos: el señor vigilante José Luis Rodríguez, quien cubrió su puesto por ausencia”.

A folio 101, reposa comunicación elaborada por el Vigilante José Luis Rodríguez, dirigida al gerente regional de la demandada el 01 de septiembre de 2017, en donde le reporta que:

“Comedidamente me permito informarle la novedad presentada el día 01 de septiembre del año en curso a las 06:00 hora, con el vigilante Juan Carlos Castillo Mariotis, asignado al puesto de vigilancia C-4 que tiene como responsabilidad paso nivel del copley km822, el mencionado vigilante cometió el siguiente acto disciplinario de la cual soy testigo:

Por medio del presente me permito informar que fui notificado por el supervisor Miguel Blanco Martínez, para que le hiciera un turno en el puesto c-4, ya que el titular del puesto no se había presentado a trabajador, desconociendo el motivo o circunstancia, no se había presentado a trabajar”.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

Igual reportes obran a folios 103, 105, 107, 112, 114, 115, 117, 121, 122, 127, 129, 133, 135, 139, 140, 142, 144; en donde el supervisor Hermes Martínez, le reporta al Gerente de Operaciones de Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda, la ausencia injustificada del trabajador Vigilante Juan Carlos Castillo Mariotis de su puesto de trabajo en los días 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12 y 13 de septiembre del año 2017.

Asimismo, para demostrar la conducta endilgada al trabajador como justificadora del despido, la demandada además trajo al proceso los testimonios de Lina Núñez Benítez y Yulibeth Granados Hurtado, quienes fueron enfáticas en manifestar que les consta que el 31 de agosto de 2017 se le notificó al trabajador su traslado de puesto de trabajo, que a partir del 1° de septiembre de ese año, pasaría de custodiar la planta del cliente Transelca en el municipio del Copey a vigilar la vía férrea del cliente Fenoco ubicada en el mismo municipio y que llegado el 1° de septiembre de 2017, Castillo Mariotis no asistió a trabajar por lo que fue llamado a rendir descargos el 2 de septiembre de ese año, diligencia a la que asistió el trabajador y se negó a responder las preguntas y a suscribir el acta.

Esas testigos además declararon que les consta que el trabajador no asistió a trabajar durante los primeros 13 días del mes de septiembre de 2017.

A las declarantes se les otorga pleno valor probatorio al ser conocedoras directas de las circunstancias de tiempo modo y lugar en que se suscitaron los hechos objeto de controversia, por cuanto la primera de ellas labora en la sociedad empleadora desde el 16 de septiembre de 2001 como radioperadora y desde el 2017 en el área administrativa, mientras la segunda testigo funge desde el 11 de julio de 2011 como asistente administrativo de Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda y el hecho que continúen laborando para la demandada no les resta credibilidad o imparcialidad a sus dichos, por cuanto sus afirmaciones concuerdan con las documentales antes referenciadas y el actor no aportó medio de convicción alguno con el que se demostrara lo contrario. Al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que en sentencias como la SL1114-2021:

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

“Por lo demás, el hecho de que los declarantes sean trabajadores de la empresa, no los convierte per se en testigos parcializados ni les resta credibilidad a sus dichos y, menos, en este caso, donde las declaraciones fueron coincidentes y conocedores de los hechos, por ser parte del mismo grupo de WhatsApp o por haber estado presente en la diligencia de descargos, es decir su declaración jurada fue clara o responsiva y no hay contradicción entre ellos”.

Ese caudal probatorio lleva a esta sala a comprobar que en efecto Juan Carlos Castillo Mariotis, incurrió en las faltas graves constitutivas de despido con justa causa dispuestas en los literales “C” y “R” de la cláusula “OCTAVA” del contrato de trabajo suscrito entre él y la demandada Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda; eso al abandonar injustificadamente su puesto de trabajo dejando de asistir al lugar señalado como su puesto de labores los días 01, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12 y 13 de septiembre de 2017, situación fáctica esa que a las luces del contrato de trabajo y del artículo 62 del CST, constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, tal y como lo adujo la demandada en el escrito del 14 de septiembre de 2017, mediante el cual le comunicó su decisión al trabajador hoy demandante.

En este orden de ideas, la sentencia acusada será confirmada en este punto.

- **De la reliquidación del Auxilio de Cesantías.**

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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

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<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> SL4866-2020

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

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 el sub examine, encuentra la sala con los desprendibles de nómina que militan a folios 31 a 35, 175, 176, 177 y 189 a 220, que para los años 2015, 2016 y 2017, al actor le pagaron los siguientes factores salariales:

**Año 2015:**

MES	SALARIO BÁSICO	H. EXTRAS	RECARGOS	AUX. TRANSPORTE	S.B.L
enero	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
febrero	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
marzo	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
abril	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
mayo	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
junio	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
julio	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
agosto	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
septiembre	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
octubre	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
noviembre	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350
diciembre	\$ 644.350	\$ 128.880	\$ 103.120	\$ 74.000	\$ 950.350

**Año 2016:**

MES	SALARIO BASICO	H. EXTRAS	RECARGOS	AUX. TRANSPORTE	S.B.L
enero	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
febrero	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
marzo	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
abril	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
mayo	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
junio	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
julio	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
agosto	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
septiembre	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
octubre	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

<b>noviembre</b>	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411
<b>diciembre</b>	\$ 689.455	\$ 137.904	\$ 100.352	\$ 77.700	\$ 1.015.411

**Año 2017:**

MES	SALARIO BÁSICO	H. EXTRAS	RECARGOS	AUX. TRANSPORTE	S.B.L
<b>enero</b>	\$ 737.717	\$ 147.536	\$ 117.048	\$ 83.140	\$ 1.086.441
<b>febrero</b>	\$ 737.717	\$ 147.536	\$ 117.048	\$ 83.140	\$ 1.086.441
<b>marzo</b>	\$ 737.717	\$ 147.536	\$ 117.048	\$ 83.140	\$ 1.086.441
<b>abril</b>	\$ 737.717	\$ 147.536	\$ 117.048	\$ 83.140	\$ 1.086.441
<b>mayo</b>	\$ 737.717	\$ 147.536	\$ 117.048	\$ 83.140	\$ 1.086.441
<b>junio</b>	\$ 737.717	\$ 147.536	\$ 117.048	\$ 83.140	\$ 1.086.441
<b>julio</b>	\$ 737.717	\$ 147.536	\$ 117.048	\$ 83.140	\$ 1.086.441
<b>agosto</b>	\$ 270.496	\$ 147.536	\$ 117.048	\$ 30.485	\$ 910.102

Entonces, conforme a esas documentales la Sala encuentra demostrado el Salario Base de Liquidación exclusivamente respecto de los años 2015 (\$950.350), 2016 (\$1.015.411) y 2017 (\$1.086.441), periodos en los cuales la demandada consignó y pagó el auxilio de cesantías así:

- **Año 2015**, consignadas el 15 de febrero de 2016 en la suma de \$934.321 (f° 173), cuando debió hacerse en la suma de \$950.350, por lo que existe una diferencia en favor del trabajador de \$16.029.
- **Año 2016**, consignadas el 14 de febrero de 2017 en la suma de \$1.002.083 (f° 173), cuando debió hacerse en la suma de \$1.015.411 por lo que existe una diferencia en favor del trabajador de \$13.328.
- **Año 2017**, se pagó en la suma de \$744.063 (f°156), cuando debió hacerse en la suma de \$ 766.544, por lo que existe una diferencia en favor del trabajador de \$22.481.

Bajo ese panorama se condenará a la demandada a pagar la suma de \$51.838, por concepto de reliquidación del auxilio de Cesantías correspondiente a los años 2015, 2016 y 2017.

- **De la sanción moratoria ordinaria y especial por el pago y la consignación deficitaria del auxilio de cesantías a un fondo.**

En lo que tiene que ver con la indemnización moratoria por el pago incompleto del auxilio de cesantías y la consignación deficitaria de dicha

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

prestación a un fondo, tiene decantado la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que *“las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”*. (CSJ SL1439-2021).

En el caso sub examine, si bien la empleadora dejó de pagar a la trabajadora unos valores por concepto de Auxilio de Cesantías por haber efectuado las operaciones aritméticas de rigor teniendo un salario mensual un poco inferior al realmente percibido por el trabajador para los años 2015, 2016 y 2017, no se comprueba que con su proceder haya tratado de obtener ventajas o beneficios, habida cuenta que esa diferencia dejada de cancelar al demandante resulta mínima, y mirada en contexto, no representa mayores ganancias para la demandada; es decir no se observa que con su conducta buscó evadir su obligación de pago y desconocer los derechos de Castillo Mariotis para obtener una utilidad de donde se desprende que la intención del empleador en ningún momento fue obtener un provecho a costa del empobrecimiento del ex trabajador, como quiera que el beneficio económico en proporción con el total reconocido es en una proporción irrisoria, en este sentido lo tiene decantado la jurisprudencia vertical de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia desde la Sentencia del 22 de Julio de 2008, M.P Francisco Javier Ricaurte Gómez, en la que se dijo:

“En diversas situaciones particulares, se ha estimado por la Sala que puede llegar a ser un signo demostrativo de la buena fe del empleador que ha cumplido a su leal saber y entender con sus obligaciones, y que, por circunstancias que aunque no tuvieron acogida dentro de la sentencia sí resultan convincentes, ha restado a deber a su trabajador a la terminación del contrato, sumas irrisorias, no porque se presente una desproporcionalidad entre la conducta y la sanción, sino porque en dicho evento no se vislumbra la intención del deudor de obtener un provecho no contemplado en la ley, en detrimento de quien constituye la parte débil de la relación de trabajo, **pues la ventaja económica en estos casos al ser casi nula, desaparece como móvil determinante de la conducta**” (en negrilla por la sala).

Descartado el provecho económico por parte del empleador, mal haría este tribunal en imponer condena por concepto de la indemnización moratoria solicitada, razón por la que se absuelve por este concepto y en su lugar debido a la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, se ordenará

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

que las sumas adeudadas sean debidamente indexadas a la fecha de pago, con la siguiente formula

$$V.a = V.h \quad x \quad \frac{\text{I.P.C. final}}{\text{I.P.C. inicial}}$$

En donde V.a. es el valor actualizado, V.h. es el valor a indexar, I.P.C. inicial es el índice de precios al consumidor acumulado a la fecha en que se debió pagar la suma a indexar y el I.P.C. final es el índice de precios al consumidor acumulado a la fecha en que se haga el pago efectivo de los aludidos conceptos.

- **De las excepciones.**

En cuanto a la excepción de **prescripción** propuesta por Interglobal Seguridad y Vigilancia Ltda se precisa que, como quiera que el termino prescriptivo del auxilio de cesantías inicia a contabilizarse una vez finalice el contrato de trabajo (SL3345-2021), que en nuestro caso lo fue el 14 de septiembre de 2017, por lo que conforme al artículo 488 del Código sustantivo del trabajo y 151 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, el actor tenía como termino máximo para reclamar su derecho hasta el 14 de septiembre de 2020, lo que hizo el 28 de octubre de 2018 (f° 60), es decir dentro del término trienal dispuesto para ello; de donde se extrae que el derecho del trabajador no se vio afectado por el fenómeno de la prescripción, razón por la que la excepción propuesta por la demandada se declarará no probada.

Por otro lado, dadas las resultas del proceso, se declarará probada la excepción de “buena fe” e improbadas las de “inexistencia de los derechos y acciones que se pretenden en la demanda” y “pago”.

Por último, al revocarse la sentencia de primera instancia conforme al numeral 4° del artículo 365 del CGP, aplicable al proceso laboral por remisión que hiciere el artículo 145 del CPT y ss, la demandada será condenada a pagar las costas por ambas instancias.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N.° 4 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** Revocar el numeral segundo de la sentencia proferida el 29 de agosto de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, y en su lugar Condenar a Interglobal Seguridad y Vigilancia LTDA, a pagar a Juan Carlos Castillo Mariotis, la suma de \$51.838, por concepto de reliquidación del auxilio de Cesantías, correspondientes a los años 2015, 2016 y 2017; suma que deberá pagar debidamente indexada conforme a la parte motiva.

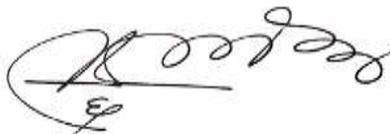
**SEGUNDO:** Declarar probada la excepción de buena fe y no probadas las de prescripción, inexistencia de los derechos y acciones que se pretenden en la demanda y pago, propuestas por la demandada.

**TERCERO:** Revocar el numeral tercero de la sentencia proferida el 29 de agosto de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, y en su lugar condenar a Interglobal Seguridad y Vigilancia LTDA a pagar las costas por ambas instancias, fíjese como agencias en derecho por esta instancia la suma de 1 SMLMV. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

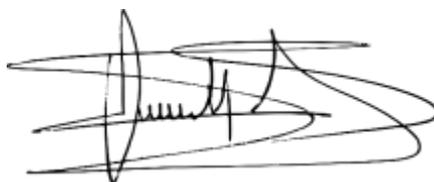
**CUARTO:** Confirmar la sentencia apelada en los restantes.

**QUINTO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2018-00289-01  
**DEMANDANTE:** JUAN CARLOS CASTILLO MARIOTIS  
**DEMANDADO:** INTERGLOBAL SEGURIDAD Y VIGILANCIA LTDA.

(AUSENCIA JUSTIFICADA)  
**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado