



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito**  
**Judicial De Valledupar**  
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20178-31-05-001-2019-00195-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ MIGUEL OROZCO LEÓN  
**DEMANDADO:** AUSTIN INGENIEROS COLOMBIA S.A.S. y  
solidariamente C.I. PRODECO S.A.

Valledupar., veinte (20) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 17 de agosto de 2022.

**I. ANTECEDENTES**

José Miguel Orozco León, promovió demanda laboral para que se condene a la empresa Austín Ingenieros Colombia S.A.S. a reembolsarle la suma de \$8.162.848 descontada; a reliquidar las prestaciones sociales causadas durante la relación laboral, así como el monto de la indemnización por despido injusto con el salario real. Al pago de las sanciones moratorias consagradas en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, indexación, más costas y agencias en derecho. Por último, se declare solidariamente responsable de las condenas a C.I. Prodeco S.A. como beneficiaria de la labor que ejercía.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 23 de enero de 2015 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Austín Ingenieros Colombia S.A. en el cargo de soldador, labor que prestó en las instalaciones de C.I. Prodeco S.A., con un último salario promedio de \$3.314.891, teniendo en cuenta las bonificaciones y horas extras.

Relató la relación laboral finalizó por decisión unilateral e injusta el 11 de agosto de 2019, con el consecuente pago de prestaciones sociales y la indemnización por despido, factores que no fueron liquidados con el salario que realmente devengaba.

Refiere, le fue descontado en forma arbitraria de la liquidación final la suma de \$8.62.848 a favor del Banco de Occidente, sin que previamente hubiese autorizado el mismo, lo cual le causó un detrimento injustificado.

Al contestar la demanda la sociedad **Austín Ingenieros Colombia S.A.**, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó el 1, 2 y 8, relativos a la existencia del vínculo, los extremos laborales, el despido injusto, que los servicios fueron prestados en las instalaciones de CI Prodeco S.A.

Mencionó, en cuanto al reintegro de la suma descontada, que, al finalizar la relación laboral, cesa la prohibición del empleador de descontar deudas sin previa autorización, pues dicha garantía solo aplica mientras exista el vínculo, en aras de garantizar el mínimo vital.

Puso de presente, el demandante adquirió un crédito de libranza con el Banco de Occidente por valor de \$22.000.000 para un plazo de 72 meses, autorizando a la compañía descontar de sus prestaciones sociales legales y extralegales y de la liquidación final para el pago de las cuotas de forma libre, voluntaria y expresa, aclarando, que para la data de finalización del contrato el mismo no se había cancelado. Descuentos autorizados igualmente en la cláusula décima primera del contrato de trabajo.

Anotó, el demandante devengó la suma de \$1.414.103, sin bonificaciones. Aclaró, con la suscripción del contrato de trabajo celebrado el 3 de mayo de 2016 pactaron el reconocimiento de un auxilio de sostenimiento no constitutivo de salario, que entregaba por mera liberalidad, no retribuía la actividad desplegada por el actor, no enriquecía

su patrimonio, el mismo estaba dirigido a cubrir los gastos de traslado del actor a su sitio de trabajo y contribuir a las necesidades y contingencias que el mismo acarreaba. Señaló, el actor no laboró horas extras y, los recargos nocturnos, dominicales y festivos, los remuneró en debida forma.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación. *(07ContestacionDemanda(AustinIngenieros).pdf)*.

Llamó en garantía a la aseguradora HDI Seguros S.A. *(12AgregarMemorial(LlamadoGtia-HDISeguros).pdf)*

**C.I. Prodeco S.A.** se opuso a la totalidad de las pretensiones y no admitió ningún hecho de la demanda. Mencionó, celebró con Austin Ingenieros Colombia S.A. contrato de prestación de servicios para fabricación, soldadura y mecanizado para equipo móvil en las minas Calenturitas y la Jagua del departamento del Cesar, con total autonomía y completa independencia técnica y directiva, con sus propios recursos y trabajadores, impartiendo las órdenes y asignando horarios a su propio personal, y asumiendo todos los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas. Es así, que la contratista independiente paga los salarios, aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales, y todos los derechos laborales de sus trabajadores, les imparte órdenes, impone reglamentos y horarios de trabajo.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación. *(carpeta: 16ContestacionDemanda(Prodeco) - doc: contestación.pdf)*

Llamó en garantía a Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. “Confianza”.

Por auto del 28 de octubre de 2020 el juzgado admitió los llamamientos en garantía. *(20AutoAdmite.pdf)*

**HDI Seguros S.A.** Frente a la demanda se opuso a las pretensiones por carecer de los presupuestos fácticos, probatorios y jurídicos. En cuanto a los hechos manifestó no constarle.

Respecto al llamamiento en garantía, se opuso a las pretensiones. afirmó no ha expedido en favor de las sociedades demandadas la Póliza No 4000153 que ampare el pago de salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones, al personal contratado por Austin Ingenieros Colombia S.A.S., a contrario sensu, expidió el 15/08/2018 POLIZA DE SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL No 4000153 – ANEXO 0 con una vigencia de 1 año comprendida entre el 01/08/2018 a 01/08/2019, donde funge como tomadora y asegurada la sociedad AUSTIN INGENIEROS COLOMBIA S.A.S y como beneficiarios los terceros afectados, la cual fue adquirida con el objeto de amparar la responsabilidad civil extracontractual en que pudiera incurrir el asegurado.

Propuso las excepciones de inexistencia de cobertura y falta de legitimación en la causa. *(24ContestacionDemanda(HDISeguros).pdf)*

Por su parte, la **Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. Confianza**, frente a la demanda se abstuvo de pronunciarse frente a las pretensiones y manifestó no constarle los hechos.

En cuanto al llamamiento en garantía, precisó que, conforme los hechos de la demanda, la vinculación del demandante se dio antes de la expedición de la póliza de seguro de cumplimiento 06 CU033605, es decir, el actor no cumplió sus labores en virtud del contrato N° AMR14-0197 amparado por la póliza por la cual fue llamada en garantía, por tanto, se opone a cualquier condena.

Propuso las excepciones de ausencia de solidaridad laboral entre C.I. Prodeco S.A. (asegurado - beneficiario) y Austin Ingenieros Colombia S.A.S (garantizado - contratista); ausencia de cobertura de las acreencias

laborales reclamadas – ocurrencia por fuera de la vigencia de la póliza; ausencia de cobertura de cualquier otra indemnización diferente a la del despido sin justa causa (art.64 C.S.T.); no extensión al asegurado ni a la aseguradora de condenas por indemnizaciones moratorias; y máximo valor asegurado. (25ContestacionDemanda(LlamamientoGtia-Confianza).pdf)

En audiencia del 1 de agosto de 2022, la parte demandante desistió de las pretensiones contra CI Prodeco S.A. (45Audiencia.mp4). Ante los problemas de conectividad del juzgado, la audiencia se reprogramó para el 9 de agosto siguiente, calenda en la que se aceptó el desistimiento contra CI Prodeco S.A. y se desvinculó a la llamada en Garantía Confianza S.A.. (50.AudienciaART 77 Y 80.mp4)

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo de 17 de agosto de 2022, resolvió:

**PRIMERO.** Declárese que entre el señor José Miguel Orozco León y Austin Ingenieros Colombia S.A.S., existió un contrato de trabajo a término indefinido.

**SEGUNDO.** Condénese a Austin Ingenieros Colombia S.A.S., a pagarle a José Miguel Orozco León, la suma de \$8.162.848 m/cte., por concepto de descuento prohibido de la liquidación final del contrato de trabajo.

**TERCERO.** Absuélvase a la empresa Austin Ingenieros Colombia S.A.S., de las demás pretensiones invocadas por el demandante.

**CUARTO.** Absuélvase a HDI SEGUROS S.A., de las pretensiones invocadas por la empresa Austin Ingenieros Colombia S.A.S., en la demanda de llamamiento en garantía.

**QUINTO.** Condénese en costas a cargo de Austin Ingenieros Colombia S.A.S. Procédase por secretaría a la liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$816.285 m/cte.

**SEXTO.** Las excepciones quedan resueltas conforme a la parte motiva

Como sustento de su decisión, señaló elemento caracterizador del salario es que corresponda a un pago como contraprestación directa del servicio. Consideró, el demandante no acreditó por ningún medio probatorio que los auxilios de sostenimiento y alimentación se pagaron como contraprestación del servicio, pues el primero encontraba su razón de ser en que los trabajadores no vivían en la zona donde laboraban que era en la mina, y debían desplazarse después de los turnos.

Con respecto al de alimentación, conforme lo indicó el testigo Rafael Pava, solo lo cancelaban si el trabajador laboraba turnos nocturnos y después de terminado debía trasladarse. Conforme lo anterior, no encontró bases para reliquidar los emolumentos pretendidos y, por ende, condenar a las sanciones moratorias.

En cuanto el pago de la suma descontada de la liquidación final indicó que la cláusula decima primera del contrato de trabajo es de carácter genérico y de la misma no podría entenderse un consentimiento del trabajador para realizar cualquier deducción, de su contenido se colige la intención de las partes de autorizar descuentos por deudas del trabajador con la empresa, no a favor de entidades financieras.

### **III. RECURSOS DE APELACIÓN**

La parte demandante y demandada Austin Ingenieros Colombia S.A. apelaron la sentencia.

La **parte actora**, en síntesis, reprocha la absolución dispuesta frente a la indemnización moratoria, sobre los valores descontados ilegalmente, pues la misma fue solicitada no solo frente a la reliquidación de las prestaciones, sino también, como consecuencia de los descuentos ilegales aplicados por la demandada, conforme se indicó en la pretensión sexta de la demanda.

Así mismo, solicitó se ordene la reliquidación de las prestaciones, al estimar equivocado el análisis del *a quo*, relativo a que, el auxilio de

sostenimiento y alimentación no constituyen factor salarial, al no probar que constituían salario, desconociendo que se cumplían los 3 elementos exigidos en el artículo 127 del CST, entraran directamente al patrimonio del trabajador, fuera contraprestación directa del servicio y la habitualidad, los cuales se acreditaban con los mismos testigos traídos por la demandada, quienes manifestaron que si no trabajaban no devengaban ese pago.

La **demandada**, alude a la indebida valoración probatoria de los documentos obrantes en el plenario. Insistió en que liquidó y pagó en debida forma todos los conceptos laborales al demandante. Precisó, el actor adquirió un crédito de libranza con el Banco de Occidente por valor de \$22.000.000, entidad con la que suscribió la orden en la que autorizó irrevocablemente que, en caso de producirse su retiro como empleado, cualquiera que fuese la causa, le sea descontado de sus salarios y prestaciones sociales, indemnización, bonificaciones y/o cualquier otra suma resultante a su favor, y se remitiera a la entidad bancaria para aplicarlo a la deuda.

Refirió, los documentos obran en el expediente y fueron remitidos vía correo electrónico el 1º de julio de 2020, pieza que no fue valorada por el juzgado. Agregó, se desconoció igualmente, la autorización que inicialmente realizó el demandante con la suscripción del contrato de trabajo.

Consideró se desconoció lo confesado por el actor en el interrogatorio de parte, en el que reconoció la existencia de la libranza y la autorización de descuentos. Así mismo, atacó la condena en costas, sobre la cual solicita su revocatoria.

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

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si: **i)** el auxilio de sostenimiento y alimentación pactado constituye factor salarial y, por ende, deben tenerse en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales; **ii)** la procedencia del reembolso de la suma de dinero descontada de la liquidación final; **iii)** la viabilidad del pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto la reliquidación de prestaciones como de las sumas descontadas; así como **iv)** si es o no procedente la condena en costas a la demandada.

##### **1. Acerca del salario y reliquidación de acreencias laborales.**

De conformidad con los artículos 127 del Código Sustantivo del Trabajo y 1.º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario todo aquello que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea cualquiera la forma o la denominación que se adopte (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277).

También la jurisprudencia sentada por la H. Corte Suprema de Justicia ha resaltado la función social del salario al referir que constituye un elemento esencial del trabajo subordinado y sirve de fuente principal de sostenimiento para el trabajador y su familia, además de ser parámetro fundamental para la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y aportes a la seguridad social, por consiguiente, resulta de gran importancia su definición y delimitación en cada caso. Sobre este particular, en la sentencia CSJ SL5159-2018 reiterada en SL 5146-2020, expresó:

*En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia. Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad, pago,*

*igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y ss. CST).*

*Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a la seguridad social y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo.*

Por su parte, el artículo 128 de la misma obra sustantiva laboral señala 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.

Conforme a lo expuesto, se concluye que es salario «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», de lo que sigue que, independientemente de la forma, denominación o instrumento jurídico que se haga uso, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario. No importa, entonces, la figura jurídica o contractual utilizada, si lo percibido es consecuencia directa de la labor desempeñada o la mera disposición de la fuerza de trabajo, por ello, tendrá en virtud del principio de la primacía de la realidad prevista en el artículo 53 de la Constitución Nacional, el carácter salarial.

Por tal motivo, no es válido para las partes que en uso de la posibilidad consagrada en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, despojen de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado, así lo ha considerado

también la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en radicado n.º 39475, 13 jun. 2012, reiterada en SL12220-2017, en donde indicó que: «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo».

Paralelamente, la misma Corporación en sentencia radicado n.º 35771 de 1º feb. 2011, acerca de los pactos no salariales, puntualizó:

*Para responder esta parte de la acusación, la Corte recuerda que, conforme a su orientación doctrinaria, al amparo de la facultad contemplada en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el 128 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes no pueden desconocer la naturaleza salarial de beneficios que, por ley, claramente tienen tal carácter.*

*Ello traduce la ineficacia jurídica de cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza salarial. Carece, pues, de eficacia jurídica todo pacto en que se prive de la índole salarial a pagos que responden a una contraprestación directa del servicio, esto es, derechamente y sin torceduras, del trabajo realizado por el empleado.*

Igualmente, en los términos de la sentencia CSJ SL5159-2018 reiterada en SL 5146-2020, la forma de armonizar y entender adecuadamente esta facultad se traduce en que los referidos pactos de «desalarización» solo pueden recaer sobre «aquellos emolumentos que, pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario», tales como los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. En dicha decisión, refirió:

*La jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido, de modo insistente, en que esa posibilidad no es una autorización para que los interlocutores sociales resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220-2017).*

*Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «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», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de*

*realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario.*

*Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que, pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.*

*Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. Por lo tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva, no es salario por decisión de las partes.*

Y en sentencia CSJ SL1993-2019 reiterada en la SL2198-2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia explica que todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipula, sino en función del entorno que lo circunda. En dicha decisión refirió:

*“En ese contexto, una vez acreditado el vínculo laboral respecto del contrato de asesoría, le corresponde a la Sala dilucidar si lo que percibió el demandante con ocasión de este, es o no salario.*

*Al respecto, esta Corporación ha enfatizado que los pagos que se perciben en razón a la relación de trabajo se presumen salario, a menos que se demuestren las condiciones de ocasionalidad, mera liberalidad del empleador y/o que no van dirigidos a remunerar los servicios prestados (CSJ SL3272-2018).*

*Es decir, el carácter remuneratorio de un pago no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados. (Subrayado fuera del texto original)*

De ahí que, conforme lo ha dispuesto el máximo órgano de la jurisdicción laboral, es el empleador el que tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018).

En síntesis, conforme a la línea jurisprudencial sentada por el máximo Órgano de cierre de la jurisdicción laboral, a efectos de verificar la naturaleza salarial de los pagos efectuados por el empleador al trabajador, es necesario tener en cuenta que: **1)** En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 C. Pol), lo que recibe el empleado como directa contraprestación del servicio, sea en dinero o en especie, no deja de ser salario por la simple denominación que le den las partes. **2)** El criterio conclusivo o de cierre para determinar si un pago es o no salario, consiste en establecer si se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo realizado, es decir, que el salario se define por su finalidad o destino. **3)** Acreditada por parte del trabajador la periodicidad, habitualidad y permanencia del pago realizado, le corresponde al empleador la carga de probar que la destinación de dicho estipendio tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y, por tanto, con carácter no remunerativo. **4)** Por cuenta de la parte final del art. 128 del Código Sustantivo del Trabajo, el acuerdo entre las partes orientado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial debe ser expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cobija, por ello, la duda sobre si un emolumento es o no salario debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo del servicio, en tal sentido, las partes no pueden despojar de incidencia salarial un pago que por esencia lo es. (CSJ SL986-2021).

### **1.1. Del Factor Salarial.**

Alude el promotor del juicio que el pago denominado auxilio de sostenimiento y de alimentación no fue tenido en cuenta al momento de

liquidar las prestaciones sociales, ni la indemnización por despido injusto, pese a constituir factor salarial, razón por la que se hace necesario determinar si tales postulados tienen o no tal connotación conforme lo dispone el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Del examen de la cláusula quinta contenida en el contrato de trabajo celebrado el 3 de mayo de 2016, entre José Miguel Orozco León y Austin Ingenieros Colombia S.A. se lee lo siguiente<sup>1</sup>:

*“AUXILIO DE SOSTENIMIENTO. En atención a las actividades que realizará EL TRABAJADOR en el cargo de UTILITY las cuales implican su constante traslado, EL EMPLEADOR otorgará a EL TRABAJADOR, un auxilio mensual no constitutivo de salario de UN MILLON CIEN MIL PESOS (\$1.100.000.00). Las partes acuerdan que la naturaleza de este auxilio es no constitutiva de salario, toda vez que no retribuye los servicios prestados por EL TRABAJADOR.*

*PARÁGRAFO.- Este beneficio es otorgado por EL EMPLEADOR al EMPLEADO, por mera liberalidad, por lo tanto las partes EMPLEADOR y EMPLEADO están de acuerdo en que éste no constituye salario ni es factor de salario para liquidar derechos laborales, ni para aportes a la seguridad social, aportes parafiscales ni para ningún otro efecto legal, en concordancia con el artículo 15 de la ley 50 de 1990, por lo tanto las partes, EMPLEADOR y EMPLEADO acuerdan que queda a disposición de EL EMPLEADOR, modificar el auxilio mencionado ya sea para aumentar, disminuir o revocar cuando así lo considere.”*

Y en la cláusula sexta se pactó:

*PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. Las partes acuerdan expresamente que todos los auxilios, beneficios o conceptos extralegales que EL EMPLEADOR le pague a EL TRABAJADOR durante la relación laboral, tales como primas de cualquier naturaleza, alimentación, vestuario, educación, suministro y préstamo de vivienda, auxilios por calamidad doméstica, auxilios funerarios, pólizas de seguro, suministro de transporte, y/o vehículo y elementos relacionados con este, afiliación a clubes sociales o de recreación y demás conceptos diferentes al salario estipulado como contraprestación directa del servicio en la cláusula tercera de este documento, no constituyen salario de ninguna naturaleza (dinero o especie), en los términos autorizados por el art. 15 de la Ley 50 de 1990.*

*PARÁGRAFO. EL TRABAJADOR declara que está de acuerdo en convenir en los términos previstos en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 que los conceptos que acaban de enunciarse no constituyan salario y, en consecuencia, no sean tenidos en cuenta por EL EMPLEADOR al liquidar durante la vigencia del Contrato de Trabajo o a la terminación del mismo ninguna de las prestaciones o derechos que le correspondan.*

De lo transcrito se observa que, las partes acordaron excluir del concepto salarial lo percibido por *“todos los auxilios, beneficios o conceptos extralegales...y demás conceptos diferentes al salario estipulado como*

---

<sup>1</sup> 07ContestacionDemanda(AustinIngenieros).pdf – pág. 34-37

*contraprestación directa del servicio”* bajo la égida del artículo 15 de la Ley 50 de 1990, modificatorio del 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, que relaciona los pagos efectuados al trabajador, no constitutivos de salario.

Ahora, revisado el acervo probatorio, se observa que entre los meses de abril de 2016 a junio de 2017 el demandante percibió el pago denominado “*auxilio de **sostenimiento***” por valor de \$550.000 quincenal, y para la primera quincena de julio de 2017, segunda quincena de agosto, todo septiembre, octubre y noviembre de 2017, abril a julio de 2019 el monto reconocido por ese concepto fue de \$581.625. (*07ContestacionDemanda(AustinIngenieros).pdf – pág. 60 a 89, 92 a 98, 107 a 114, 116 a 132, 134 a 139/139*).

Para las fechas en que el trabajador se encontraba gozando de alguna incapacidad y vacaciones, el monto del auxilio variaba, fíjese por ejemplo la nómina de la primera y segunda quincena de diciembre de 2017, las dos quincenas de enero, febrero y marzo de 2018, en la que el demandante gozó de incapacidades, allí el valor reconocido por el auxilio fue de \$185.053 en cada quincena. Igual monto recibió cuando se encontraba gozando de las vacaciones, tal como se aprecia de la nómina de la primera quincena de agosto de 2018. Y en la primera quincena de mayo de 2019 por 7 días solo recibió \$475.875, lo cual obedece precisamente a la finalidad de tal beneficio. (*07ContestacionDemanda(AustinIngenieros).pdf – pág. 99-106, 115, 133/139*).

Y en lo que respecta al auxilio de **alimentación**, se tiene que el mismo fue cancelado al actor desde septiembre de 2018 hasta abril de 2019, segunda quincena de mayo a agosto de 2019 (\$42.500), pero, también se advierte que, para el mes de mayo de 2019 no devengó suma alguna por el auxilio de alimentación. (*07ContestacionDemanda(AustinIngenieros).pdf - pág. 117 a 132, 133, 134 a 139*).

Frente a la causación de su pago, el testigo **Rafael Villa Paba**, manifestó presta servicios para la demandada Austin Ingenieros Colombia S.A. desde el 5 de julio de 2016 como asistente de recursos humanos y fue promocionado en el año 2018, a jefe de recursos humanos.

Refiere, conoció al actor como empleado, porque laboró desde el 23 de enero de 2015 al 11 de agosto de 2019. Dijo el último salario fue de \$1.414.103, devengaba un salario básico, más el auxilio de transporte fijado por ley.

Menciona al demandante le eran cancelados dos auxilios, uno de sostenimiento, que pagaban para la prestación de sus servicios, es decir, el traslado desde el lugar de residencia, El Paso, al lugar para el cual fue contratado, para este caso la mina Calenturitas. Dicho auxilio no lo pagaban cuando el trabajador estuviera ausente, en vacaciones, ausentismo o incapacidad, porque no tenía que ir a prestar sus servicios al lugar para el cual fue contratado.

Y recibía otro auxilio denominado alimentación con la aclaración, que inicialmente a los trabajadores les entregaba un *lonch* por laborar en horas de la noche, pero, a petición de los trabajadores, acordaron con la compañía a través de un otrosí, que cancelarían a aquellos trabajadores que laboraran en turno nocturno ese auxilio de alimentación, el cual pagaban quincena vencida.

En esa línea de pensamiento, es nítido que el pago de los auxilios debatidos no era consecuencia inmediata de la ejecución de la labor para la cual fue contratado el señor José Miguel Orozco León, de ahí que no tuviera un carácter remuneratorio y salarial, en los términos del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Bajo ese panorama, no resulta viable como lo pretende la parte activa, incluir lo percibido por esos conceptos a efectos de reliquidar las prestaciones sociales y la indemnización por despido injusto.

## **2. Descuentos no autorizados.**

Reprocha la demandada la orden de reembolsar las sumas descontadas de la liquidación final, bajo el argumento, de existir prueba en el plenario de la autorización por parte del demandante. Además, la prohibición del empleador de retener saldos, está circunscrita solo durante la vigencia del contrato, no a la finalización del mismo.

Al respecto es preciso señalar, que la norma sustancial laboral, consagra las prohibiciones del empleador, dentro de las cuales se establece:

*ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:*

*1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso,*

*(...)"*

Frente a la prohibición de descuentos o deducciones, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia radicado 39980 del 13 de febrero de 2013, puntualizó:

*“...las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, porque una vez finalizado el vínculo frente a “descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles”, lo que acarrea como consecuencia es el no pago completo de salarios o prestaciones sociales, con la consecuente sanción por mora (Sentencias CSJ Laboral, 10 de septiembre de 2003 rad. 21057, 12 de noviembre de 2004 rad. 20857 y 12 de mayo de 2006 rad. 27278), lo cual resulta plenamente aplicable en relación con lo previsto en el D. 2127/1945 Art. 27.”*

Revisado el plenario, se advierte el documento denominado “*Orden de descuento de salarios o pensiones a favor del Banco de Occidente*” suscrito el 4 de julio de 2017 por el demandante, que señala: *(12AgregarMemorial(LlamamientoGtia-HDISeguros).pdf)*

*“(...) Desde ahora autorizo irrevocablemente que en caso de producirse mi retiro como empleado cualquiera que sea la causa, sea el retiro voluntario o no, me sea descontado de mi salario, prestaciones sociales (excepto cesantías), indemnizaciones, bonificaciones y/o cualquier otra suma resultante a mi favor y dicho descuento se traslade directamente al Banco de Occidente para aplicar al saldo insoluto de la deuda...”*

En virtud de lo anterior, el empleador procedió a descontar de la liquidación final, la suma de \$8.182.848 por concepto de “DSCTO LIBRANZA OCCIDENTE”.

Así las cosas, esta Corporación no comparte la decisión de la jueza referente a condenar a la demandada a reembolsar al actor la suma deducida de la liquidación final, pues, además de no existir prohibición para el empleador de descontar una vez finalizado la relación laboral, queda ampliamente demostrado en el plenario que el promotor del proceso si autorizó expresamente el descuento con destino al crédito otorgado por Banco de Occidente, de ahí que el descuento cuestionado no era ilegal.

En consecuencia, se revoca el numeral segundo de la sentencia analizada, para en su lugar, absolver a la demandada de la pretensión de reembolso de la suma deducida de la liquidación final por concepto de crédito de libranza.

En ese orden, también resulta oportuno revocar la condena en costas dispuesta en el numeral quinto.

Al haberse resuelto desfavorablemente el recurso interpuesto por la parte demandante, se condena en costas de esta instancia de conformidad con el artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT y SS.

#### **IV. DECISIÓN**

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 y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

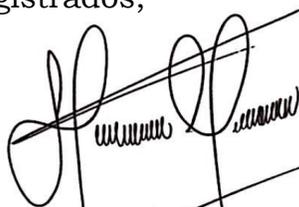
**PRIMERO: REVOCAR** el numeral segundo de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 17 de agosto de 2022, para en su lugar, absolver a la demandada de la pretensión de reembolso de la suma deducida de la liquidación final por concepto de crédito de libranza, conforme a lo expuesto.

**SEGUNDO: REVOCAR** el numeral quinto de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 17 de agosto de 2022, para absolver por las costas de primera instancia a la parte demandada.

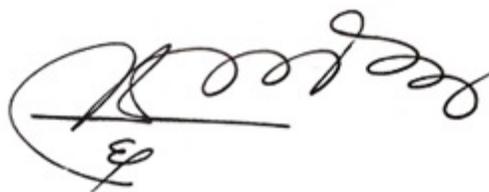
**TERCERO: CONDÉNESE** en costas por esta instancia a la parte demandante. Fíjese por concepto de agencias en derecho, la suma de un (1) SMLMV. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. J. C. A.', written in a cursive style.

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado