

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**RAD: 17-001-3105-002-2018-00536-02 (17317)  
DEMANDANTE: Angélica Hernández Idárraga  
DEMANDADA: SALUD TOTAL E.P.S. S.A.**

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**

**MANIZALES, DIEZ (10) DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTIUNO (2021)**

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el vocero judicial de SALUD TOTAL E.P.S S.A. contra la sentencia proferida el 28 de octubre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas.

Previa deliberación de los Magistrados que la integran y de conformidad con el acta de discusión Nro. 282, acordaron la siguiente providencia:

**1. Antecedentes relevantes.**

La señora Angélica Hernández Idárraga promovió proceso ordinario laboral, a fin de que se declare: (i) la existencia de los siguientes contratos de trabajo con SALUD TOTAL E.P.S S.A.: (a) contrato de trabajo por obra o labor contratada, desde el 01 de octubre de 2008 hasta el 16 de enero de 2009; (b) contrato de trabajo por obra o labor contratada, desde el 19 de enero de 2009 hasta el 10 de julio de 2009 y (c) contrato de trabajo a término indefinido desde el 13 de julio de 2009 hasta el 03 de marzo de 2017; (ii) que las sumas mensuales percibidas en vigencia de su relación laboral con SALUD TOTAL E.P.S. S.A., a título de "incentivo o auxilio de transporte y/o alimentación extralegal", "Fondo de Pensiones Voluntarias

Protección”, “plan de beneficios” o “beneficio” o “remuneración por beneficios”, son constitutivas de salario; y (iii) que durante la ejecución del contrato SALUD TOTAL E.P.S S.A. no tuvo en cuenta la totalidad de salario devengado mensualmente por la trabajadora para liquidar todos los créditos laborales causados.

Por consiguiente, solicitó se condene a la SALUD TOTAL E.P.S S.A. al pago de: reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral y de las indemnizaciones consagradas en los artículos 65 del C.S.T y 99 de la Ley 50 de 1990 (folios 17 a 21 archivo “01.expediente 2018-00536”).

Expuso como sustento de sus pretensiones que, estuvo vinculada laboralmente a SALUD TOTAL E.P.S S.A. desde el 01 de octubre de 2008 hasta el 03 de marzo de 2017, mediante 3 contratos de trabajo, así: (a) entre el 01 de octubre de 2008 al 16 de enero de 2009 por duración de obra o labor contratada, con un salario de \$461.500; (b) entre el 19 de enero de 2009 al 10 de julio de 2009 por duración de obra o labor contratada, con un salario de \$461.500 y un subsidio extralegal no salarial de \$171.913 y (c) entre el día 13 de julio de 2009 al 03 de marzo de 2017 a término indefinido, con una remuneración de \$496.900 y \$175.000 a título de incentivo, subsidio o auxilio de transporte y/o alimentación.

Narró que, inicialmente, ocupó cargo de auxiliar administrativo supernumerario – agente central de citas y luego el cargo de auxiliar de cartera II, con un horario de 48 horas semanales; que desde el inicio de la relación laboral SALUD TOTAL E.P.S S.A. dividió su remuneración mensual en dos conceptos: (i) sueldo básico y (ii) beneficios, valores que estableció mediante otrosíes suscritos con la demandante durante la ejecución del contrato; que la accionada adoptó una política y reglamento denominado “Plan de beneficios Empleados SALUD TOTAL E.P.S-S”, determinando, de manera unilateral, que su plan sería de beneficios de pensión, vida y ahorro, en virtud del cual la empleadora le dedujo un porcentaje mensual para destinarlo al “plan de beneficios”, no obstante, para liquidar sus prestaciones y demás créditos laborales, la empleadora únicamente tenía en cuenta el valor de su salario básico, sin incluir lo

percibido por el "Plan de beneficios"; que los beneficios reconocidos tenían como causa inmediata el servicio prestado por la accionante en virtud del vínculo laboral; que los aportes voluntarios con destino a PROTECCIÓN S.A. eran retirados mensualmente durante los primeros cinco (5) días de cada mes para completar su salario y cubrir sus gastos básicos; que el día 03 de marzo de 2017 decidió dar por terminada su relación laboral con la demandada y la base salarial para realizar la liquidación de su contrato fue \$705.655 correspondientes a su salario básico, omitiendo la remuneración por beneficios; que el 07 de junio de 2018, solicitó a SALUD TOTAL E.P.S S.A. el pago de las prestaciones adeudadas, sin embargo, la entidad no ha cancelado los créditos e indemnizaciones que fueron solicitados en el introductorio (folios 7 a 15 ibidem).

La entidad accionada al dar respuesta al gestor aceptó la existencia de los contratos de trabajo y en los extremos laborales que refirió la accionante, no obstante, manifestó su oposición a las restantes pretensiones. Refirió que las partes de forma libre, voluntaria y espontánea acordaron un beneficio extralegal no constitutivo de salario en favor de la demandante, bajo el concepto 82 "Ben. Aporte Voluntario Convenio (Fondo de Pensiones Voluntarias Protección)" conforme a los artículos 127 y 128 del C.S.T.; insistió en que no adeudaba rubro alguno por cuanto el reconocimiento de beneficios no salariales no tenían calidad retributiva del servicio prestado por la demandante, quien voluntariamente escogió que dichos valores le fueran reconocidos a una cuenta de pensiones voluntarias.

Expresó que cumplió con su obligación de pagar en forma completa y oportuna las prestaciones sociales de la demandante, por ende, resultaba improcedente la reliquidación de créditos laborales y la condena por concepto de indemnización, máxime cuando la accionante no manifestó su inconformidad al respecto durante los cinco (5) años de ejecución del contrato. De igual modo, deprecó el pago de costas procesales y agencias en derecho a cargo de la señora Angélica Hernández Idárraga (folios 532 a 537 ibidem).

En su defensa invocó las excepciones de mérito de cobro de lo no debido; pago; compensación; prescripción; buena fe de la demandada y la genérica o innominada (folios 537 a 543 ibidem).

El Juzgado de primera instancia declaró: (i) no probadas las excepciones de cobro de lo no debido, pago, compensación y buena fe frente al tercer contrato de trabajo comprendido entre el 13 de julio del año 2009 y el 03 de marzo del año 2017; (ii) probada la excepción de prescripción respecto a los dos primeros contratos de trabajo, con excepción de los aportes al sistema integral de seguridad social y probada parcialmente frente al tercer contrato en cuanto a los intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones e indemnizaciones causados con anterioridad al 07 de junio del año 2015 y no probada en relación con los aportes pensionales de los 3 contratos y a las cesantías del último contrato; (iii) que entre la accionante y SALUD TOTAL E.P.S S.A. existieron 3 contratos de trabajo, así: (a) Del 01 de octubre del año 2008 al 16 de enero del año 2009 por duración de la obra o labor contratada; (b) Del 19 de enero del año 2009 al 10 de julio del año 2009 por duración de la obra o labor contrata y (c) Del 13 de julio del año 2009 al 03 de marzo del año 2017 a término indefinido y, (iv) que las sumas mensuales percibidas por la trabajadora a título de "beneficios o "plan de beneficios" en vigencia de la relación laboral, eran un elemento constitutivo de salario.

De conformidad con lo anterior, condenó a SALUD TOTAL E.P.S. S.A. a pagar a favor de la demandante: por concepto de cesantías \$1.905.070, por concepto de intereses a las cesantías \$17.255, por concepto de prima de servicios \$409.713, por concepto de vacaciones \$108.813, por concepto de sanción moratoria del artículo 65 C.S.T. \$30.805 y, por concepto de la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 \$18.780.990.

Asimismo, condenó a la accionada a trasladar a la administradora o fondo de pensiones y a la EPS a las cuales se encuentra afiliada la actora, las diferencias pendientes de pago por concepto de salario reconocidas a favor de esta, con los correspondientes intereses moratorios, por los tres (3) contratos de trabajo, así: del primer contrato \$17.546; del segundo

contrato \$1.016.200 y del tercer contrato \$16.191.885. Finalmente, condenó en costas procesales a la demandada. (folios 2 a 4 del archivo "6. ACTA ART. 80 DEL 28 DE OCT DE 2021 - 2018-536")

Para arribar a tal conclusión, la Juez de instancia, previa valoración de los medios de convicción obrantes en el plenario consideró que los beneficios que percibió la demandante constituían una remuneración fija, que ingresaba a su patrimonio como retribución directa del servicio que prestaba, razón por la cual, eran constitutivos de salario y debían ser tenidos en cuenta para la liquidación y pago de créditos laborales.

Argumentó que denotaba su naturaleza salarial, el hecho de que dichos pagos eran consecuencia directa de la prestación del servicio, que se pagaban de forma habitual, que eran cancelados mensualmente a través de cuentas de PROTECCIÓN S.A. pudiendo la demandante disponer de ellos dentro de los primeros cinco (5) días del mes, sin condicionamiento alguno por parte de la empleadora y porque efectivamente enriquecían su patrimonio, por tal motivo, emergía la intención de la accionada de disfrazar la naturaleza de estos pagos bajo el denominado plan de beneficios.

Destacó que, ni siquiera en ejercicio del principio de autonomía de la voluntad era dable desconocer la naturaleza salarial de conceptos que legalmente la tienen.

En tal sentido, acudió a lo manifestado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3444-2020, que al analizar un asunto similar señaló que, la existencia de un acuerdo de remuneración flexible no implica que lo recibido por la trabajadora por concepto de auxilios o beneficios no constituye factor salarial, si lo percibido retribuye el servicio prestado, tal como aconteció con el caso bajo análisis. Reiteró que la demandada omitió realizar el pago de prestaciones sociales y las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral de conformidad con el salario que realmente devengaba la trabajadora, argumentando la existencia de un plan de beneficios suscrito voluntariamente entre las partes.

Por otra parte, se ocupó de analizar la materialización de la prescripción respecto a la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social Integral. Al respecto indicó que, el 07 de junio de 2018, la accionante efectuó la reclamación administrativa, interrumpiéndose aquella, por tanto, los créditos laborales y vacaciones causadas con anterioridad a dicha calenda estaban afectados por ese fenómeno jurídico. Asimismo, adujo que, la prescripción operó para los dos primeros contratos, no así para el último, ni para los aportes al sistema de seguridad social integral en ninguno de los contratos, por lo que ordenó el pago de los conceptos enunciados. Frente a la indemnización moratoria, consideró que resultaba palmario que el actuar de SALUD TOTAL E.P.S S.A. estuvo desprovisto de buena fe, por tal motivo, procedía la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales.

Frente al reajuste a los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, en vista de que durante la vigencia de los tres contratos de trabajo dichas cotizaciones no se efectuaron de conformidad con la totalidad del salario devengado por la trabajadora y que tales factores, conforme a la legislación laboral, no se ven afectados por el fenómeno jurídico de la prescripción, ordenó el reajuste a los aportes efectuados durante el transcurso de todo el vínculo laboral. Agregó que no prosperaba la excepción de compensación porque había dispuesto la reliquidación de prestaciones sociales y aportes a los subsistemas de salud y pensión dada la decisión de SALUD TOTAL E.P.S. S.A de asumir el pago de unas sumas de manera voluntaria y permanente de beneficios que resultaron ser factor salarial, además, no se demostró que la accionante le adeudara suma alguna (min 00:00 a min 41:08 del archivo "6.2. PARTE 2 - AUDIENCIA DEL ART 80 - 28 OCT 2021-")

El vocero judicial de la parte demandada controvertió la decisión proferida en primer grado.

Enfatizó en que, existían errores respecto a la valoración probatoria que condujeron a un yerro en la interpretación de la normatividad aplicada, pues se logró demostrar a través de la prueba testimonial y documental

recaudada que los beneficios aludidos no constituían factor salarial. Expresó que, conforme a la jurisprudencia extendida por la Corte Suprema de Justicia era fundamental que dichas sumas retribuyeran acciones directas de la demandante, no obstante, en el caso concreto no existía tal nexo de causalidad, pues los beneficios se pagaban de manera ininterrumpida e incondicional aun durante la vigencia de incapacidades o licencias de maternidad, pues su finalidad era establecer un apoyo ante las contingencias que podía sufrir la trabajadora. Adicional a ello, destacó que los testigos que rindieron su testimonio en el proceso estuvieron vinculados con SALUD TOTAL E.P.S S.A hasta el año 2011 y posterior a dicha anualidad no existía prueba de las circunstancias que alegaron, ni razón para atender sus dichos como sustento de la decisión. Además, el despacho erróneamente acudió a analogías de sentencias que tenían efectos inter partes y no erga omnes.

Indicó que, de conformidad con el artículo 128 del C.S.T., el pago de los beneficios podía ser habitual, sin que dicha habitualidad fuera óbice para establecer la naturaleza de dichos pagos como salario, por cuanto constituía un criterio meramente auxiliar; que no se probó que los beneficios enriquecieran el patrimonio de la accionante; que las partes celebraron el acuerdo de exclusión salarial en ejercicio de la autonomía de su voluntad y se reunieron todos los requisitos para acreditar su validez, máxime porque la demandante se encontraba adelantando estudios en derecho y tenía conocimiento sobre las condiciones en que se estaba ejecutando su contrato de trabajo; que la excepción de compensación era totalmente procedente porque al desaparecer las causas que le daban origen a los pagos a título de beneficios, se convertían en pagos sin justa causa y se podían compensar con los valores que se establecen en la sentencia; que con la condena se estaría incurriendo en un enriquecimiento sin justa causa y que la sanción moratoria no podía aplicarse desde el año 2014 pues se hizo exigible el día 15 de febrero de 2015.

Añadió que, de las pruebas documentales arrimadas al plenario se advertía la buena fe de la entidad, pues la demandante pudo acceder a un plan de estudios y mantener un ahorro, lo cual era de su esencia; que

la entidad no pretendía asumir un valor menor por sus obligaciones como empleadora, ni defraudar a la trabajadora. Insistió en que debía efectuarse el análisis de la excepción de pago o cualquier otra que resultara probada en virtud de la excepción genérica (min 41:30 a min 53:38 ibidem).

## **2. Trámite de segunda instancia.**

Atendiendo a lo dispuesto el 4 de junio de 2020 por parte del Gobierno Nacional mediante el Decreto 806, vigente a partir de esa fecha, el cual, en su artículo 15 reguló el procedimiento de la apelación en materia laboral, a través del Auto del 18 de noviembre de 2021, se admitió el recurso de alzada interpuesto y se corrió traslado a las partes para que, por escrito, presentaran sus alegaciones.

### **2.1. Alegatos de conclusión**

La parte demandante se pronunció, expresando su apoderado, principalmente, que la Corte Suprema de Justicia ha dicho que lo que realmente remunera el servicio, no puede ser pactado y entendido como no salarial en virtud de la disposición de las partes; que los pagos percibidos a título de plan de beneficios constituyen, conforme a su naturaleza, salario, toda vez que fueron percibidos como contraprestación directa de sus funciones; que lo pactado de esa manera era una parte de lo que anteriormente era salario y se desembolsaba mensualmente.

Dijo que “Uno de los beneficios pactados como no salariales, lo constituían los aportes voluntarios a un fondo de pensiones, sin embargo, la demandante hacía uso de los mismos como remuneración mensual, pues los retiraba mensualmente como salario, para cubrir sus necesidades y las de su familia, incrementando igualmente su patrimonio. La periodicidad de los de los pagos que la demandante atribuyó como no salariales, era mensual, y retribuyeron el servicio”; y que su petición encuentra amparo en sentencias de la C.S.J. y de este Tribunal.

Arguyó que estaba demostrada la mala fe de la demandada, lo que hacía procedente imponer las indemnizaciones moratorias; que aquella se presenta cuando el empleador, a través de dichos pactos de calificación no salarial, quiere otorgarle esa connotación a lo que jurídicamente lo es; que lo que ella buscaba era reducir la carga prestacional y de seguridad social; que no se puede pretender que exista compensación, puesto que lo pagado por SALUD TOTAL se ha basado en "artimañas", a más que no hay identidad de objetos; y que su actuar no es el que se espera de un empleador cualificado que hace parte del Sistema General de Seguridad Social.

A su turno, la accionada pidió, en síntesis, que "se proceda a la revocatoria total de la sentencia objeto de recurso de apelación, esto teniendo en cuenta que el a quo, bajo un análisis supremamente superficial de las pruebas y tomando como base de su decisión las propias manifestaciones del demandante en el interrogatorio de parte, concluyó que los beneficios eran una «redistribución» de la remuneración del actor, cuando de las pruebas que se practicaron pero fueron totalmente ignoradas se puede establecer con meridiana claridad la calidad no salarial de los beneficios".

Enfatizó que "los beneficios pactados contractual y extralegalmente por las partes, no constituyeron salario, puesto que su naturaleza no fue la retribuir directamente las labores del demandante y su destinación estuvo enmarcada a las necesidades manifestadas y escogidas por el propio demandante, las cuales se entregaban a un proveedor de servicios y no directamente a este como, sin ningún análisis, lo concluyó equivocadamente el a quo"; que "el Artículo 128 del C.S.T., establece que no son salario las sumas extralegales que se contractualmente se pacten entre las partes, sean ocasionales o habituales" y que el reconocimiento de los beneficios no tenía nada que ver con la prestación del servicio, ni nacía del desempeño de sus funciones.

Solicitó pronunciamiento sobre la excepción de pago y compensación, por cuanto también se pactaron beneficios adicionales no salariales, que tenían la misma calidad y finalidad, de modo que debe proceder la última; y que no hubo mala fe.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y, además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra la Sala a establecer el siguiente:

### **3. Problema jurídico.**

Determinar si la suma recibida por la demandante durante la vigencia de la relación laboral a título de "plan de beneficios" es constitutiva de salario.

En caso afirmativo, establecer si tiene derecho a la reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones consagradas en los artículos 65 del C.S.T y 99 de la Ley 50 de 1990, reajuste de los aportes efectuados al Sistema de Seguridad Social Integral y si la sanción moratoria procede como fue ordenada por la Juez de primera instancia.

### **4. Consideraciones de la Sala.**

Las tesis de la Corporación consisten en (i) que efectivamente, la suma recibida por la demandante durante la vigencia de la relación laboral a título de "plan de beneficios" es constitutiva de salario; (ii) que la demandante tenía derecho a la reliquidación de sus prestaciones sociales y, vacaciones, a las indemnizaciones consagradas en los artículos 65 del C.S.T y 99 de la Ley 50 de 1990 y al reajuste de los aportes efectuados al Sistema de Seguridad Social Integral y, (iii) que la sanción moratoria procede, tal y como fue ordenada por la Juez de primera instancia.

En ese sentido, con relación al reparo esbozado por el apelante sobre la naturaleza de los pagos del plan de beneficios, el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo regula los pagos que constituyen salario. En esta normativa, se establece que además de la remuneración ordinaria, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio es salario, sea cualquiera la denominación que se adopte.

A su turno, el artículo 128 ib., establece que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, en donde se realiza una enunciación de algunas de ellas. Al final de tal normativa, fue consagrada una prerrogativa a las partes para que dispongan expresamente qué prestaciones sociales de que tratan los Títulos VIII y IX, y qué beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencionalmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, no constituyen salario.

No obstante, pese a que con los artículos 14 a 16 de la Ley 50 de 1990, que modificaron los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, se otorgó la posibilidad jurídica de que las partes restringieran el carácter salarial de ciertos pagos realizados por el empleador a sus trabajadores. Empero, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, verbigracia en sentencias CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, CSJ SL403-2013, y en las providencias SL1279-2018 y SL1220-2018, ha explicado la interpretación que se le debe dar a dicha normativa, estableciendo que aquellos preceptos, no consagran la posibilidad de que un pago que realmente remunera el servicio, ya no lo es, en virtud de la disposición de las partes, pues lo que verdaderamente pretendió el legislador es que algunos pagos puedan ser excluidos de la base de cómputo para la liquidación de prestaciones sociales. Para la Alta Corporación, "(...) la facultad de las partes para realizar acuerdos sobre sumas que no tengan incidencia salarial no es absoluta, está limitada por los principios constitucionales referidos a la primacía de la realidad, irrenunciabilidad de los derechos laborales, derecho a la remuneración mínima, vital, móvil y proporcional a la cantidad y calidad del trabajo".

De conformidad con lo anterior, se desestima el entendimiento que el apoderado judicial de SALUD TOTAL E.P.S S.A. tiene del artículo 128 del C.S. del T, pues no se acompasa con los criterios que han sido fijados para su aplicación por la alta jurisprudencia laboral, toda vez que, no es dable a las partes contrariar la naturaleza jurídica de inequívocos factores de salario. Ahora bien, de las pruebas obrantes en el expediente, es preciso concluir que lo recibido por la actora a título de beneficios, era en

contraprestación directa del servicio, para tal efecto, es menester hacer referencia puntual a los siguientes elementos probatorios:

- Contratos de trabajo celebrados entre las partes, visibles a folios 71 a 82, 91 a 103, 117 a 135 pdf. del archivo "01. Expediente 2018-00536.pdf"
- Los otrosíes de los contratos de trabajo celebrados entre las partes, mediante los cuales establecía el pago de beneficios de carácter no salarial, visibles a folios 83 a 89, 114 a 115, 137 a 141, 143 a 145, 147 a 149, 151 a 153, 155, 157 a 167 y 169 a 181 pdf. ibidem.
- Las liquidaciones de prestaciones sociales a la finalización del contrato, visibles a folios 369, 593, 595, 639 y 741 pdf. ibidem.
- Comprobantes de nómina donde se observa el pago mensual por el Plan de Beneficios, visibles a folios 632 a 635, 725 a 737 y 1111 a 1289 pdf. ibidem.
- Plan de beneficios de SALUD TOTAL E.P.S. S.A., visible a folios 1295 a 1881 pdf. ibidem.

Adicional a ello, la señora María Eucaris Amador y el señor Felipe Jaramillo, ambos compañeros de trabajo de la accionante, coincidieron en sus declaraciones al señalar que el salario que se le pagaba a la accionante era un básico y otra parte era pagada a través de PROTECCIÓN S.A.; que los "beneficios" no eran un ahorro sino parte del salario, que cuando se pactaba el contrato se indicaba el monto que se descontaría por concepto del Plan de beneficios, mismo que no era optativo, como tampoco lo era la elección del Fondo de Pensiones a través del cual se pagaba.

Al margen de lo expuesto, no hay duda para esta Corporación que dichos "beneficios" fueron devengados por la demandante, a título de contraprestación directa del servicio a SALUD TOTAL E.P.S. S.A., lo que se concluye, primeramente, con el hecho de que una parte de ellos era lo que constituía anteriormente el salario de la trabajadora, y segundo, dichos emolumentos se pagaban mensualmente como remuneración a sus servicios personales, conforme lo enseñan los comprobantes de liquidación de nómina de la demandante.

Está ampliamente probado para este Colegiado que, las sumas de dinero canceladas por parte de la sociedad demandada a favor de la señora Hernández Idárraga, por concepto de "plan de beneficios" no lo eran de forma ocasional y por mera ocurrencia o liberalidad de la demandada, sino que, por el contrario, se cancelaban de manera habitual, mes a mes, una vez que se realizaba plenamente la labor por la actora.

Según lo explicaron los testigos arriba citados, no era que su empleador le diera una suma adicional a título de beneficios, sino que una parte de su salario se convertía en los mismos beneficios, la cual, ingresaba directamente a su patrimonio, pues no se trataba de sumas que debiera emplear la trabajadora para el desempeño de sus labores. De igual modo, quedó probado que la demandante mensualmente hacía uso del dinero que le era consignado por parte de su empleador por concepto del beneficio, tal y como si fuera un elemento adicional de su remuneración neta, lo cual, se acreditó con los documentos que reposan en el plenario.

Respecto a la tesis alegada en el recurso de apelación relativa a que esos pagos no eran retribución directa del servicio, pues en ocasiones cuando este no era prestado, de todas formas, se efectuaban, cabe precisar que sin importar ello, el pago de los "beneficios" siempre fue realizado de manera mensual. Además, no se logró demostrar que la actora en algún momento se hubiera visto forzada o cohibida a ausentarse de su trabajo y que, de igual forma, hubiera recibido el pago de tales "beneficios".

Es importante precisar que no se desconoce que en contenido del documento marco del plan de beneficios, se dejó sentado que el mismo se mantendría durante las "vacaciones, incapacidades transitorias y licencias de maternidad". Sin embargo, dicha circunstancia, evidentemente, da cuenta a juicio de este Juez Colegiado la intensión inequívoca de SALUD TOTAL E.P.S-S S.A. de desfigurar o desnaturalizar una parte del salario que realmente devengaba la actora.

En este estado de la providencia se destaca que, si bien, la demandante no fue constreñida para adscribirse al plan de beneficios, puesto que, atendiendo la literalidad de las pruebas allegadas, el mismo fue pactado

de forma libre y voluntaria, incluso desde la suscripción del contrato de trabajo, tal circunstancia no enerva el fallo proferido en primer grado. En atención a que las partes no pueden contrarrestar el carácter salarial de un pago que en esencia lo es, lo cual ha sido objeto de pronunciamientos por el máximo órgano de la jurisdicción laboral.

En consonancia con lo anterior, conforme a las sentencias SL5146 y SL4866 de 2020, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia estableció algunos criterios para determinar el carácter salarial de un pago, así:

- “a) En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas contractuales, previsto en el art. 53 de la Constitución Política de 1991, aplicable en el tema salarial, lo que recibe el trabajador 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.
- b) Por ende, 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.
- c) 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 cancelado al trabajador tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y, por tanto, con carácter no remunerativo.
- d) Por cuenta de la parte final del art. 128 del CST, modificado por el art. 15 de la L. 50 de 1990, 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.
- e) En tal sentido, las partes no pueden despojar de incidencia salarial un pago que por esencia lo es.”

Estos criterios refuerzan la intelección en virtud de la cual los beneficios de los cuales hizo uso la sociedad demandada constituían una remuneración fija establecida como contraprestación o retribución directa

y onerosa del servicio, y que ingresaba real y efectivamente a su patrimonio, por lo que ostentaban la naturaleza de salario. Aunado a ello, dichos conceptos nunca lograron mejorar las condiciones de vida de la trabajadora ni ayudar a que la accionante desarrollara de mejor manera el servicio contratado. Es decir, el propósito de ese plan de beneficios para la trabajadora y su familia, en pro de cumplir sus expectativas a la edad de retiro, no tuvo efectos, toda vez que esas sumas estaban a disposición de la actora de forma mensual para completar sus gastos personales.

Por otra parte, el principio de autonomía de la voluntad, que le daría sustento a un acuerdo diferente de las partes, como ya se observó no es absoluto y bajo su imperio no se puede desconocer la naturaleza salarial de rubros que legalmente la tienen. En especial, como ya se evidenció y como se insistió en primera instancia, el principio de la primacía de la realidad sobre las formas permite tener por acreditado de forma complementaria que lo abonado a la actora por concepto de "beneficios" retribuía de forma directa el servicio prestado y que su uso se hacía para "completar" su salario mensual.

Así las cosas, no le asiste razón al recurrente en las críticas que eleva en contra del fallo de primera instancia, en este puntual asunto, puesto que, de cara a las sumas percibidas por la trabajadora a título de beneficios o "plan de beneficios", no es relevante ninguna pieza documental, como argumentó, tendiente a excluir dichas sumas de dinero del factor salarial ni la denominación que las partes le confieran para tal fin. En todo caso, una vez probada la periodicidad del pago, la empleadora no logró probar que la destinación de dichos "beneficios" tenían una causa distinta a la prestación personal del servicio con carácter no remunerativo.

Ahora, respecto al reparo tendiente a darle prosperidad a la excepción de mérito de compensación, es menester recordar que, con base en la forma en la cual fue deprecada esta por parte del extremo demandante, del cuaderno principal, visible a folios 539 a 541 ibidem, la Juez de primer grado concluyó que lo que se le ordenaba a SALUD TOTAL E.P.S.-S S.A. era realizar una reliquidación de prestaciones sociales y aportes a los subsistemas de salud y pensión del sistema de seguridad social integral,

más no se estaba condenando al pago de concepto diferente, sobre el cual pudiera ser acreedora la demandada, y además, porque en el expediente tampoco se demostró que la demandante le adeudaba concepto alguno a la accionada.

En todo caso, la reliquidación que se ordenó en primer grado está relacionada con aspectos salariales, prestacionales y del Sistema de Seguridad Social (aportes a pensión y salud) estando, por tanto, llamada a conservar vigencia, pues el cálculo inicial estuvo incompleto, tanto mensualmente, como al terminar el vínculo contractual. Conjuntamente, recuérdese que aquellos dineros por prestaciones sociales son irrenunciables, no están afectados por la prescripción los otros y los últimos son imprescriptibles por la heterocomposición del Sistema de Seguridad Social. Por tal motivo, no le asiste razón al recurrente en las críticas que blande en contra del fallo de primera instancia, en este puntual asunto, atendiendo que, sobre este asunto en particular, la Juez de primer grado, acertadamente se había pronunciado en su providencia. En consecuencia, la sentencia de primer grado también será confirmada en ese aspecto apelado por la parte demandada.

Sobre la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., se tiene conforme lo ha establecido desde antaño la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que no es viable la exoneración de esa sanción, bajo el solo argumento de haber celebrado un acuerdo bilateral y voluntario de exclusión salarial, el silencio de la accionada sobre el particular y con ello la confianza legítima surgida (SL1837-2021, CSJ SL18619-2016, CSJ SL9641-2014, entre otras). Por ello, no puede considerarse desacertada la conclusión a la que, sobre el particular, arribó la a quo, al inferir la intención de la empleadora de desconocer vía documental un derecho irrenunciable como es el salario. Las mismas consideraciones son aplicables al empleador que incumpla para consignar las cesantías, y deberá pagar un día de salario por cada día de retardo, de conformidad con el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

En ese sentido, no le asiste razón al apelante en endilgar al Juzgado de primera instancia el yerro de haber constatado su mala fe. Ello fue el

resultado de un análisis pormenorizado de los medios de convicción del proceso que no le permitieron advertir justificación alguna en cabeza de la EPS demandada para sustraerse al pago de las acreencias de orden laboral debidas a la demandante a la terminación del contrato y los “beneficios” que en realidad tenían connotación salarial.

Finalmente, considera esta Sala que el proceder de la juez de primer grado fue correcto, pues ordenó el pago de la indemnización contemplada en la Ley 50 de 1990 hasta la terminación de la relación laboral, y la indemnización del artículo 65 C.S.T. a partir del 04 de marzo de 2017, día posterior al que la trabajadora dejó de prestar sus servicios a la demandada. Por lo tanto, tal decisión también se encuentra acorde a las disposiciones legales.

En consecuencia, se confirmará la sentencia de primera instancia.

Costas de segundo grado a cargo de la demandada, pues su alzada no salió airosa.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

### **F A L L A:**

**PRIMERO:**       **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 28 de octubre de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, en el proceso ordinario laboral de la referencia, por las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO:**       **CONDENAR** en costas de segundo grado a cargo de la parte demandada.

**TERCERO:**       **NOTIFÍQUESE** el presente fallo mediante edicto virtual, el cual se fijará por un día, de conformidad con la providencia

AL2550-2021 proferida el día 23 de junio de 2021, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

**MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**

Magistrada Ponente

**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO    WILLIAM SALAZAR GIRALDO**

Magistrada

Magistrado

**Firmado Por:**

**Maria Dorian Alvarez De Alzate  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 2 Laboral  
Tribunal Superior De Manizales - Caldas**

**William Salazar Giraldo  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 3 Laboral  
Tribunal Superior De Manizales - Caldas**

**Saray Nataly Ponce Del Portillo  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 1 Laboral  
Tribunal Superior De Manizales - Caldas**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**e14facc4fb31c899f247eda3805f52c7c6b21b5ee18f2184ba08a84adc84  
36c9**

Documento generado en 10/12/2021 01:58:33 PM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**