

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL  
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el trece (13) de diciembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2020-00259-01 P.T. No. 20.674  
NATURALEZA: ORDINARIO.  
DEMANDANTE EMIDIO ZACCAGNINI SIABATTO.  
DEMANDADO: IPS UNIPAMPLONA y OTRA.  
FECHA PROVIDENCIA: TRECE (13) DE DICIEMBRE DE 2023.  
DECISION: “**PRIMERO: REVOCAR** los literales a, b y d del numeral segundo y el numeral tercero de la sentencia del primero (01) de agosto de dos mil veintitrés (2.023) proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo a lo explicado en la parte motiva. **SEGUNDO: SIN COSTAS** en segunda instancia, por lo expuesto previamente.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO  
SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy doce (12) de enero de 2024, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO  
SECRETARIO**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

Cúcuta, trece (13) de diciembre de dos mil veintitrés (2.023)

<b>PROCESO:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>RADICADO ÚNICO:</b>	54-001-31-05-003-2020-00259-01
<b>RADICADO INTERNO:</b>	20.674
<b>DEMANDANTE:</b>	EMIGDIO ZACCAGNINI SIABATTO
<b>DEMANDADO:</b>	IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACION y UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

**MAGISTRADA PONENTE:**  
**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

Procede la Sala dentro del proceso ordinario laboral previamente referenciado, a conocer el recurso de apelación interpuesto por ambas partes contra la sentencia del 01 de agosto de 2.023, que fue proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2.022.

**1. ANTECEDENTES**

El señor EMIGDIO ZACCAGNINI SIABATTO, interpuso demanda ordinaria laboral contra la IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACION y LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, solicitando que disponga el pago del bono pactado en el contrato laboral por los periodos de enero a diciembre del 2016 y de marzo a septiembre de 2017. A su vez, se disponga el ajuste prestacional teniendo como parte del IBL el bono pactado, el cual funge como factor de salario y se disponga el ajuste de las acreencias laborales, aportes a la seguridad social en salud y pensión. Al igual, que se condene al pago de la indemnización por terminación del vínculo laboral por la decisión unilateral del empleador, indemnización moratoria por la no consignación completa del auxilio de cesantías e indemnización por el no pago completo de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo. En caso de que no se acceda al pago de la indemnización moratoria, solicita que se le reconozca el pago de intereses de mora o de indexación.

Expuso como fundamento fáctico de sus pretensiones:

- Que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con LA FUNDACION INSTITUCION PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD DE LA UNIVERISDAD DE PAMPLONA, en la Ciudad de Cúcuta el 01 de septiembre de 2013, para desempeñar como médico general con una remuneración mensual de \$2'415.000 y una bonificación de \$700.000 mensuales, es decir que tenía un salario promedio mensual de \$3.115.000.

- Que el 30 de septiembre de 2017 el empleador dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y no pago la correspondiente indemnización legal.

- Que el empleador no pago la bonificación mensual pactada entre el periodo de enero de 2016 a septiembre de 2017, al igual que no incluyó en la liquidación de prestaciones sociales la bonificación pactada como factor salarial y no pago los aportes a la seguridad social conforme al verdadero salario mensual pagado a la demandante.

- Que en la oficina de trabajo se levantó acta No. 0058 del 15 de febrero de 2018 en la cual se conciliaron algunos derechos laborales, menos los aquí pretendidos.

- Que la universidad de Pamplona es solidaria frente las obligaciones no cumplidas por la Fundación IPS Clínica Unipamplona, dado que adquirió bienes para de la propiedad de la Unidad Hospitalaria Clínica Cúcuta, junto con sus muebles, equipos y materiales médicos, que eran propiedad de la extinta ESE FRANCISCO DE PAULA SANTANDER EN LIQUIDACION, conforme al Acuerdo No. 049 del 18 de julio de 2011.

La demandada **IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACION** a través de apoderado judicial dio contestación a la demanda de la siguiente manera:

- Que son ciertos los hechos narrados sobre el contrato de trabajo suscrito por las partes, la duración del mismo, pero que la terminación se dio en razón a una justa causa la cual era la disolución y liquidación definitiva del establecimiento, al igual que no era cierto que se haya pactado una bonificación de \$700.000 mensuales y lo que si se pactó mediante OTRO SI realizado al contrato de trabajo fue un beneficio extra salarial, en virtud de la facultad otorgada por el art. 15 de la Ley 50 de 1990, dejando constancia que dichos beneficios no constituían salarios para ningún efecto, las partes de manera libre y espontanea firmaron dicho OTRO SI. El cual efectivamente si se le dejó de pagar al demandante.

- Se opone frente a las pretensiones que conlleven al pago de cualquier indemnización, salarios, prestaciones sociales, cualquier condena, teniendo en cuenta que la FUNDACION PRESTADORA DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA- IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACION quien ha actuado de buena fe, sin adeudar valor alguno por los conceptos solicitados, exponiendo a todas luces que la causal o móvil que ha llevado al incumplimiento con este sujeto pasivo, se deben a un caso fortuito frente al incumplimiento para por parte de las EPS a la entidad demandada, lo que la conllevo a la disolución y liquidación de la misma, de la cual son concedores todo el medio que se relaciona con el sector salud ante el cual se ha intentado un acercamiento para que contribuyan y hagan parte del proceso de liquidación en el orden de prelación que establece la Ley 1797 de 2016.

- De igual forma resalta que frente las acreencias laborales adeudadas en un principio de conformidad con el acuerdo firmado entre las partes ante la oficina de trabajo de la ciudad de Cúcuta el día 15 de febrero de 2018 según acta 0058, estos ya fueron cancelados.

- Propuso como excepciones de mérito: tránsito a cosa juzgada, buena fe del empleador, inexistencia de la obligación de pago de indemnización por causal de terminación unilateral y sin justa causa, pago de salarios y prestaciones social, inexistencias de la obligación de pago de la indemnización contemplada en el Art. 65 del C.S.T y excepción genérica.

La demandada **UNIVERSIDAD DE PAMPLONA** a través de apoderado judicial dio contestación a la demanda de la siguiente manera:

- Manifiesta que no le consta ninguno de los hechos narrados en el escrito de demanda, en razón a que entre la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA y el demandante nunca existió una relación laboral.

- Respecto la pretensión de la responsabilidad solidaria, expresa que esta carece de sustento, por cuanto no puede existir la invocada solidaridad, en virtud a que no se dan los presupuestos establecidos en la ley para el efecto. En primer lugar, la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA y la IPS UNIPAMPLONA, son dos entidades completamente diferentes; la una privada y la otra pública, con autonomía administrativa, financiera y presupuestal.

- Niega que la IPS agrupara o coordinara los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos para la Universidad de Pamplona en los cuales se hubieran utilizado locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos del ente universitario para beneficio de este, precisando que el edificio

donde funcionó, si bien es cierto es de propiedad de la Universidad, fue arrendado a la IPS.

• Por último, menciona que la Universidad de Pamplona es un ente universitario autónomo y no ha sido socio de la IPS UNIPAMPLONA, lo cual constituye un imposible jurídico, por cuanto la IPS UNIPAMPLONA no es una sociedad; es una Fundación en cuya conformación no existen socios.

## **2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

### **2.1. Identificación del Tema de Decisión**

La Sala se pronuncia sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia del 01 de agosto de 2.023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

**“PRIMERO: DECLARAR**, no probada la excepción de cosa juzgada propuesta por la CORPORACION IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACION.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la CORPORACION IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACION a reconocer y pagar al demandante lo siguiente:

- a. Las bonificaciones adeudadas de los meses de enero del 2016 hasta septiembre del 2017 por valor de \$13.300.000 las cuales deberán ser indexadas al momento de su pago.
- b. Al reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones causadas en el año 2017, correspondientes a los siguientes:

REAJUSTE PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES 2017			
CONCEPTO	FACTOR SALARIAL	DÍAS	REAJUSTE
CESANTÍAS	\$ 233-333	270	\$175.000
INTERESES DE CESANTÍAS	\$ 233-333	270	\$15.750
PRIMAS DE SERVICIO	\$ 233-333	90	\$58.333
VACACIONES	\$ 233-333	720	\$233.333

- c. La indemnización por despido consagrada en el Art. 64 del C.S.T por valor de \$9.691.111 que deberá ser indicada al momento de su pago.
- d. Consignar a la respectiva administradora de fondo de pensiones a la que se encuentre afiliado el demandante, el respectivo calculo actuarial de reajuste de aportes pensionales causados desde el 01/09/2013 al 30/09/2017, incluyendo como factor salarial la suma de \$700.000 pesos mensuales.

**TERCERO: DECALRAR PROBADA** parcialmente la excepción de prescripción sobre el reajuste de prestaciones sociales causados con anterioridad a septiembre del 2017.

**CUARTO: DECLARAR PROBADA** la excepción de prescripción sobre la sanción moratoria del Art. 99 de la Ley 50 de 1990

**QUINTO: ABSOLVER** a la CORPORACION IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACION de las demás pretensiones incoadas en su contra por el demandante

**SEXTO: ABSOLVER** a la UNIVERSIDAD UNIPAMPLONA de las pretensiones incoada por el actor, al no existir solidaridad.

**SEPTIMO: CONDENAR** en costas a la parte demandante y a favor de la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.”

### **2.2. Fundamento de la Decisión.**

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

• En primera medida estableció que los problemas jurídicos consisten en determinar si la IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACION entre el periodo de enero del

2016 a septiembre de 2017, cumplió con el pago del bono pactado en el contrato de trabajo al demandante, de igual forma, establecer si el mencionado bono debe tenerse en cuenta como factor salarial, y determinar si hay lugar a ordenar el reajuste de las prestaciones sociales. Por otro lado, si hay lugar a condenar por la indemnización por despido sin justa causa e indemnizaciones moratorias del Art. 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización por falta de pago del Art. 65 del C.S.T.

- Respecto la excepción de cosa juzgada, señala, que no se da el requisito de identidad de objeto entre el presente proceso y el acuerdo de conciliación celebrado entre las partes frente a la bonificación y su incidencia salarial, los aportes a seguridad social y las indemnizaciones moratorias solicitadas, dado que estas no fueron vinculadas dentro de la conciliación realizada.

- En lo correspondiente a la bonificación, observa que tal derecho fue otorgado al demandante desde el momento de la suscripción del contrato de trabajo, en el que se pactó en la cláusula primera del otro sí suscrito el 01 de septiembre de 2013, en el cual se menciona que *“El trabajador recibirá la suma de \$700.000 pesos, correspondiente a beneficios extra salariales, en virtud de la facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, dejando constancia que dichos beneficios que recibe el trabajador, no constituyen salario para ningún efecto”*. tal como lo dispone el artículo 128 del CST. Estos beneficios causados a favor del actor no fueron cancelados por la IPS UNIPAMPLINA EN LIQUIDACIÓN al momento de finalizar el contrato de trabajo, situación que fue aceptada por la IPS demandada al momento de contestar la demanda.

- Advirtió que dicha obligación se derivó de la existencia del contrato de trabajo y por la decisión unilateral del empleador de reconocerle tal prerrogativa, hay lugar a su reconocimiento. Sin embargo, revisó inicialmente como afecta el fenómeno de prescripción tal derecho. En este caso la relación laboral que existió entre las partes, finalizó el 30 de septiembre de 2017 y bajo los términos del Art 488 del C.S.T y el 151 del C.P.T.S.S, tenía el demandante para iniciar la acción judicial hasta el 30 de septiembre de 2020 y se tiene que *al haber conciliación ante el ministerio del trabajo el 15 de febrero de 2019*, desde esta fecha se entiende interrumpida la prescripción, por lo que son exigibles las bonificaciones causadas entre enero de 2016 a septiembre de 2017 no se encuentra afectadas por el fenómeno de la prescripción.

- Frente al reajuste de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social con relación a la bonificación extralegal, manifiesta que como ya se mencionó anteriormente las bonificaciones corresponden a un beneficio extralegal concedido de manera unilateral por el empleador al trabajador desde el momento en que suscribió el contrato de trabajo, sin embargo, sobre el carácter salarial del mismo, a pesar de que se establezca en la cláusula primera que dicha bonificación no constituye salario, el Tribunal Superior De Cúcuta ya se ha pronunciado en casos relacionados con la entidad demandada y ha referido que dicha cláusula es ineficaz, por lo que si bien las partes pactaron que los beneficios extralegales que eran cancelados al actor con constituían factor salarial, tal pacto carece de plena validez en la medida, en que las partes no podrán modificar en virtud del Art 128 un concepto cuya naturaleza es salarial, puesto que la retribución de esta bonificación era en razón a los servicios prestados a la compañía, situación que se evidencia en la contestación dada por la IPS demandada cuando refiere que esta bonificación era en razón al rendimiento del trabajador, por lo que si debe considerar a todas luces como un factor salarial, para liquidar las prestaciones sociales.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta la excepción de prescripción, en cuanto a ello se tiene que la interrupción que se dio con la conciliación celebrada el 15 de febrero de 2018, únicamente opera respecto el pago de las bonificaciones, puesto que en la conciliación el demandante solo menciona seguir adelante respecto de las bonificaciones, *por lo que no fueron objeto de reclamación* las pretensiones relativas al reajuste de las prestaciones sociales y los aportes a la seguridad social y por ende no se entienden interrumpidas de manera que el demandante contaba hasta el 30 de septiembre de 2020 para instaurar la demanda que fue radicada por el 21 de septiembre del 2020, estarían prescritos los derechos derivados del reajuste, que causaron con anterioridad al 21 de septiembre de 2017, en consecuencia, el reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones únicamente se reconocerá incluyendo como factor salarial la unificación perseguida por el demandante entre el 21 de

septiembre al 30 de septiembre de 2017 y que incrementaría únicamente las cesantías, intereses a la cesantía, primas de servicio y vacaciones del 2017.

- Respecto de la indemnización por despido injusto, expresa que está demostrado que la IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACIÓN, en su condición de empleador dio por terminado el contrato de trabajo del demandante el 30 de septiembre de 2017, alegando que la Junta Directiva ordenó la liquidación de esta y se daría la cesación definitiva de labores. Respecto a ello, menciona que si bien el contrato de trabajo terminó por una causa legal conforme el literal e) del artículo 61 del CST, el cual estipula que el contrato de trabajo culmina por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; la misma no puede catalogarse como justa, debido a que dichas causales se encuentran consagradas en el artículo 62 C.S.T y esta no se encuentra contemplada en este artículo, así las cosas, condena a la IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACIÓN a reconocer y pagar al demandante la indemnización por despido consagrada en el artículo 64 del CST, por el tiempo de servicio prestado desde el 01 de septiembre de 2013 al 30 de septiembre de 2017.

- A lo que se refiere a la sanción moratoria por la consignación incompleta de las cesantías conforme el Art. 99 de la Ley 50 de 1990, manifiesta que primero se debe definir si operó el fenómeno de prescripción que fue propuesto como excepción por la IPS UNIPAMPLONA. En el presente caso, sostiene que la demanda se presentó el 21 de septiembre de 2020, por lo que para ese momento se vieron afectadas por el fenómeno de prescripción la sanción moratoria por la no consignación de cesantías que se hicieron exigibles con anterioridad al 21 de septiembre de 2017; por lo que la sanción por la no consignación de cesantías de los años 2013,2014,2015,2016 se encuentran prescritas, por lo que no hay lugar al reconocimiento de esta sanción a favor del demandante.

- Frente a la sanción moratoria del Art. 65 del C.S.T, señala la juez que la Sala de Decisión del Tribunal Superior de Cúcuta, en sentencia del 31 de mayo del 2022 dictada dentro del proceso 54-001-31-05-001-2018-0491, proceso seguido en contra de La CORPORACIÓN IPS UNIPAMPLONA, determino sobre la sanción moratoria que la mera alegación de la demandada encontrarse demostrado que atravesado un proceso de iliquidez que la llevó al trámite de liquidación por sí sola, no es absoluta de la indemnización moratoria, sino que debe analizar en su conjunto con las demás pruebas y se encuentran debidamente acreditadas actuaciones denotativas de buena o mala fe que permitan dirimir la posibilidad de la condena sancionatoria. No obstante, en otros casos como el presente, se ha evidenciado una circunstancia diferente a los casos en que se impuso sanción, moratoria. Y es que la actora finalizó su relación con la demandada el 30/09/2017, es decir luego de que la junta Directiva en la Asamblea del 26 y 27 del mismo mes se aprobará la disolución y liquidación de la entidad. Lo que lleva a concluir que no se evidencia una intención de fraudulenta del empleador en el pago de las prestaciones al trabajador, pues sus actuaciones a partir del 27/09/2017 estuvieron condicionadas por la liquidación y disolución de la empresa. Por ende, no puede predicarse que se abstuviera injustificadamente de efectuar el pago de las acreencias laborales adeudadas y que obrara de mala fe, por lo que no hay lugar a la imposición de esta sanción moratoria.

- Por ultimo respecto de la responsabilidad solidaria de la Universidad De Pamplona, sostiene la juez que según el parámetro establecido por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4869 del 2020, que pese a la Universidad de Pamplona haga parte de la junta directiva de la IPS Unipamplona en liquidación, no es un hecho que permita atribuirle a este responsabilidad solidaria, frente a las obligaciones que tenía esta como empleador, debido a que se trata de una fundación sin ánimo de lucro en la cual no es aplicable el Art 36 del C.S.T, por otro lado el asiste razón al apoderado de esta entidad al indicar que tampoco resulta aplicable la solidaridad, puesto que son disimiles los objetos sociales de la Universidad de Pamplona y la IPS Unipamplona, por lo que no sería atribuible a esta responsabilidad alguna como beneficiario de la obra o del servicio, por simplemente remitir estudiantes de medicina a realizar las prácticas en esta institución.

### **3. DE LA IMPUGNACIÓN**

#### **3.1 De la parte demandante:**

El apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- Que no se encuentra conforme respecto la liquidación realizada por la Juez a quo respecto de las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio y vacaciones reconocidas, donde se tomó la porción de tiempo entre el 21 al 30 de septiembre y no se tomó el valor de todo el mes correspondiente a \$700.000, dado que la bonificación se causa el 30 de septiembre fecha en la cual se debe cancelar o liquidar para efectuar la misma, por lo tanto, solicita que se analice y se modifique este punto.

### **3.2. De la parte demandada:**

El apoderado de la parte demandada IPS UNIPAMPLONA EN LIQUIDACION interpuso recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- Que existe el fenómeno de la prescripción frente a todos los derechos laborales reclamados por la parte activa, toda vez que han pasado más de 3 años sin reclamar las bonificaciones allegadas.

- Que la parte activa no logró probar que las bonificaciones eran factor salarial, pues no se probó que este se pagará mes a mes desde el año 2013 al año 2017

- Por último, expresa que existe buena fe por parte de la IPS UNIPAMPLONA pues la situación que padece a día de hoy fue en razón a una crisis económica originada del no pago de las EPS a favor de la IPS, lo que llevo el embargo de las cuentas bancarias y llevo al proceso de disolución y liquidación que actualmente se adelanta.

## **4. ALEGATOS**

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, se presentaron los alegatos de conclusión que se resumen de la siguiente manera:

- **PARTE DEMANDADA:** La demandada IPS UNIPAMPLONA manifiesta que existe prescripción respecto de la pretensión del pago de bonificación de enero a diciembre de 2016 con carácter salarial, en la medida que los términos deben contabilizarse mes a mes respecto de la incidencia de ese concepto y en su totalidad se encuentran prescritos dado que la demanda solo se interpuso hasta el 21 de septiembre de 2020 y no existió interrupción alguna en su favor. Advierte que si bien existe un acta de conciliación, en ella no se reconoce la obligación aquí demandada y no están debidamente comprobadas en el acervo probatorio. Agrega que existió buena fe en la actuación de la entidad, que no canceló algunos conceptos por el impago de las E.P.S.

## **5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO**

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

## **6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER**

Los problemas jurídicos propuestos a consideración de esta Sala son los siguientes:

¿Establecer si los denominados “beneficios extralegales”, tienen o no connotación salarial?

¿Determinar si los derechos laborales reclamados por el demandante se encuentran prescritos conforme el Art. 488 del C.S.T?

¿Determinar si se encuentran correctamente liquidados el reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones del año 2017?

## **7. CONSIDERACIONES**

En el presente caso, el señor EMIGDIO ZACCAGNINI SIABATTO pretende que se declare el incumplimiento de su empleador I.P.S. UNIPAMPLONA en algunas obligaciones derivadas de su relación laboral, señalando que se le dejó de cancelar una bonificación extralegal pactada y su incidencia salarial, así mismo que se le adeuda la indemnización por despido injusto y las moratorias por el incumplimiento sistemático de sus obligaciones salariales en el último año de servicios.

Al respecto, la Jueza *a quo* accedió a declarar el impago en la bonificación extralegal y determinó que por su naturaleza retributiva debía reconocerse su incidencia salarial, negando la prescripción de la bonificación por estar reclamada debidamente en el acta de conciliación pero sí sobre la reliquidación de prestaciones que solo reconoció parcialmente a lo causado desde el 21 de septiembre de 2017; condenó al pago de la indemnización por despido injusto, absolvió por la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. y declaró prescrita la sanción moratoria por no consignación oportuna de las cesantías.

Se tiene no fue objeto de controversia la existencia de la relación laboral, la duración de la misma, el cargo desempeñado por el actor durante la vinculación laboral, ni el salario básico que devengaba y tampoco lo fue el hecho de que la terminación del contrato fue de manera unilateral terminado por la entidad demandada el 27 de septiembre de 2023 bajo el motivo de que la junta directiva había ordenado la liquidación de la IPS. Igualmente se demostró la existencia de un acuerdo de conciliación parcial el 15 de febrero de 2018, respecto del pago de la liquidación definitiva del contrato de trabajo, que comprende el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones por la suma de \$12.091.600 y se dejó constancia de que el demandante no se encontraba conforme con el pago de las bonificaciones pendiente e indicó que continuaría con la respectiva reclamación.

En esa medida, de conformidad con el artículo 66A del C.P.T.Y.S.S., la competencia de esta Sala se limita a los asuntos que fueron objeto de apelación por las partes: Respecto del demandante, la liquidación de la incidencia salarial y de la parte demandada, la declaración de incidencia salarial de la bonificación extralegal y la aplicación de la prescripción. Se resalta, que si bien el demandado hace referencia a la buena fe en su recurso, no prosperaron las solicitudes condenatorias de sanción moratoria y por ende, este argumento no está destinado a controvertir una condena.

Procede la Sala, por técnica jurídica, a resolver los asuntos apelados en el siguiente orden: Inicialmente la incidencia salarial de la bonificación salarial, para luego revisar si está afectado de prescripción junto a las demás condenas y finalmente si la liquidación, en caso de quedar en firme, debe revisarse.

#### **a. Incidencia salarial de beneficio o auxilio extralegal**

Desde la demanda se afirmó por la parte demandante que adicional al salario básico pactado con la I.P.S. UNIPAMPLONA, mediante otrosí se adicionó el pago de una bonificación mensual a la cual se excluyó de incidencia salarial a través de sendas cláusulas contractuales que solicita sean declaradas ineficaces para que se reliquiden las prestaciones con todos los conceptos recibidos como remuneración al servicio prestado, a lo que se opuso la demandada alegando que se trata de una cláusula legalmente ajustada al artículo 15 de la ley 50 de 1990.

Al respecto, la *a quo* concluyó que no era procedente desconocer la incidencia salarial del pago que estaba destinado a retribuir el servicio de la actora, conclusión a la que se opone la parte demandada al señalar que el actor no acreditó que ese pago se identificaba como factor salarial al no demostrar que se pagara mes a mes durante toda la relación laboral.

Sobre este aspecto, se resalta que la cláusula controvertida se pactó de la siguiente manera:

**OTRO SI A CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO SUSCRITO ENTRE LA FUNDACION INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA Y EL TRABAJADOR EMIDIO ZACCAGNINI SIABATTO**

Entre ALFREDO JULIO BERNAL CAÑÓN, Mayor de Edad, identificado con cédula de ciudadanía número 79.799.508 de Bogotá, en calidad de representante legal de la FUNDACION INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA "IPS UNIPAMPLONA", con NIT: 900234274-0, y el trabajador EMIDIO ZACCAGNINI SIABATTO, identificado con cédula de ciudadanía número 13.483.934, quien actúa en nombre propio, se ha acordado en modificar el contrato de trabajo a término indefinido que actualmente se desarrolla así:

**PRIMERA CLÁUSULA:** El trabajador recibirá la suma de (\$700.000) SETECIENTOS MIL PESOS, correspondiente a beneficios extra salariales, en virtud de la facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, dejando constancia que dichos beneficios que recibe el trabajador, no constituyen salario para ningún efecto. Tales beneficios se ciben a las disposiciones que regulan las relaciones laborales las cuales en ningún caso excederán del 40% del salario devengado por el trabajador y en tal sentido se pactan sobre conceptos de libre estipulación, por estar en el ámbito de lo que excede los mínimos de Ley y por lo tanto no vulneran derechos ciertos, fundamentales e indiscutible del Trabajador.

Tal como lo dispone el artículo 128 del Código Sustantivo de trabajo, el cual establece que NO constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones.

**SEGUNDA CLAUSULA:** Las demás cláusulas del contrato inicial continúan sin modificación.

Para constancia se firma por las partes, de manera voluntaria, el 01 de Septiembre de 2013.

Respecto de este documento, se pronunciaron las partes en su respectivo interrogatorio de parte:

- La parte demandante manifestó que se desempeñó como médico ayudante quirúrgico en el servicio de quirófano y que cuando entro en liquidación la IPS presume que no desempeñaba ninguna función. Respecto del periodo en que mantuvo la relación laboral con la IPS UNIPAMPLONA, mantenía a la vez otras relacionales laborales, expresa que sí, pero no recuerda con quien y que al momento del proceso liquidatorio de la IPS no fue el único médico del cual prescindieron el contrato. Manifiesta que sí tenía conocimiento del OTRO SI firmado por él y la IPS donde se estipula los beneficios como bonos salariales, no constituyen para ningún efecto factor salarial. Expresa que no tiene constancia hasta que fecha se realizaron esos pagos, pues no eran aportados en ningún soporte de nómina y que este bono era pagado mes a mes por Daviplata y que no tiene constancia de los soportes de pago de los mencionados bonos, lo único que puede mencionar era el valor que era \$700.000 pesos mensuales.

- La liquidadora de la entidad demandada indicó al se pregunta si al recibir el manejo de la IPS como liquidadora encontró deudas a favor del demandante, expresa que sí había deudas a favor del demandante como lo consta un Acta ante el Ministerio del Trabajo, referente al valor que se tiene en libros de la deuda con el demandante, manifiesta que no puede indicar ese valor, pero que si recuerda el valor establecido en el Acta ante el Ministerio del Trabajo que era alrededor de \$12'000.000 pesos y frente si se le reconocieron al demandante la deuda por la bonificación, expresa que hasta donde tiene conocimiento a ningún trabajador se le ha reconocido deuda frente a la mencionada bonificación. Respecto de lo sucedido en el acta de conciliación ante el ministerio del trabajo, expresa que el abogado de la entidad estableció que en caso de que sobraran recursos, estos serían repartidos entre kilos empleados que tengan derecho en proporciones iguales. Al ser pregunta respecto de por qué no se contempla en la liquidación un concepto por la bonificación, manifiesta que eran beneficios extra legales, que no son factor salarial y lo primero en reconocerse en una liquidación son todos los sueldos, prestaciones sociales a que tenga derecho el trabajador y que ya se reconocieron, lo demás entraría como una acreencia quirografaria, valores que si llegaré a sobrar dinero y los empleados tienen derecho, se les reconocería. Frente al valor que se le tiene adeudado al demandante respecto de los beneficios extralegales como crédito quirografario, expresa, que ninguno porque a la fecha la IPS UNIPAMPLONA, no tiene deuda establecida con el demandante dado que se encuentran saneado todo los sueldos y prestaciones sociales, que por Ley le correspondían. Respecto lo sucedido en la conciliación expresa, que esta se dio en el año 2018 se pactó el pago de sueldos, vacaciones, prestaciones sociales, primas y horas extras y que además del salario a través de OTRO SI se estableció un beneficio extra legal por el valor de \$700.000, el cual nunca se le pago en razón a la falta de recursos y la finalidad que

tenía la bonificación la desconoce, pues lo único que se tiene es lo establecido en el OTRO SI, donde se refiere a un beneficio extra legal que no constituye factor salarial.

Así las cosas, deberá esta Sala determinar si el empleador se encuentra facultado para modificar de manera consensuada con el trabajador la asignación salarial. Debe decirse que, tal situación en la legislación laboral está relacionada con la llamada desalarización, la cual fue objeto de estudio por parte de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL 1798 de 2018, en la cual precisó que, por regla general los pagos realizados al trabajador por su actividad subordinada corresponden a pagos salariales, a menos que correspondan a: (1) prestaciones sociales, (2) las sumas pagadas al trabajador para desempeñar a cabalidad sus funciones, (3) sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador, (4) pagos que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como subsidio familiar, indemnizaciones, viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación, (5) 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, tales como alimentación o vestuario, las primas extralegales de vacaciones, los de servicios o de navidad, presupuestos establecidos en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Para que sea válido el pacto encaminado a determinar si ciertos beneficios o auxilios extralegales o contractuales no tendrán incidencia salarial, explicó la Corte, que debe ser expreso, claro, preciso y deben detallarse los rubros cobijados en él, no siendo posible establecer cláusulas globales o genéricas. Indicó a su vez, que lo acordado debe ser tan expreso y detallado, que la duda en torno a la naturaleza de los pagos realizados, debe resolverse a favor del trabajador, esto es, que para todos los efectos el pago tendrá naturaleza salarial.

Finalmente, puntualizó, que la facultad consagrada en el artículo 128 del CST, no permite despojar de su naturaleza salarial, un pago claramente remunerativo, cuya causa directa es el servicio prestado, reiterando que *“la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo”* concluyó que sí, 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, cuando se llega al presente caso resulta concluir que, si bien las partes pactaron que los **“beneficios extralegales” cancelados** a los demandantes no constituían factor salarial, tal disposición carece de plena validez, en la medida que, como se indicó, las partes no podrán modificar en virtud del art 128 del C.S.T. conceptos cuya naturaleza es salarial, pues en efecto lo percibido por los demandantes, a título de bonificación no tiene una causa diferente a la de remunerar el resultado de la actividad contratada, pues las partes no identificaron su objeto en el documento de creación; de allí que se infiera que dicho pago tiene como causa directa los servicios que le prestaba a la demandada, tal como lo prevé el art. 128 del C.S.T.

Se concluye entonces, que no es posible darle validez y eficacia al pacto de desalarización aludido, pues de conformidad con el artículo 43 del C. S. del T., se trata de una cláusula ineficaz, en la medida en que se desnaturalizó la incidencia salarial, de un pago que en esencia retribuyó el servicio prestado por el demandante.

Ahora bien, el recurso del demandado se dirige a reclamar que nunca se demostró la existencia material y cumplimiento de dicho pago, por lo que el mismo no se hizo exigible y su incidencia salarial es inexistente; al respecto, debe señalarse de manera inicial que a partir del otrosí suscrito, se desprende que el empleador se comprometió al reconocimiento y pago de un valor adicional al fijado como salario; documento que contiene un acuerdo entre trabajador y empleador para el reconocimiento de una obligación, por lo que adquiere exigibilidad respecto de ambas partes para exigir su cumplimiento, en los términos planteados.

Analizado el otrosí, se advierte, que allí se fijó un valor de \$700.000 como pago extrasalarial, pero no estableció la periodicidad o la causación del mismo, a efectos de hacerlo oponible de manera concreta al empleador y poder establecer bajo que términos puede ser reclamado por el trabajador; al respecto, explica la Sala de Casación Laboral en providencia SL3551 de 2018, que en casos como el presente es carga de la prueba de la parte actora demostrar que los beneficios cuya incidencia laboral se reclama sí se causaron, pues *“no tendría objeto definir si las referidas bonificaciones son salario o no, si no se evidencia que en la ejecución del contrato de trabajo éstas se hubiesen generado efectivamente con la demostración de los hechos que den cuenta de ello”*.

Es importante señalar, que la teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al determinar que *“...incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“...Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”*. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“(...) El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”*. Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que: *“...El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes (...)”*. Esto, en consonancia con el artículo 167 del C.G.P.

Siguiendo el citado parámetro jurisprudencial, se advierte que el trabajador que reclama la existencia de una obligación a cargo del patrono pactada de manera extralegal, debe acreditar de forma adecuada y suficiente tanto su existencia como la forma en que se hace exigible; así se ha reiterado en providencia SL5406 de 2021, donde se explicó: *“en el punto de la carga de la prueba donde la recurrente se equivoca, pues **era su deber demostrar que recibió efectivamente pagos extralegales** en el período que reclama, **así como las condiciones de los desembolsos**, mediante la exposición detallada de pruebas que acreditaran los montos recibidos, su fecha de reconocimiento y la naturaleza con que se otorgaron”*

Para el presente caso, evidencia la Sala, de las pruebas aportadas que no obra suficiente respaldo probatorio para declarar la existencia de pagos que permitan verificar la periodicidad o modo de causación de dicho bono; pues la cláusula firmada es genérica y si bien el demandante afirma que este le era pagado a través de una cuenta paralela (daviplata), no fue aportado extracto alguno para verificar que proviniera ese valor de parte del empleador, quien desconoce la existencia del mismo en el interrogatorio de parte y no configura confesión alguna al respecto.

Se debe tener en cuenta que toda decisión judicial debe estar debidamente fundada a través de la inescindible relación entre los elementos fácticos con el material probatorio que genere la suficiente persuasión de credibilidad para que se configuren y resulten aplicables los presupuestos normativos que persigue el actor; de manera que a la parte demandante correspondía acreditar más allá de sus propias manifestaciones, que era beneficiario de un pago extralegal de carácter mensual como lo afirmó en la demanda y que este había dejado de ser reconocido, para establecer su exigibilidad a cargo del empleador y declarar su incidencia laboral. Sin embargo, el otrosí aportado si bien consagra la existencia de un pago, no delimita su modo de causación y al no demostrarse la periodicidad, no era dable ordenar el pago del mismo y tampoco reconocer su incidencia en la liquidación de prestaciones.

En consecuencia, se revocará el numeral segundo de la providencia impugnada en sus literales a, b y d, y en su lugar se declarará la inexistencia de la obligación de reconocer el pago de bonificación extralegal, al no demostrarse las condiciones para su pago efectivo a favor del trabajador. Ahora bien, como los demás asuntos objeto de apelación se derivan del reconocimiento de dichas bonificaciones, esto es su

prescripción y liquidación, por sustracción de materia se hace improcedente su estudio, debiendo revocarse el numeral tercero que declaró prescripción al solo poder extinguirse lo que alguna vez existió.

Finalmente, al resultar avante el recurso de apelación de la parte pasiva y no haberse estudiado de fondo el propuesto por la activa, no habrá lugar a costas en segunda instancia.

### **8. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** los literales a, b y d del numeral segundo y el numeral tercero de la sentencia del primero (01) de agosto de dos mil veintitrés (2.023) proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo a lo explicado en la parte motiva.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en segunda instancia, por lo expuesto previamente.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ**  
**Magistrada Ponente**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**  
**Magistrado**



**DAVID A. J. CORREA STEER**  
**Magistrado**