



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: 20001 31 05 002 2019 00327 01
DEMANDANTE: GEINER DAVID MANOTAS CAMPUZANO
DEMANDADO: GOLD RH S.A.S Y SALUD TOTAL S.A

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

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 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 19 de julio de 2022.

I. ANTECEDENTES

Geiner David Manotas Campuzano, llamó a juicio a Gold RH S.A.S y Salud Total EPS para que declare la ineficacia de la cláusula tercera del contrato laboral celebrado con la demandada Gold RH S.A.S., por tanto, los pagos denominados “*medios de transportes y reconocimiento de equipos productivos*” constituyen factor salarial. En consecuencia, se condene a Gold RH S.A.S y solidariamente Salud Total EPS, al pago de la reliquidación de las primas de servicios, auxilio de cesantías, intereses de cesantías y vacaciones causadas entre el 12 de mayo del 2015 y el 30 de noviembre de 2016; indemnización moratoria por el no pago de la totalidad de las prestaciones sociales y la diferencia de los aportes a pensión, más las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que desde el 12 de mayo de 2015 inició una relación laboral con la demandada Gold RH S.A.S, en el cargo de asesor profesional en favor de Salud Total EPS, con una

remuneración fija pactada equivalente a \$752.200, percibía además, el pago denominado “*medios de transportes*”, los cuales eran generados por las afiliaciones mensuales realizados por el gestor a favor de Salud Total EPS, denominadas “*afiliaciones efectivas*”, o por los traslados obtenidos, emolumentos cancelados con observancia de unos parámetros establecidos por Gold RH S.A.S en el documento denominado “*Políticas de Medios de Transportes*”. Reconocimiento monetario que no fue incluido para liquidar las acreencias laborales.

Manifestó que, el 30 de noviembre de 2016 suscribió con la sociedad Gold Rh SAS una modificación al contrato de trabajo, en virtud del cual los pagos denominados medios de transporte pasaban a ser comisiones constituyendo factor salarial.

Al dar respuesta, la demandada **Gold Rh S.A.S.** se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Aceptó los hechos 1, 11, 15, 20 y 21, relativos a la existencia del contrato de trabajo, extremo inicial, así como la remuneración de “*medios de transporte*” y “*reconocimiento de equipos productivos*” no fueron tenidos en cuenta para liquidar las acreencias laborales. También que Salud Total EPS era beneficiaria de los servicios prestados por el actor.

En cuanto a lo cancelado por “*medios de transporte*”, precisó que la cláusula tercera del contrato de trabajo preceptúa que el reconocimiento de dicha suma de dinero se justifica por los desplazamientos realizados por el trabajador para efectuar las afiliaciones. Igualmente, se estipuló el mismo no constituía factor salarial, dada su variabilidad mensual, de ahí que estuviera excluido para efectos de liquidación de prestaciones sociales, indemnizaciones y vacaciones.

Agregó, la causación y cobro de los medios de transporte estaban detallados en el documento denominado “*política de profesionalización y medios de transporte asesores*” e insistió que su pago no era una contraprestación directa del servicio.

Evidenció que el pago de los medios de transporte fue eliminado con ocasión de las irregularidades presentadas al interior de la institución, por cuanto los asesores aportaban documentación falsificada para obtener la devolución de medios de transporte no configurados, luego, con el fin de establecer un incentivo para los trabajadores fueron estipulados unas comisiones que constituían factor salarial.

En cuanto a la remuneración mensual denominada “*reconocimiento de equipos productivos*”, dijo que los mismos eran un incentivo o premio otorgados al grupo comercial cuando se lograban las metas de presupuestos establecidas, es decir, tal postulado era determinado como una forma de participación de utilidades que las partes acordaron para cuando se alcanzaran los objetivos globales, razón por la cual tales bonificaciones no tenían connotación salarial.

Propuso las excepciones de falta de causa para pedir e inexistencia de la obligación a cargo de Gold Rh S.A.S., cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y mala fe del demandante (*Carpeta: 10Contestación_demanda_Geiner_Manota_vs_Gold_RH_y_otro; CONTESTACION MANOTAS CAMPUZANO GEINER.pdf*).

Por su parte, **Salud Total EPS** pese a haber sido notificada, guardó silencio, de ahí que, por auto de 1° de septiembre de 2021, el Juzgado la tuvo por no contestada (*22Admite contestación-fija fecha.pdf*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar-Cesar, el 19 de julio de 2022, resolvió:

“PRIMERO: Absolver a la demandada GOLD RH S.A.S. y solidariamente a SALUD TOTAL EPS-S S.A., de las pretensiones de la demanda presentada en su contra por el demandante GEINER DAVID MANOTAS CAMPUZANO, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Declarar probada a favor de GOLD RH S.A.S, las excepciones perentorias de FALTA DE CAUSA PARA PEDIR E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO.

TERCERO: *Declarar probada de manera oficiosa a favor de SALUDTOTAL, la excepción perentoria de inexistencia de la obligación.*

CUARTO: *Condenar al demandante en costas y agencias en derecho en la suma de un salario mínimo a favor de las entidades demandadas.*

QUINTO: *De no ser apelada la presente sentencia, se ordena su consulta por haber resultado adversa a las pretensiones del demandante.*

Como sustento de su decisión, señaló preliminarmente la no discusión sobre la existencia de un vínculo laboral entre las partes, el cual inició el 12 de mayo de 2015 y finalizó el 1° de julio de 2018, así como tampoco lo relacionado con que Salud Total EPS era beneficiaria de los servicios prestados a través de la entidad Golf Rh S.A.S., y en dicha relación laboral los denominados medios de transporte no se consideraban factor salarial.

En cuanto al pago de la remuneración denominada medios de transporte, estimó no constituían factor salarial, por cuanto el pago no se realizó para beneficio del actor, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones y sufragar los gastos en que incurría para realizar su labor como asesor de la demandada.

En lo atinente al denominado reconocimiento de equipos productivos, adujo, que si bien en decisión proferida por ese despacho el 23 de junio de 2022 determinó que el mismo tenía naturaleza salarial y, por tanto, constituía factor salarial, lo cierto era que, en un nuevo estudio de la jurisprudencia, consideraba que la naturaleza de ese pago no se enmarca dentro del concepto salarial, en tanto estaba condicionado a que la empresa alcanzara los logros de eficiencia fijados, pero no obedecía a una retribución directa del servicio prestado, sino que constituía una bonificación de manera unilateral establecida por el empleador, siempre que se alcanzaran las metas de eficacia propuestas.

Además, dicho pago fuera de no ser de consagración legal, tampoco tiene origen en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo,

convención o pacto colectivo de trabajo, lo que conllevó a catalogarlo como de mera liberalidad del empleador.

En ese mismo horizonte, precisó que, al no salir avante ningún pago por concepto de reliquidación de prestaciones sociales, resultaba inadmisibles referirse al respecto de la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante, suplicó revocar la sentencia al considerar la indebida motivación del fallo. Llamó su atención, el hecho referente a que el juzgado desconozca las sentencias de 2018 y 2020 en la que la Corte Suprema de Justicia señaló que los incentivos de transporte denominados con diferentes nombres son realmente percibidos como una contraprestación directa de los servicios. Sin embargo, no se explica como el *a quo* cambió la tesis expuesta en anterior oportunidad sobre un asunto similar.

Desde ese horizonte, resultaba inadmisibles la indebida valoración probatoria del juez, pues a través de confesión y testimonios quedó acreditado que no hay ninguna relación entre lo gastado para obtener las afiliaciones y lo percibido como contraprestación por dichas afiliaciones a través del pago denominado medio de transporte.

Alega, como los incentivos reclamados estaban condicionados a las afiliaciones efectuadas, de ahí que eran una contraprestación de esos servicios. Censuró la postura asumida por el juzgado, en cuanto al reconocimiento de equipos productivos, de lo que se sigue que, el mismo era percibido de manera individual y no colectiva, que se constituía conforme al mayor esfuerzo realizado para superar las metas establecidas y obtener las afiliaciones que le permitieran recibir dicha remuneración. Es decir, era garantizado como consecuencia del esfuerzo realizado para obtener ese logro.

En esos términos, recabó en la ineficacia de la cláusula tercera del contrato de trabajo, la cual debía ser analizada exhaustivamente. En esa línea, persistió en procedencia de la indemnización moratoria.

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si los pagos denominados medios de transporte y reconocimiento de equipos productivos realizados por la demandada constituyen connotación salarial.

En el presente asunto, no es objeto de discusión por plena aceptación de la parte pasiva en la contestación de la demanda, sobre: **i)** la existencia del contrato de trabajo entre el señor Geiner David Manotas Campuzano y la sociedad GOLD RH S.A.S, dentro de los extremos temporales comprendidos entre el 12 de mayo de 2015 hasta 1° de julio de 2018, así como que, **ii)** la sociedad Salud Total EPS era beneficiaria de los servicios prestados a través de la demandada Gold Rh S.A.S.

1. Del factor salarial y reliquidación de las 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, 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).

2. Caso concreto.

2.1.1 El Factor Salarial.

Alude el promotor del juicio que los pagos denominados medios de transporte y reconocimiento de equipos productivos tienen naturaleza salarial, por tanto, constituyen 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 tercera objeto de ineficacia, contenida en el contrato de trabajo celebrado el 12 de mayo de 2015 entre Geiner David Manotas Campuzano y Gold RH S.A.S., se lee lo siguiente:¹

“TERCERA. MEDIOS DE TRANSPORTE. *EL EMPLEADOR reconocerá y pagará a favor de EL (LA) TRABAJADOR(A) como medios de transporte los gastos de transporte que, en la gestión de afiliación efectiva realice, tales como desplazamientos a diferentes lugares para realizar los contactos, para diligenciar formularios, para entrega de carnets, para asesoría de producto, entre otras actividades conexas, y en las fechas de corte dispuestas; las sumas sobre cada cotizante que cumplan las siguientes condiciones a saber* **a)** *Que las afiliaciones se hagan en aquellas ciudades y municipios en donde el cliente tenga red de prestadores de servicios activo. b)* *Que las afiliaciones se efectúen a trabajadores independientes, dependientes o pensionados de personas jurídicas debidamente constituidas y registrada legalmente, con Número de Identificación Tributaria asignado (NIT), y que sea de carácter privado. Las condiciones de este literal deberán cumplirse conjunta y no optativamente. Si se trata de afiliación de trabajadores independientes, afiliados a través de agrupadora, el medio de transporte solamente se generará, si la afiliación y pago de la autoliquidación se efectúan a través de una entidad agrupadora debidamente constituida como persona jurídica y con Número de Identificación Tributaria asignado (NIT), autorizada por la Superintendencia Nacional de Salud, y debidamente autorizada por la Vicepresidencia de Mercadeo y Ventas o quien haga sus veces. c)* *Correcto diligenciamiento de todos los formularios del periodo. d)* *Que la asignación de I.P.S. primaria y A.R.L. se haya efectuado mediante el diligenciamiento del espacio correspondiente en el formulario de inscripción; e)* *Anexos legales y contractuales debidamente radicados; f)* *Pago, por parte del cotizante de la correspondiente cotización o aporte previo, por la totalidad de los días del mes respectivo; g)* *compensación efectuada ante el FONDO DE SOLIDARIDAD Y GARANTIA, la cual debe haberse efectuado por mes completo, lo cual solo sucede en el evento en que la cotización se efectúe por los 30 días del respectivo mes. PARAGRAFO PRIMERO: Estos medios de transporte únicamente se pagarán una vez, por afiliación de cada cotizante, independientemente de las renovaciones de la afiliación inicial que los afiliados realicen posteriormente. (...)*”

¹ Folio 45-50, Archivo Digital “01CuadernoPrincipal.pdf”

De lo transcrito se observa que, las partes acordaron excluir del concepto salarial lo percibido por “*medios de transporte*” bajo la égida de los artículos 15 y 16 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 probatorio², se observa que entre los meses de agosto de 2015 a noviembre de 2016 el demandante percibió el pago denominado “*medios de transporte*”, y de septiembre de 2015 a enero de 2016, de mayo de 2016 a enero de 2017 recibió el pago de “*reconocimiento equipos productivos*”, los cuales fueron concebidos para retribuir directamente el servicio prestado por el trabajador, pues su causación estaba sujeta o directamente relacionada con la cantidad de afiliaciones efectivas realizadas por el actor y su grupo a posibles beneficiarios del plan obligatorio de salud ofrecido por la EPS como actividad principal de su objeto social.

Lo anterior, se desprende del mismo clausulado aquí reproducido y de lo confesado por Sara Elvira Camargo Márquez representante legal de la accionada en el interrogatorio de parte, del cual resalta:

P: *¿diga si es cierto o no que para que el señor Geiner manotas recibiera ese pago denominado medio de transporte, el afiliado debía pagar por lo menos 28 o 30 días de afiliación?*

R: *“si según lo pactado en la cláusula tercera el contrato de trabajo, una de las condiciones para tener derecho al pago de estos medios de transporte era un periodo de qué pues hubiera una compensación por unos días determinados”.*

(...)

P: *¿cuándo el asesor realizaba la afiliación en planta y esta cumplía con los requisitos para el pago de los medios de transporte, se pagaba dicha remuneración al demandante?*

R: *“si”.*

En la misma línea, manifestó respecto del pago denominado rendimiento de equipo productivo, que el mismo, era un pago grupal,

² (Carpeta: 11Contestación_demanda_Geiner_Manotas_Campuzano_vs_Gold_RH_y_otro_(parte_2-_pruebas_documentales) Doc: Desprendible de nomina.pdf).

realizado a todo el grupo comercial y se distribuía entre un 70% para los asesores comerciales y un 30% para el gerente de cuenta, siendo otorgado siempre y cuando el grupo comercial se excediera en afiliaciones el número asignado al grupo, pago que indica era mensual.

Por su parte, el testigo Neil Cantillo Maestre, manifestó que los medios de transporte dependían de las afiliaciones efectuadas, lo cual se pagaba a los 3 meses de las afiliaciones. Aclaró que así la afiliación se consiguiera “*a pie*” o en la misma oficina, lo que llaman de planta, igual se causaba el pago de medios de transporte. Frente al pago de equipos productivos, dijo ser producto del cumplimiento de una meta, por ejemplo, les exigían 2000 afiliaciones y las cumplían, entonces les realizaban un pago, un porcentaje para la Gerente y el resto lo dividía entre los demás asesores.

En esa línea de pensamiento, es nítido que el pago en cuestión era consecuencia inmediata de la ejecución de la labor para la cual fue contratado el señor Geiner Manotas, de ahí su incontestable carácter remuneratorio y salarial, conforme lo dispuesto en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ante ese panorama, no es acertada la decisión de primera instancia, pues a pesar de no existir duda que casi desde el inicio de su vinculación el actor percibió una remuneración mensual a título de “*medios de transporte*”, y meses después el de “*reconocimiento de equipos productivos*” no era acertado restarle el carácter remuneratorio, fundado únicamente en que ese reconocimiento se hacía “*no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones y sufragar los gastos en que ello incurría para realizar su labor como asesor*”, sin llamar a actuar la presunción salarial que recae sobre lo percibido por el trabajador y con pleno desconocimiento de lo confesado por la demandada en el interrogatorio de parte referente a la forma en que se causaba.

Dicha distorsión valorativa conllevó a darle validez al pacto de desalarización contenido en la cláusula tercera del contrato celebrado

entre las partes, cuando realmente no lo tenía, pues con ello, se excluye el factor salarial de las sumas recibidas por “*medios de transporte*”.

En ese horizonte, aunque las partes conforme los faculta el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, dejaron consignado en el contrato de trabajo que los pagos referenciados no tendrían carácter salarial, estos acuerdos carecen de eficacia, al no ser factible despojar la incidencia salarial de los mismos, dado que “*la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo*” (CSJ SL 39475, 13 jun. 2012). Recuérdese que, tratándose de derechos laborales o de la seguridad social, la regla general es la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos conforme a lo previsto en los artículos 14 del Código Sustantivo del Trabajo, 3 de la Ley 100 de 1993 y 53 de la Constitución Nacional (CSJ SL3071-2020).

Cumple anotar, que, frente al presente asunto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció en un caso de similares contornos, determinando que, en efecto, los pagos realizados por medios de transporte constituyen factor salarial (SL1430- 2018)

En ese raciocinio, esta Colegiatura revoca el fallo censurado, para declarar la ineficacia de la cláusula tercera del contrato laboral celebrado entre el demandante y la demandada Gold Rh S.A.S y, en su lugar, se estimarán los pagos denominados *medios de transporte y reconocimiento de equipos productivos* como factor salarial para proceder a efectuar la debida reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones.

2.1.2 De la Excepción de Prescripción.

En materia laboral, la excepción de prescripción está regulada en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, que indican que los derechos laborales prescriben por regla general, en tres años contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible y, para su interrupción, existen dos mecanismos distintos y no excluyentes.

El primero de ellos, es el denominado mecanismo extrajudicial, regulado por el artículo 489 del C.S.T. en concordancia con el 151 del C.P.T y de la S.S. y que se agota mediante el escrito que el trabajador hace al empleador respecto al derecho pretendido, mientras que el otro lo es el judicial, sobre el cual si bien en el ordenamiento laboral no existe norma que lo regule, ese vacío debe suplirse en los términos y las condiciones a que alude el artículo 94 del Código General del Proceso, el cual dispone que la presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción siempre que el auto admisorio de esta o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Por lo tanto, son 2 los eventos que interrumpen la prescripción: el reclamo escrito del trabajador presentado al empleador o la presentación de la demanda en los términos señalados.

En el sub examine, se tiene que lo pretendido no es el reconocimiento del derecho sino su reliquidación, por tanto, a efectos de determinar si operó o no el fenómeno prescriptivo, es preciso indicar que, en el caso de las **cesantías**, al ser exigibles a la finalización del contrato de trabajo (01/07/2018), la parte actora contaba hasta el 1° de julio de 2021 para reclamar su reliquidación. Por ello, al haberse incoado la demanda el 29 de noviembre de 2019, conforme se extrae del acta de reparto (*01CuadernoPrincipal.pdf -pág. 77/87*), no opera frente a ella la prescripción.

En lo que respecta a la **prima de servicios, intereses de cesantías y vacaciones**, al ser exigibles durante la vigencia contractual, el término de prescripción se contabiliza distinto, por ende, al haberse interpuesto la demanda el 29 de noviembre de 2019, todos los derechos (reliquidación) causados con anterioridad al 29 de noviembre de 2016 se encuentran prescritos. Por tanto, frente a dichos conceptos, solo se tendrá en cuenta para la reliquidación 2 días, 29 y 30 de noviembre, como quiera que solo se solicitó con la demanda la reliquidación hasta esa calenda.

Conforme los desprendibles de nómina aportados, se tiene que el demandante devengó:

2015	Sueldo	Subsidio de transporte	Medios de transporte	Equipos productivos	Total
Mayo	\$ 408.088,00	\$ 46.867,00			\$ 454.955,00
Junio	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00			\$ 718.350,00
Julio	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00			\$ 718.350,00
Agosto	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00	\$ 200.000,00		\$ 918.350,00
Septiembre	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00	\$ 524.000,00	\$ 36.789,00	\$ 1.279.139,00
Octubre	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00	\$ 454.000,00	\$ 21.155,00	\$ 1.193.505,00
Noviembre	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00	\$ 232.000,00	\$ 33.223,00	\$ 983.573,00
Diciembre	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00	\$ 478.000,00	\$ 50.171,00	\$ 1.246.521,00

2016	Sueldo	Subsidio de transporte	Medios de transporte	Equipos productivos	Total
Enero	\$ 689.455,00	\$ 77.700,00	\$ 618.000,00	\$ 86.098,00	\$ 1.471.253,00
Febrero	\$ 689.455,00	\$ 77.700,00	\$ 473.467,00		\$ 1.240.622,00
Marzo	\$ 689.455,00	\$ 77.700,00	\$ 470.500,00		\$ 1.237.655,00
Abril	\$ 717.033,00	\$ 77.700,00	\$ 857.417,00		\$ 1.652.150,00
Mayo	\$ 549.725,00	\$ 59.570,00	\$ 88.171,00	\$ 1.935.267,00	\$ 2.632.733,00
Junio	\$ 621.429,00	\$ 67.340,00	\$ 2.154.733,00	\$ 723.480,00	\$ 3.566.982,00
Julio	\$ 810.050,00	\$ 77.700,00	\$ 3.012.000,00	\$ 607.659,00	\$ 4.507.409,00
Agosto	\$ 756.047,00	\$ 72.520,00	\$ 331.000,00	\$ 42.232,00	\$ 1.201.799,00
Septiembre	\$ 810.050,00	\$ 77.700,00	\$ 506.500,00	\$ 89.376,00	\$ 1.483.626,00
Octubre	\$ 810.050,00	\$ 77.700,00	\$ 1.814.500,00	\$ 297.870,00	\$ 3.000.120,00
Noviembre	\$ 783.048,00	\$ 75.110,00	\$ 2.672.250,00	\$ 540.324,00	\$ 4.070.732,00
Diciembre	\$ 675.042,00	\$ 64.750,00	\$ 2.309.233,00	\$ 407.564,00	\$ 3.456.589,00

Una vez realizada la liquidación correspondiente, arroja los siguientes valores pendientes por cancelar:

Auxilio de Cesantías:

AUX. CESANTIAS			
AÑO	DÍAS	SAL. PROMEDIO	TOTAL CESANTÍAS
2015	229	\$ 939.092,88	\$ 597.367,41
2016	360	\$ 2.460.139,17	\$ 2.460.139,17

Prima de servicios, intereses de cesantías y vacaciones:

2016						
Concepto	Días	Base	Completa	Cancelado	Diferencia	Total diferencia con prescripción
PRIMA SERVICIOS	2	\$ 2.953.379,17	\$ 1.476.689,58	\$ 443.875,00	\$ 1.032.814,58	\$ 11.475,72
INTERESES DE CESANTÍAS	2	\$ 2.953.379,17	\$ 295.216,70	\$ 106.530,00	\$ 188.686,70	\$ 1.048,26
VACACIONES	2	\$ 3.456.589,00	\$ 1.728.294,50	\$ 297.018,00	\$ 1.431.276,50	\$ 7.951,54

Conforme la anterior liquidación, la demandada adeuda al demandante los siguientes montos:

Concepto	TOTAL
CESANTÍAS	\$ 3.057.506,58
PRIMA SERVICIOS	\$ 11.475,72
INTERESES DE CESANTÍAS	\$ 1.048,26
VACACIONES	\$ 7.951,54

Total: **\$3.077.982,09**

2.1.3 El reajuste de los aportes a pensiones.

El artículo 17 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 4° de la Ley 797 de 2003, establece que: *“Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas **con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen**”.*

Mientras que el artículo 18 *ibídem* dispone que *“La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior, será el salario mensual. **El salario base de cotización para los trabajadores particulares, será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo**”.*

En el presente asunto, al haberse determinado que los valores recibidos por el demandante por concepto de *“medios de transporte”* y

“reconocimiento de equipos productivos” constituyen factor salarial, era deber del empleador tenerlos en cuenta al momento de efectuar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones. No obstante, examinados los desprendibles de nómina, se constata que el valor descontado por dicho concepto no se acompasa con el total del monto salarial devengado por el entonces trabajador.

En consecuencia, se condena a la demandada a pagar al fondo de pensiones al que se encuentre afiliado el señor Geiner David Manotas Campuzano, la diferencia entre las cotizaciones realizadas y los que realmente debió sufragar, teniendo en cuenta los siguientes salarios:

2015	Total
Mayo	\$ 454.955,00
Junio	\$ 718.350,00
Julio	\$ 718.350,00
Agosto	\$ 918.350,00
Septiembre	\$ 1.279.139,00
Octubre	\$ 1.193.505,00
Noviembre	\$ 983.573,00
Diciembre	\$ 1.246.521,00

2016	Total
Enero	\$ 1.471.253,00
Febrero	\$ 1.240.622,00
Marzo	\$ 1.237.655,00
Abril	\$ 1.652.150,00
Mayo	\$ 2.632.733,00
Junio	\$ 3.566.982,00
Julio	\$ 4.507.409,00
Agosto	\$ 1.201.799,00
Septiembre	\$ 1.483.626,00
Octubre	\$ 3.000.120,00
Noviembre	\$ 4.070.732,00
Diciembre	\$ 3.456.589,00

2.1.4. De la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla la obligación del empleador frente al trabajador de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del

empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018).

Frente al particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL986-2021 reiterada en la SL658-2023, señaló:

De manera que, ante esa conducta consistente en acudir a un nombre generalizado para fijar el alcance de un pago, sin mayor control, por el contrario, acudiendo a idéntico mecanismo acordado para el pago del salario básico, además de ser ostensiblemente mayor a ese valor, y sin demostrar un seguimiento a esos gastos efectuados por el trabajador, que permita inferir, que en realidad dichos emolumentos tenían como propósito contribuir en la mejor prestación del servicio, y así fijar criterios estables para la entrega o consignación de los dineros, acorde con la naturaleza de la labor contratada, llevan a concluir, que con esa titulación “gastos de viaje” y su exclusión salarial en las cláusulas adicionales a los contratos de trabajo, se estaba escondiendo un verdadero pago retributivo del servicio y su incidencia prestacional, lo cual no puede ser considerado de buena fe.

En el presente asunto, se observa que la actuación de Gold RH SAS, no estuvo precedida de motivos atendibles para exonerarla de esta sanción, toda vez que, durante más de un año buscó encubrir el carácter retributivo de “los medios de transporte” y “reconocimiento equipo productivo”, a sabiendas que su pago era consecuencia directa de las labores desarrolladas por el promotor del juicio.

Por consiguiente, la demandada será condenada a pagar un día de salario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, y a partir del mes 25, intereses moratorios. Lo anterior, como quiera que el último salario del actor es de \$1.671.419 (jul-2018), por lo que tiene derecho al pago de \$55.714, a título de indemnización moratoria, a partir del 1° de agosto de 2018 hasta por 24 meses y a partir del 25, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera hasta la fecha en que se verifique el pago.

2.1.4. De la responsabilidad solidaria de Salud Total EPS.

A pesar que en el escrito inaugural no se advierte directamente el fundamento de la declaración de la solidaridad de Salud Total EPS frente a las condenas impuestas a Gold RH SAS., de la lectura en contexto de la demanda, es posible colegir la misma se predica en virtud de la labores ejecutadas por el actor, consistente en las afiliaciones de usuarios.

Conforme a la jurisprudencia laboral, la H. Corte Suprema de Justicia, tiene decantado que el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo exhibe como finalidad la de proteger al trabajador ante la eventualidad que un empresario pretenda realizar su actividad económica a través de contratistas independientes con el propósito de evadir su responsabilidad laboral. De allí, que, si ese empleador termina beneficiándose del trabajo desarrollado por las personas que prestaron sus servicios por intermedio de un contratista, debe responder de manera solidaria por los salarios y prestaciones sociales a que haya lugar.

Para la materialización de ese resguardo, es necesario que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad que permita identificar si la obra o labor realizada por el trabajador hace parte de las actividades normales de quien encargó su ejecución. Para analizar esa causalidad no debe observarse exclusivamente y de manera estricta el objeto social del contratista, sino que la obra ejecutada no constituya una labor extraña a las actividades del beneficiario.

Las anteriores reglas, la encontramos a partir de la sentencia de 10 de septiembre de 1997, radicado n.º 9881, en la que explicó que: *“Con todo interesa aclarar que la solidaridad en cuestión se excluye cuando el contratista cumple actividades ajenas de las que explota el dueño de la obra, porque lo que persigue la ley con el mecanismo de solidaridad es proteger a los trabajadores frente a la posibilidad de que el empresario quiera desarrollar su explotación económica por conducto de contratistas con el propósito fraudulento de evadir su responsabilidad laboral”*.

Bajo esa misma línea de argumentación, la citada Corporación en sentencia de 1° de marzo de 2010, radicado 35864, aclaró que no se deben comparar exclusivamente los objetos sociales del contratista independiente y del beneficiario o dueño de la obra, sino *“en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de este. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que si bajo la subordinación del contratista independiente adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado”*.

Los anteriores pronunciamientos fueron reiterados en la sentencia de 6 de marzo de 2013, radicado n.° 39050 y SL7789 de 2016, oportunidad en la que la señaló que para que se configure la solidaridad, además que la actividad desarrollada por el contratista independiente cubra una necesidad propia del beneficiario, se requiere que ella constituya una función normalmente realizada por él, directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico. Asimismo, recordó que para su determinación se podía tener en cuenta la actividad específica ejecutada por el trabajador y no solo el objeto social del contratista y el beneficiario de la obra.

En términos formales o reales, con respecto de los trabajadores requeridos por el contratista, el beneficiario o dueño de la obra, no resulta ser un empleador, al no ejercer sobre ellos subordinación laboral, pues tan solo es acreedor de un resultado o de un concreto servicio.³ Por ello, para que se materialice la solidaridad entre una empresa beneficiaria de un servicio y la intermediaria, no se requiere sólo la realización de una actividad que cubra una necesidad propia del beneficiario, sino que, además, dicha actividad *“constituya una función normalmente desarrollada por él, directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico”* (Sentencia rad. 39050 del 6 de marzo de 2013; CSJ SL, 17 jun.

³ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 24 de abril de 1997, Rad. 9435

2008, rad. 30997; CSJ SL, 1º mar. 2010, rad. 35864; CSJ SL12234-2014; CSJ SL17343-2015, CSJ SL601-2018 y la CSJ SL4873-2021).

Finalmente, en la sentencia SL7459-2017, reiterada en SL 2067-2021 indicó que la interpretación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo pasa por considerar que la responsabilidad solidaria del beneficiario o dueño de la obra existe a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, caso en el que tal obligación deja de operar y debe responder por salarios, prestaciones, e indemnizaciones del contratista, *“lo que de contera, comporta que la carga de probar la excepción gravita sobre quien la alega. Así debe ser, además, porque esa exclusión de responsabilidad, basada en el carácter del beneficiario o dueño de la obra, conllevaría una discriminación negativa desfavorable al trabajador, sujeto contractual al que le resulta indiferente ese aspecto, toda vez que, en cualquier caso, el espíritu de la norma es propugnar por una mayor protección”*.

En el presente asunto, se advierte que el demandante fue contratado por Gold RH S.A.S., para desempeñar el cargo de “Asesor Novato”, y luego como asesor profesional, labor consistente en obtener afiliaciones de nuevos usuarios de los servicios de salud, incluso ejecutadas parte del tiempo, en las instalaciones de la referida EPS, conforme fue narrado por el testigo y la demandada en su interrogatorio de parte.

Ahora, conforme el certificado de existencia y representación legal de Salud Total EPS, la sociedad declara como su objeto social *“...B) Promover la afiliación de los habitantes de Colombia al sistema general de seguridad social en salud en su ámbito geográfico de influencia, garantizando siempre la libre escogencia del usuario...”*

Conforme lo anterior, se constata que el promotor del juicio desarrolló una labor conexas y directamente vinculada con la ordinaria explotación del objeto económico de Salud Total EPS, pues, la afiliación de personas es el sustento primario para la prestación y administración de los servicios de salud encomendado por ley a estas entidades.

Por consiguiente, para esta Colegiatura, están dados los presupuestos para condenar solidariamente responsable a Salud Total EPS, respecto de las acreencias laborales e indemnizatorias aquí dispuestas.

Costas en las dos instancias a cargo de las demandadas.

V. 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 la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 19 de julio de 2022, y en su lugar, Declarar la ineficacia de la cláusula tercera del contrato de trabajo suscrito entre Geiner David Manotas Campuzano el 12 de mayo de 2015, conforme las razones expuestas.

SEGUNDO: DECLARAR que los pagos recibidos por el demandante durante la relación laboral, denominados “*medios de transporte*” y “*reconocimiento equipos productivos*”, tienen incidencia salarial para la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones.

TERCERO: DECLARAR probada parcialmente, la excepción de prescripción frente a la reliquidación de la prima de servicios, intereses de cesantías y vacaciones causadas con anterioridad al 29 de noviembre de 2016, conforme la parte motiva.

CUARTO: CONDENAR a Gold RH S.A.S. y solidariamente a Salud Total EPS a reconocer y pagar a favor de Geiner David Manotas

Campuzano las siguientes sumas y conceptos:

Concepto	TOTAL
CESANTÍAS	\$ 3.057.506,58
PRIMA SERVICIOS	\$ 11.475,72
INTERESES DE CESANTÍAS	\$ 1.048,26
VACACIONES	\$ 7.951,54

QUINTO: CONDENAR a Gold RH SAS y solidariamente a Salud Total EPS a pagar al demandante por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., la suma de \$55.714 diarios a partir del 1° de agosto de 2018, hasta por 24 meses, y a partir del mes 25 intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera hasta la fecha en que se verifique el pago.

SEXTO: CONDENAR a Gold RH SAS y solidariamente a Salud Total EPS a pagar al fondo de pensiones en el que se encuentre afiliado el demandante, la diferencia del IBC de los años 2015 y 2016, conforme los siguientes salarios determinados:

2015	Total
Mayo	\$ 454.955,00
Junio	\$ 718.350,00
Julio	\$ 718.350,00
Agosto	\$ 918.350,00
Septiembre	\$ 1.279.139,00
Octubre	\$ 1.193.505,00
Noviembre	\$ 983.573,00
Diciembre	\$ 1.246.521,00

2016	Total
Enero	\$ 1.471.253,00
Febrero	\$ 1.240.622,00
Marzo	\$ 1.237.655,00
Abril	\$ 1.652.150,00
Mayo	\$ 2.632.733,00
Junio	\$ 3.566.982,00
Julio	\$ 4.507.409,00
Agosto	\$ 1.201.799,00

Septiembre	\$ 1.483.626,00
Octubre	\$ 3.000.120,00
Noviembre	\$ 4.070.732,00
Diciembre	\$ 3.456.589,00

SÉPTIMO: CONDENAR a la parte demandada Gold RH S.A.S. y Salud Total EPS a pagar las costas de las dos instancias. Inclúyase como agencias en derecho de esta instancia, la suma equivalente a 1 SMLMV a cargo de cada una.

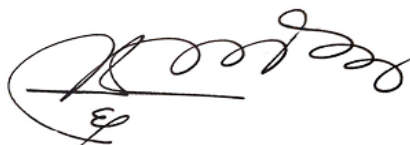
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado

(CON IMPEDIMENTO)

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado