TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**
Proceso Ordinario
Radicación No. 25899-31-05-001-2019-00493-01
Demandantes: **ANTONIO MARTÍNEZ SALINAS**
Demandados: **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**

En Bogotá D.C. a los **23 DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2021** la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP,** y quien la preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de ambas partes contra la sentencia proferida el 29 de abril de 2021, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

ANTONIO MARTÍNEZ SALINAS demandó a **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** para que finalizado el proceso ordinario se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de noviembre de 2006 hasta el 16 de noviembre de 2016, que se declare que el cargo que desempeñaba en vigencia de la relación laboral correspondía al de ayudante de producción, realizando reemplazos en diferentes cargos, que devengó como último salario promedio la suma de $1.086.000, pero que las diferencias salariales por concepto de reemplazos le fueron pagadas al trabajador a través de una *"bonificación por mera liberalidad",* frente a la cual se solicita sea declarada como constitutivo de salario y

que en función de la anterior pretensión se tenga que los valores percibidos por este concepto no fueron incluidos para efectos de liquidar las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social. También que la finalización del contrato fue por renuncia del demandante y que el empleador durante la relación laboral y a su finalización reconoció, liquidó y pagó las prestaciones sociales, junto con los aportes a seguridad social sobre el salario básico más no sobre el realmente devengado. Se solicita que en consecuencia se condene a la parte pasiva de esta relación al reconocimiento y pago de los valores correspondientes a la reliquidación del auxilio de cesantías, intereses de cesantías y primas de servicios por el tiempo de la vigencia del contrato, así mismo que se condene a pagar el valor correspondiente a la reliquidación de compensación de vacaciones y aportes a la seguridad social en pensiones conforme al salario realmente devengado, de otro lado que se condene a la demandada a pagar la indemnización del artículo 65 del CST y la sanción del numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 junto con el pago de la indexación de las condenas resultantes del juicio y lo demás que resulte probado en el proceso de manera extra y ultra petita y finalmente que se condene en costas y gastos a la demandada.

Como fundamento de las peticiones, expuso que laboró para la demandada desde el 16 de noviembre de 2006 hasta el 16 de noviembre de 2016. Que el cargo que desempeñó fue el de ayudante de producción y devengó como salario la suma de $1.086.000: a partir del mes de mayo de 2008 hasta agosto de 2016 realizó reemplazos en las labores de operario de empaque. Como remuneración por las labores realizadas en razón a los relevos la demandada reconoció y pagó una bonificación por mera liberalidad y a partir del mes de septiembre de 2015 y hasta finalizar la relación denominada bonificación por reemplazo, durante el tiempo que realizó los citados reemplazos la sociedad empleadora liquidó y pagó prestaciones sociales y vacaciones sin incluir las bonificaciones, por mera liberalidad y por reemplazo, no obstante que dicho pago retribuyó directamente las labores desarrolladas.

La demanda fue presentada el 18 de octubre de 2019. El Juzgado de conocimiento mediante auto del 13 de diciembre de 2019 la admitió y ordenó notificar a la demandada. Notificada la accionada a través de apoderado judicial presentó contestación, aceptó parcialmente los hechos y se opuso a todas y cada una de las peticiones con fundamento en que la relación laboral estuvo vigente hasta el día 29 de diciembre del 2016 y no hasta el 16 de noviembre del 2016. Que el cargo para el que fue contratado era el de *"ayudante asépticos de empaque y recolección",* de otro lado que lo pagos por concepto de bonificación por mera liberalidad no constituían salario, pues eran efectuadas por diferentes factores y no se limitaba a la realización de reemplazos y por ello, de acuerdo con las nóminas de la empresa, no le fueron pagadas de manera consecutiva durante el año 2009 y 2015, ya que se efectuaban de manera ocasional y por otro lado, alega no encontrarse acreditado en la demanda ni en los archivos de la empresa los reemplazos realizados por la parte activa entre el mes de mayo de 2008 y agosto del 2016. También, que solo se puede evidenciar que el demandante realizó reemplazos en los meses de julio y septiembre del año 2015 y febrero, abril, julio y agosto de 2016, para los cuales se le reconoció una suma salarial denominada bonificación por reemplazo, la cual fue tenida en cuenta como factor salarial al momento de liquidar las acreencias laborales y realizar los aportes al sistema de seguridad social. Propuso como excepciones de mérito: i) el cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, ii) prescripción, iii) compensación y iv) buena fe. (fls. 66, 68 – 88 Archivo 01ExpedienteDigitalizado)

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 29 de abril de 2021 condenó a la demandada a reconocer y pagar las diferencias por concepto de cesantías, intereses moratorios, reajustes de aportes al Sistema General de Seguridad Social en pensiones, así como al pago de las costas del proceso. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción. (Archivos 01 Acta AudienciaArt.80.pdf y 08ActaAudienciaArt.80.pdf)

III. RECURSOS DE APELACION

Inconforme con la decisión, el apoderado del accionante presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

"Gracias su señoría, respetuosamente manifiesto al despacho que interpongo recurso de apelación en contra de la decisión que acaba de emitirse en todo aquello que resultó desfavorable a los intereses de mi representado y particularmente en lo siguiente: Su señoría se debe precisar que, respecto de la fecha de terminación del contrato de trabajo si bien es cierto, el suscrito, en el libelo de la demanda, en el acápite de los hechos se indicó que dicho contrato finalizó en el mes de noviembre del año 2016, no es menos cierto que los demás documentos que obran en el expediente, entre ellos la carta de renuncia presentada por el trabajador, la liquidación final de prestaciones sociales dan cuenta que la fecha de finalización del contrato de trabajo lo fue el 29 de diciembre de ese año 2016 y no el 16 de noviembre como lo solicitó el suscrito y lo declaró el despacho. Adicionalmente su señoría, debe tenerse en cuenta lo siguiente, para efectos de imponer condenas, respecto de los valores reconocidos respecto al auxilio de cesantía, no comparto los valores establecidos por el despacho, toda vez, que el promedio del ingreso para cada anualidad resulta un poco mayor al establecido en la sentencia. En lo que tiene que ver con el tema de la indemnización moratoria, de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, acojo tal disposición en el sentido de que en efecto la demanda no fue presentada dentro de los 24 meses siguientes a la ruptura del contrato, pero, y ello da razón a la imposición de los intereses moratorios sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de auxilio de cesantía, no obstante, dentro del ejercicio que hace su señoría y conforme las sentencias que acogió para su decisión pues no puede darse la misma aplicación respecto de la sanción establecida o consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50, porque esa disposición no imprime la obligación de interponer la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la ruptura del contrato como al parecer lo interpretó el despacho. Nótese bien, que aquí lo que se tiene en cuenta en palabras de su señoría es que aplica, los términos de prescripción para los dos conceptos, indemnización moratoria del artículo 65 y la sanción consagrada en el artículo 99 de la Ley 50, que se reitera no opera en similar sentido. Ahora bien, tampoco el despacho tuvo en cuenta que para el año 2015, el trabajador percibió la bonificación por mera liberalidad durante los meses de mayo, en cuantía de $879.760 y para el mes de julio $1.061.760 cifras extras que no fueron tenidas en cuenta por el despacho. Nótese bien, que en su decisión ordena solamente reliquidar el auxilio de cesantía y en virtud de ello también aplica la prescripción, manifestando que respecto del año 2015 no hubo bonificación por mera liberalidad, sino, bonificación por reemplazo y que esas bonificaciones por reemplazo definitivamente si fueron tenidas en cuenta como factor salarial. Entonces es evidente el yerro en que incurre el despacho en lo atinente a lo percibido por el trabajador durante ese año 2015, razón por la cual respetuosamente solicito al Honorable Tribunal en sede de apelación que se tenga en cuenta y se adicione la sentencia proferida, en cuanto a que el trabajador tiene derecho a que se reliquiden sus prestaciones sociales del año 2015 teniendo en cuentas los periodos y montos ya establecidos. Y como quiera que durante el año 2015 se causó, se causa esa reliquidación, pues sabido es que, el auxilio de cesantía correspondiente al año 2015 debía consignarse a más tardar el 14 de febrero del año 2016. Como la demanda se presentó dentro del término de los 3 años contados a partir del año 2016 no se estaría afectando la sanción del artículo 99 respecto de ese rubro, reitero la reliquidación de las cesantías que debía efectuarse en el año 2016 y que correspondían a la bonificación por mera liberalidad percibida en el año 2015, es decir, que en gracia de discusión, entendiéndose que eventualmente esa sanción podría encontrarse afectada por la, por el fenómeno de la prescripción pues para el caso particular del año de 2016 por lo menos debió condenarse a pagar dicha sanción, en los términos del numeral 3 del artículo 99 entre el 15 de febrero del año 2015 y la fecha de la terminación de su contrato esto es el 29 de diciembre de esa anualidad. Situación que no se vislumbra en el presente caso. Por lo anteriormente expuesto solicito al honorable Tribunal Superior de Cundinamarca se disponga modificar la decisión adoptada y se adicione en el sentido de tener en cuenta lo expuesto respecto del año 2015 y lo relacionado con la sanción de que trata el artículo 99, así como que se haga la reliquidación de los valores establecidos por el juzgado conforme a los comprobantes que obran en el proceso. En los anteriores términos dejo interpuesto y sustentado el recurso de apelación…"

Por su parte, el apoderado de la accionada presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

> *"Sí, señora juez. Me permito interponer recurso de apelación en contra de la sentencia dictada dentro de la audiencia, particularmente por estas razones y es que, reitero como lo manifesté en los alegatos de conclusión que ninguna de las pruebas que se practicó dentro del debate probatorio logró establecer las temporadas exactas y los conceptos exactos por los cuales se pagó la bonificación por mera liberalidad, el despacho está asumiendo que la bonificación por mera liberalidad se pagaba exclusivamente por reemplazos que se hicieron antes de que entrara en vigencia la bonificación por reemplazo que como bien lo dijo la señora juez, son, tienen naturaleza salarial. Sin embargo, acá se estaría incurriendo como lo manifesté en un enriquecimiento sin causa a favor del demandante porque se está estableciendo que la totalidad de la bonificación está, la bonificación por mera liberalidad está dirigida a retribuir reemplazos, que haya prestado el demandante. Reitero pues que se está incurriendo en un error ahí que se está constituyendo un enriquecimiento sin causa a favor del demandante. La Bonificación por mera liberalidad y la bonificación por reemplazo son, tienen denominaciones y causación distinta, siendo una no salarial y la otra salarial y efectivamente se le dio el tratamiento como no salarial, dado que su causación no estaba exclusivamente dirigida a retribuir reemplazos, los que insisto no se lograron probar dentro del proceso. En este sentido no habría lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales que calculó el despacho y por lo tanto, le solicito al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca que revoque la sentencia dictada el día de hoy en audiencia y proceda a absolver a mi representado de todas y cada una de las pretensiones incoadas por la parte demandante. Muchas gracias."*

La juez de conocimiento concedió el recurso de apelación interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 22 de julio de 2021.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido para alegar en segunda instancia, la parte demandada presentó escrito en el cual manifestó:

> *"I. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO. 1. Como primera media es importante recodar que mediante la sentencia apelada, el a quo condenó a mi defendida al reconocimiento y pago a favor del demandante de las diferencias dejadas de cancelar por concepto de cesantías para los años 2008 a 2014, así como al pago de intereses moratorios y aportes a la seguridad social. 2. Como primera medida, se solicita al H. Tribunal que REVOQUE todas las condenas impuestas a mi defendida por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 29 de abril de 2021, tal y como se pasa a explicar. 3. Como fundamento de las condenas antes mencionadas, el a quo indicó que durante los años 2008 a 2014 le fueron pagadas al demandante una bonificación por mera liberalidad, de la cual no fue posible desvirtuar su naturaleza no salarial. No obstante, erró el a quo, por cuanto no existe prueba que acredite que el demandante realizó reemplazos para el periodo comprendido entre 2008 a 2014. Así pues, únicamente quedó acreditado que el actor efectuó reemplazos en los meses de julio y septiembre de 2016, y febrero, abril, julio y agosto de 2016, los cuales le fueron cancelados y tenidos en cuenta como factor salarial para el pago de prestaciones sociales, y aportes a la seguridad social, por lo cual no existe saldo alguno sobre el particular. 4. Ahora bien, en lo que respecta a los pagos efectuados por concepto de "Bonificación por mera liberalidad", se precisa que fue en los términos del artículo 128 del CST, por lo cual JAMÁS TUVIERON una connotación salarial, ni incidencia salarial alguna. Contrario a lo concluido por el a quo, el pago "Bonificación por mera liberalidad" se realizaba en virtud de diversos factores y no se limitaba a la realización de remplazos por parte de los colaboradores de la compañía, de allí que no sea posible concluir*

que los pagos que se le realizaron al accionante bajo el concepto de "Bonificación por mera liberalidad" se dieron en virtud de unos remplazos realizados por el señor MARTÍNEZ, los cuales sea del caso señalar desde ya ni siquiera se encuentran acreditados dentro del plenario. Del material probatorio que obra en el expediente, se puede concluir que, los conceptos denominados "Bonificación por mera liberalidad" y "Bonificación por remplazos" tienen denominaciones y causación diferente, pues mientras las "bonificaciones por reemplazos" son salariales, en la medida que su causación se generaba por los reemplazos realizados por el ahora demandante, las "bonificaciones por mera liberalidad" eran pagos no salariales, cancelados como su nombre lo indica por mera liberalidad de mi representada (sin que existiera obligación para ello) y de manera ocasional, tal y como puede evidenciarse en la documental que obra en el expediente. 5. Del criterio jurisprudencial reiterado de la H. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expuesto extensamente en el escrito de contestación, así como en los alegatos y recurso de apelación, no todo pago que reciba el trabajador en desarrollo de un contrato de trabajo adquiere naturaleza salarial, pues solo se predicará esa condición del que tenga como objetivo retribuir en forma directa sus servicios personales. Por esa misma razón, la citada corporación judicial ha dicho que lo que realmente determina si un pago es o no salario no es simplemente que surja de una relación laboral, sino que tenga un único y preciso objetivo: remunerar el trabajo. Teniendo en cuenta que, el pago efectuado por concepto de bonificación por mera liberalidad no se dio como contraprestación directa del servicio, éste no puede ser considerado como salarial, pues fue brindado por "mera liberalidad" en los casos que así lo deseo mi representada y de manera ocasional, tal y como se prueba con la documental que se aporta. 6. En lo que respecta a la sanción moratoria, erró el a quo, por cuanto no valoró la conducta de mi representada, la cual estuvo rodeada de la lealtad y honestidad, por cuanto pagó de forma completa y oportuna cada una de las acreencias laborales causadas por el demandante Solo en gracia discusión, de considerarse que existía algún saldo a favor del demandante por concepto de prestaciones sociales, ello no implica la imposición automática de la sanción moratoria del artículo 65 del CST. La norma, así como el desarrollo pacífico por parte de la H. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, dicha sanción no procede de forma automática, en la media que será necesario que el juez haya estudiado de manera previa el comportamiento omisivo por parte del empleador, de manera que encuentre probado que el no pago obedeció a una conducta carente de buena fe. En ese sentido, cualquier eventual saldo a favor del demandante no responde a una conducta omisiva o tendiente a no reconocerle pagos al actor, sino de simples errores o confusiones que se pudieron llegar a producir, justificados en la naturaleza no salarial con la que se reconocían las bonificaciones; naturaleza salarial de la cual mi defendida tenía completa seguridad, y de la cual jamás existió reparo por parte del demandante. En todo caso, de considerarse procedente, lo cierto es que ello sería únicamente por concepto de intereses de mora, y no por sanción moratoria de "salarios caídos", al haberse presentado la demanda pasados los 24 meses desde la terminación del contrato, como acertadamente lo concluyó el a quo. 7. Sin perjuicio de lo anterior, y ante el evidente yerro en el que incurrió el Despacho con relación a la condena impuesta a mi defendida, en todo caso resulta indispensable hacer la siguiente precisión, con relación a la declaración parcial de la excepción de prescripción propuesta por Alpina S.A. Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo finalizó el 16 de noviembre de 2016, y la demanda se presentó hasta el 18 de octubre de 2019, la gran mayoría de acreencias laborales quedaron prescritas, como acertadamente lo concluyó el a quo; prescripción que se hace extensiva a la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, conforme a los artículos 152 del CPT y SS, por lo cual tal circunstancia debe ser confirmada. 8. Con fundamento en lo anterior, el Juzgado (1°) Laboral del Circuito de Zipaquirá erró al imponer las condenas en cabeza de mi defendida, por lo cual se debe proceder con la revocación de todas y cada una de las condenas impuestas a mi defendida. II. PETICIÓN. En consecuencia, de lo anterior, respetuosamente solicito: 1. Revocar las condenas impuestas a mi defendida por el Juzgado 1° Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante sentencia de fecha 29 de abril de 2021, para en su lugar absolver a Alpina S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. 2. En caso de no revocarse las condenas, se confirme lo relativo a la excepción de prescripción propuesta por mi defendida, y declarada parcialmente por el a quo."

La parte demandante no presentó alegatos en segunda instancia.

V. CONSIDERACIONES:

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar: (i) si los pagos recibidos por el demandante por concepto de bonificación por mera liberalidad deben tenerse como factor salarial para liquidar prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social en pensiones, en caso afirmativo se deberá establecer además; (ii) si los valores establecidos por reliquidación de cesantías son superiores a los establecidos por la juez a quo; (iii) si es procedente ordenar la reliquidación de cesantías del año 2015 incluyendo los valores recibidos por bonificación salarial en mayo y julio de esa anualidad; y (iv) si opera el fenómeno de la prescripción para la sanción por no consignación de cesantías en la forma establecida en la sentencia de primera instancia.

Para resolver lo correspondiente, debe tenerse en cuenta que se demostró que el demandante prestó servicios a la compañía accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de noviembre de 2006 hasta el 29 de diciembre de 2016. A la finalización del contrato desempeñaba el cargo de AYUDANTE DE PRODUCCION y que el salario básico mensual ascendió a la suma de $1.086.000. Así se demuestra con el contrato de trabajo, liquidación de prestaciones sociales, comunicaciones de renuncia y aceptación ésta. De esta manera se aclarará que la relación laboral finalizo el 29 de diciembre de 2016 y no el 16 del mismo año como lo estableció la juez a quo. (fls. 89 -92, 123 - 1267-100, 101 y 146 Archivo 01ExpedienteDigitalizado.pdf)

Para establecer si las sumas pagadas por la demandada al actor entre los años 2008 a 2015 por concepto de bonificación por mera liberalidad tienen naturaleza salarial, debe recordarse que existen elementos que resultan ser determinantes al momento de establecer si una erogación pagada al trabajador puede ser considerada constitutiva de salario en los términos de los artículos 127 y 128 del CST, por lo que debe analizarse si se reúnen los elementos fácticos que le puedan dar ese carácter a los emolumentos recibidos y sustentados en la demanda, o si realmente se trata de un beneficio que retribuya directamente el servicio, también la periodicidad y la regularidad en su pago, su finalidad y la forma como está concebido y el hecho de ingresar al patrimonio del trabajador, así lo ha dejado sentado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia con radicado SL7820-2014 en la que se rememoró la sentencia 32657 de 2009 y más recientemente en sentencia SL5159-2018.

Partiendo de lo anterior, revisado el expediente digital, se aprecia que las partes allegaron al proceso los "ACUMULADOS DE CONCEPTOS POR EMPLEADO" de los años 2008 a 2015, en los cuales se observa que el actor recibió por concepto de "BONIFICACIÓN POR MERA LIBERALIDAD" las siguientes sumas:

Mes – Año	Valor
Junio – 2008	$286.650
Septiembre – 2008	$639.360
Septiembre – 2009	$350.653
Agosto – 2011	$707.633
Mayo – 2012	$1.088.666
Septiembre – 2012	$724.250
Octubre – 2012	$637.340
Febrero – 2013	$898.070
Abril – 2013	$666.310
Agosto – 2013	$813.510
Octubre – 2013	$753.250
Febrero – 2014	$662.860
Junio – 2014	$482.080
Octubre – 2014	$534.140
Mayo – 2015	$879.760
Julio – 2015	$1.061.760

Si bien los pagos no se hicieron de manera continua durante todos los meses por los años relacionados, si se advierte cierta regularidad en los mismos, lo que

impide considerar que fueron ocasionales o eventuales como afirma la sociedad demandada.

Ahora bien, sobre el pago de estas sumas, en la demanda se afirmó que entre los años 2008 a 2015 el actor realizó reemplazos y para remunerar el servicio generado en tales reemplazos, la accionada reconoció y pagó lo que en su momento denominó bonificación por mera liberalidad. Por su parte la demandada en la contestación indicó que las sumas pagadas bajo esta denominación corresponden a pagos no constitutivos de salario conforme lo establecido en el artículo 128 del CST, por lo que no tuvieron incidencia salarial y que no existen soportes documentales que permitan establecer que el actor hubiere realizado reemplazos entre junio de 2008 y julio de 2015.

Al absolver interrogatorio de parte el representante legal de la demandada al indagársele por los valores pagados bajo el rubro de bonificación por mera liberalidad contestó: *"la bonificación por mera liberalidad era un pago que se hizo si no estoy mal hasta el 2015, y era un pago no salarial, ahí se comprendían varios conceptos no solo pagos que se pudieron haber hecho eventualmente por reemplazos, pues que es el objeto de este litigio, si no otro tipo de pagos que no están discriminados, si no que se pagaban simplemente con la bonificación por mera liberalidad cuando se causaron."*

La parte demandante solicitó los testimonios de ÁLVARO FRANCISCO PINZÓN VERGARA y OMAR MORA VARGAS, quienes fueron compañeros de trabajo del actor y relataron que éste desempeñaba el cargo de ayudante de producción, mientras que ellos ocupaban el cargo de operarios de producción. Que el demandante hacía reemplazos a los operarios de producción en vacaciones, incapacidades o cuando la empresa lo requería. Sobre la remuneración de esos reemplazos el testigo Pinzón Vergara manifestó que le pagaban un bono por mera liberalidad, pero que esas sumas no eran tenidas en cuenta para cesantía y primas y el testigo Mora Vargas, manifestó que no tuvo conocimiento como se le pagaban los reemplazos al actor.

Debe recalcarse que ninguno de los medios probatorios da cuenta de que las partes hubieran pactado expresamente que el pago de esa bonificación por mera liberalidad no constituía salario y por el contrario, con el interrogatorio absuelto por el representante legal se pudo establecer que esta bonificación se reconocía para remunerar los reemplazos que hacía el trabajador, ya que de manera general afirmó que algunos correspondían al pago de reemplazos y otros a incentivos entregados por mera liberalidad al trabajador. De otra parte, se observa que en el contrato de trabajo suscrito por las partes no existe cláusula en la cual se haya realizado convenio sobre pagos que no constituirían salario. (fls. 89 - 92 Archivo 01ExpedienteDigitalizado.pdf)

Tampoco era necesario que la parte actora demostrara cuáles de esos pagos correspondieron a reemplazos y que otros fueron por mera liberalidad para incentivar al trabajador como manifiesta la empresa, pues era esta como sujeto procesal convocado a la Litis, quien debía demostrar que respecto de los pagos realizados se suscribió un pacto expreso para que no pudieran considerarse los mismos como salario, tal como lo establece el artículo 128 del CST que al respecto dispone: *"No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad."*

Al respecto la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que cuando las partes convengan que un pago no constituye salario, es necesario que el acuerdo de exclusión debe ser expreso, claro preciso y detallado, y que no es posible el establecimiento de cláusulas genéricas. En sentencia SL4314-2020, manifestó la Corte:

"Así las cosas, la regla general consiste en que todo lo que recibe un trabajador por el desempeño de su actividad, es salario, a menos que le sea suministrado para cumplir a cabalidad sus funciones, se trate de prestaciones sociales o de pagos ocasionales y/o por mera liberalidad del empleador. De igual forma, que es permitido el acuerdo de las partes para excluir de la liquidación de prestaciones, algunos pagos que pudiendo ser salario, no se involucraran como tales; eventualidad para la que debe imperar la claridad, precisión y detalle."

De acuerdo con lo anterior, concluye la Sala que la sumas pagadas al demandante entre 2008 y 2015 bajo la denominación de bonificación por mera liberalidad tuvieron carácter salarial, pues no acreditó la sociedad accionada con ningún medio probatorio que existiera un pacto de exclusión salarial, o que la misma no fuera cancelada como consecuencia del servicio prestado, por lo que debe ser confirma la decisión de la juez a quo, en cuanto declaró que las sumas recibidas por concepto de bonificación por mera liberalidad debían tenerse como factor salarial para efectos de la liquidación de cesantías y aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

Para mayor claridad sobre este punto, resulta plausible citar lo acotado recientemente por la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en la sentencia SL5159 de fecha 14 de noviembre de 2018, emitida dentro del expediente radicado N° 68303, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la cual apuntó sobre el concepto de salario, los criterios para su determinación y los llamados pactos no salariales, lo siguiente:

"3.1. EL CONCEPTO DE SALARIO

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. Así, el salario es la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido.
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.

3. 2. CRITERIOS PARA DELIMITAR EL SALARIO

Atrás se explicó que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido. Es decir, todo lo que retribuya su trabajo. Por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. De esta forma, no son tal, (i) las 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, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; (ii) las prestaciones sociales; (iii) el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; (iv) las sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo. Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo.
De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.

3.3. LOS DENOMINADOS PACTOS NO SALARIALES

El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la facultad a las partes de acordar que ciertos beneficios o auxilios no posean carácter salarial, «tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad».
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.
Además de lo anterior, esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo"

Por manera entonces que partiendo de lo anterior y retornando al presente asunto, se insiste que la parte demandada no acreditó probatoriamente en la dinámica de la litis que tuviera vigencia un pacto de exclusión salarial, o que las erogaciones demandadas fueran sufragadas por conceptos distintos a los servicios prestados, por lo se conformará la decisión emitida en primera instancia en lo atinente a que los emolumentos recibidos por el accionante a título de bonificación por mera liberalidad corresponden a un factor salarial para la liquidación de cesantías y aportes al sistema de seguridad social en pensiones. Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia reseñada - SL5159-2018, precisó lo siguiente respecto de las cargas probatorias en la acreditación de los emolumentos que no constituyen salario:

"3.4. LAS CARGAS PROBATORIAS DE LA EMPRESA

Por último, esta Corte ha insistido en que por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL12220-2017, la Corte adoctrinó:
[…] no sobra recordar que el binomio salario-prestación personal del servicio es el objeto principal del contrato de trabajo y, por consiguiente, los pagos realizados por el empleador al trabajador por regla general son retributivos, a menos que resulte claro que

su entrega obedece a una finalidad distinta. Bajo esta consideración, el empleador es quien tiene la carga de probar que su destinación tiene una causa no remunerativa.

Al respecto, en sentencia CSJ SL8216-2016 la Corte señaló:

Se pactó así, en favor del trabajador el pago de $362.000 mensuales a título de auxilio y se le restó incidencia salarial. Sin embargo, en dicho documento no se presentó una explicación circunstancial del objetivo de ese pago, ya que no se justificó para qué se entrega, cuál es su finalidad o qué objetivo cumple de cara a las funciones asignadas al trabajador. Es decir, las partes en el referido convenio le niegan incidencia salarial a ese concepto sin más, de lo que habría que concluir que se trata de un pago que tiene como causa inmediata retribuir el servicio subordinado del demandante".

De otro lado, la parte demandante manifiesta que los valores de las condenas por concepto de reliquidación de cesantías son mayores a los que obtuvo la juez, situación ante la cual se procedió a revisar dichos estipendios, teniendo en cuenta que la reliquidación se solicitó con fundamento en la no inclusión de la bonificación por mera liberalidad, por lo que la liquidación debe realizarse sobre los valores reconocidos y pagados por estos conceptos, sin incluir los demás factores que se encuentran relacionados en los reportes de nómina allegados por la demandada, pues se repite, la reliquidación en este proceso se solicitó únicamente por la no inclusión de la bonificación por mera liberalidad.

De acuerdo con lo anterior, la Sala encuentra que la liquidación realizada por el juzgado de primera instancia, es acertada, pues corresponde a la doceava parte de los valores pagados por bonificación por mera liberalidad de los años 2008 a 2014, por lo que se confirmará la decisión apelada en este punto.

Respecto de la petición de reliquidación del auxilio de cesantías del año 2015, sobre el cual afirma el apoderado del demandante que debe proferirse la condena, toda vez que en mayo recibió la suma de $879.760 y en julio recibió la suma de $1.061.760, considera la Sala que le asiste razón, toda vez que en el reporte de conceptos pagados para este año figuran las sumas que afirma la parte demandante y si bien en esta anualidad se reconocieron al demandante bonificaciones por reemplazo en valores y meses diferentes, por haberse concluido que las bonificaciones por mera liberalidad constituyen factor salarial por no haberse pactado exclusión salarial sobre las sumas recibidas a este título,

debe ordenarse la correspondiente reliquidación en la suma de $161.793 y en este sentido se adicionará la decisión de primera instancia.

Respecto de las condenas por concepto de indemnización moratoria del art. 65 del CST, modificado por el canon 29 de la Ley 789 de 2002 y la sanción por no consignación de cesantías, se observa que la juez a quo estableció que por haberse interpuesto la demanda después de los 24 meses siguientes a la terminación de la relación laboral, se generaba por este concepto a título de condena el pago de intereses moratorios, situación que generó inconformidad en la parte accionante.

Para resolver lo correspondiente, debe recordarse que el numeral 1º del artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 797 de 2003, establece que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagarle como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor y que si transcurrido ese tiempo desde la terminación del contrato, sin que el trabajador haya iniciado la reclamación laboral por la vía ordinaria, tendrá derecho al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 hasta cuando el pago se verifique. Dispone la misma norma en el parágrafo segundo que el pago por los 24 meses, sólo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente y para los demás seguirá vigente lo dispuesto de forma primigenia en el artículo 65 del CST.

Sobre la sanción por no consignación de cesantías en un fondo, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece *"el valor liquidado por concepto por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo".*

Debe tenerse en cuenta que, frente a estas sanciones, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara al indicar que no son automáticas y que debe observarse concretamente dentro del asunto analizado si existió o no buena fe por parte de empleador, en la omisión del pago de salarios y prestaciones sociales y en la falta de consignación de cesantías.

Así por ejemplo en sentencia SL11436-2016 en la cual la Corte Suprema de Justicia rememoró la sentencia con radicado 24397 de 2005, explicó que los jueces deben valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisfacía al momento de la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debía hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examinaba y que en materia de la indemnización moratoria no había reglas absolutas que objetivamente determinaran cuando un empleador actuaba de buena o de mala fe y que sólo con el análisis particular de cada caso en concreto y sobre los medios de prueba allegados en forma regular y oportuna, podría esclarecerse lo uno o lo otro. De igual manera ha indicado la jurisprudencia que para la imposición de estas sanciones el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño o injuria al trabajador, para lo cual deben analizarse los medios de prueba para comprobar la existencia de otros argumentos que sirvan para abstenerse de imponer la sanción.

En este sentido en reciente sentencia SL808-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

> *"La Corte, en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo, ha sostenido que la indemnización moratoria no es automática y tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, del pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral. Así lo precisó, entre otras, en las decisiones CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL13050-2017 y CSJ SL13442-2017, en la primera de ellas se dijo: «la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe».*
> *Acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud…"*

En el caso bajo examen, concluye esta Corporación una vez examinadas las pruebas recaudadas en el proceso y analizadas las situaciones particulares del mismo, que la parte demandada no logró acreditar que sus actuaciones relativas a omitir la no inclusión de la totalidad de las sumas constitutivas de salario en la liquidación de cesantías hubieren estado precedidas de buena fe, pues como se observó, no logró demostrar el desconocimiento del carácter salarial de las sumas pagadas por concepto de bonificaciones por mera liberalidad, que además fueron pagadas de manera regular, máxime cuando no se encuentra evidencia de que se hubiere suscrito el pacto de exclusión salarial en el contrato de trabajo o en documento diferente como lo afirma la parte demandada en su defensa y por el contrario, admitió en el interrogatorio de parte que dentro de las sumas pagadas por este concepto se remuneraban los reemplazos que realizaba el demandante.

Así las cosas, es procedente ordenar el pago de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST; sin embargo como el contrato de trabajo terminó el día 29 de diciembre de 2016 y la demanda fue presentada el día 18 de octubre de 2019, debe proferirse la condena por sanción moratoria reconociendo únicamente intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera pero no en la forma indicada por la juez de primera instancia, que ordenó el pago de éstos a partir del 14 de febrero de 2008 y por cada anualidad de cesantías, como si se tratara de la sanción por no consignación de cesantías, que no opera de la misma manera que la indemnización moratoria, en consecuencia, se modificará la condena impuesta para en su lugar condenar a la compañía demandada a pagar los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera a partir del 29 de diciembre de 2018, sobre las sumas adeudadas por concepto de cesantías y hasta cuando el pago se verifique.

Y respecto de la sanción por no consignación de cesantías, una vez efectuada la revisión del expediente, se colige que operó el fenómeno de la prescripción, por las siguientes razones:

Los artículos 488 y 489 del CST, en armonía con el art. 151 del CPTSS, regulan la de prescripción de los derechos laborales y las leyes sociales, señalando específicamente el mencionado artículo 151: *"Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual".*

En cuanto a la interrupción de la prescripción, esta ocurre de dos formas: (i) extraprocesalmente mediante la presentación por una sola vez de reclamación escrita del trabajador sobre los derechos que persigue específica y claramente determinados y (ii) procesalmente con la presentación de la demanda siempre que se den los requisitos del art 94 del CGP, aplicable por remisión expresa del artículo 145 del CPTSS.

Para la aplicabilidad de dicha figura respecto de los derechos en materia laboral, debe tenerse en cuenta como punto fundamental la fecha de exigibilidad de los mismos, igualmente que pueden presentarse obligaciones o derechos que se causan durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, que son exigibles en desarrollo del mismo y otros que se causan a la terminación, por tanto, frente a cada derecho pretendido debe examinarse la prescripción.

De acuerdo con lo anterior, el término de prescripción de la sanción por no consignación de cesantías debe contabilizarse a partir de la fecha en que el empleador debe consignar el auxilio, esto es el 15 de febrero del año siguiente, pues es a partir de esa fecha en que el derecho se hace exigible. En el caso bajo examen como la parte demandante no demostró haber presentado reclamación previa, la interrupción ocurrió con la presentación de la demanda, esto es, el día 18 de octubre de 2019, por lo que se encuentran prescritas las causadas con anterioridad al 18 de octubre de 2016, incluso la causada por la no consignación completa del auxilio de cesantías del año 2015, como quiera que esta se hizo exigible el 15 de febrero de 2016, fecha a partir de la cual el trabajador contaba con el término de tres años para reclamar el pago, es decir el 15 de febrero de 2019 y como la demanda fue presentada con posterioridad a esta fecha, debe

declararse que la sanción por no consignación de cesantías del año 2015, así como las causadas con anterioridad se encuentran cobijadas por el fenómeno de la prescripción, aclarando que el pago deficitario del auxilio de cesantías del año 2016 no origina sanción, como quiera que el contrato de trabajo terminó antes de la fecha en la cual debía consignarse el auxilio de esa anualidad.

En consecuencia, se confirma la absolución impartida en primera instancia en este punto.

Agotados los temas de apelación, se modifica la decisión apelada en los términos indicados anteriormente. Por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación de la parte actora y no salir avante la impugnación de la parte demandada, se condenará a esta parte a pagar las costas de la apelación. Fíjese como agencias en derecho la suma de dos (2) salarios mínimos legales vigentes, conforme con lo establecido en el artículo 5° del Acuerdo N° PSAA16-10554 de fecha 5 de agosto del año 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

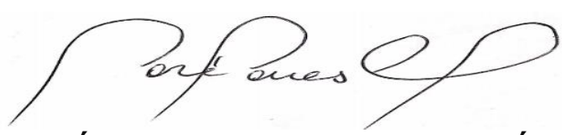
1. **ADICIONAR** la parte resolutiva de la sentencia proferida el 29 de abril de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá dentro del proceso ordinario promovido por **ANTONIO MARTÍNEZ SALINAS** contra **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, en el sentido de declarar que la relación laboral entre las partes tuvo vigencia entre el 16 de noviembre de 2006 y el 29 de diciembre de 2016, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta providencia.
2. **ADICIONAR** el numeral primero de la parte resolutiva de la sentencia apelada y **CONDENAR** a la parte demandada a pagar la suma de $161.793 por concepto de diferencia en el auxilio de cesantía del año 2015.

3. **MODIFICAR** el numeral segundo de la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia y en su lugar **CONDENAR** a la demandada a pagar a título de indemnización moratoria, los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera a partir del 29 de diciembre de 2018, sobre las sumas adeudadas por concepto de cesantías y hasta cuando el pago se verifique.

4. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en sus demás partes.

5. **COSTAS** a cargo de la parte demandada. Fíjese como agencias en derecho dos (2) salarios mínimos legales vigentes.

NOTIFÍQUESE MEDIANTE EDICTO Y CÚMPLASE.



JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA
Magistrado

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA