



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

---

---

Primero (01) de diciembre de Dos Mil Veinte (2020)

<b>PROCESO:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>RADICADO ÚNICO:</b>	54-001-31-05-004-2017-00575-00
<b>RADICADO INTERNO:</b>	18.763
<b>DEMANDANTE:</b>	VIANNEY ELIBETH CASTRO HERNÁNDEZ
<b>DEMANDADO:</b>	I.P.S. UNIPAMPLONA y UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

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

Procede la Sala, dentro del proceso ordinario laboral promovido por VIANNEY ELIBETH CASTRO HERNÁNDEZ contra I.P.S. UNIPAMPLONA y UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, Radicado bajo el No. 54-001-31-05-004-2017-00575-00, y Radicación interna N° 18.763 de este Tribunal Superior, para conocer el recurso de apelación interpuesto por ambas partes contra la Sentencia del 3 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020.

**1. ANTECEDENTES**

La señora VIANNEY ELIBETH CASTRO HERNÁNDEZ, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra su empleador I.P.S. UNIPAMPLONA y la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA como responsable solidaria de todas las condenas a que haya lugar; reclamando:

1. Que se declare ineficaz la cláusula de beneficios extralegales y la 16<sup>a</sup> parágrafo del contrato del 7 de junio de 2016 primero para conferir carácter salarial a los bonos mensuales que recibió de manera permanente y que retribuía el servicio.
2. Que se declare que todas las bonificaciones recibidas desde el 22 de enero de 2013 constituyen factor salarial, las cuáles eran consignadas en Credibanco y Daviplata, por no existir cláusula de exclusión.
3. Que, como consecuencia de lo anterior, se ordene el reajuste de las prestaciones sociales por todo el período que duró la relación para el pago de la prima de servicios desde el primer semestre de 2013,

cesantías e intereses a cesantías desde el año 2013 y vacaciones de 2016.

4. Que se declare la continuidad de la relación laboral entre el 22 de enero de 2013 y el 30 de septiembre de 2017, por no existir cambio en las funciones desarrolladas, al empleador con el contrato suscrito el 22 de mayo de 2016, por primacía de la realidad frente a los 16 días de diferencia, garantizando el salario igual por trabajo igual.
5. Que se ordene el pago de los salarios dejados de percibir desde abril a septiembre de 2017, junto con las bonificaciones mensuales de junio a diciembre de 2016 y 6 de enero a septiembre de 2017.
6. Que se condene por indemnización por despido injusto por los 246 días que faltaban para terminar el contrato.
7. Que se condene a indemnización moratoria por no consignación completa de las cesantías en las vigencias 2013 a 2016; y la moratoria por impago de las prestaciones sociales del artículo 65 del C.S.T.
8. Que se ordene la respectiva indexación.

Como fundamento fáctico refiere, que ingresó a laborar en la I.P.S. UNIPAMPLONA mediante contrato de trabajo a término fijo por 4 meses, el día 22 de enero de 2013 y si bien recibió preaviso, la relación continuó prolongándose en mayo, septiembre y diciembre de 2013 por términos iguales.

Así mismo afirma, que recibió carta de terminación el 29 de abril de 2014 y el 7 de abril de 2015 pero la relación prosiguió hasta el 21 de mayo de 2016, tras recibir preaviso el 11 de marzo de 2016, momento en que ocupaba el cargo de asistente administrativa en salud y se liquidaron sus prestaciones sociales y recibía salario de \$2.749.000 con \$594.000 por bonificaciones.

Agrega, que suscribió un nuevo contrato a término fijo por un año el 7 de junio de 2016, para el cargo de Profesional 1 Administrativo en Glosas y con salario de \$1.760.000 con \$380.000 de bonificaciones, pese a que tenía las mismas funciones que el anterior contrato y se le notificó de la terminación por expiración del plazo desde el 15 de marzo de 2017, pero al llegar el 7 de junio siguió trabajando normalmente, por lo que se renovó por un año.

Que durante el desarrollo de la relación no se incluyó para efectos de prestaciones y aportes el pago por beneficios extralegales, se vio afectada por una disminución salarial.

Que se le notificó el 29 de septiembre de 2017 que el contrato expiraba al día siguiente por cesación definitiva de labores de la I.P.S. y terminada la relación se le adeudaban salarios desde abril a septiembre de 2017, así como los bonos mensuales de junio a diciembre de 2016 y enero a septiembre de 2017, no se le cancelaron las cesantías, intereses a cesantías y prima de 2017, vacaciones de 2016 y 2017

La demandada UNIVERSIDAD DE PAMPLONA contestó a la demanda negando que suscribiera algún contrato laboral con la demandante y

esgrimiendo que no es susceptible la solidaridad reclamada, por ser una entidad completamente diferente a la I.P.S. UNIPAMPLONA; no siendo ni socia de dicha institución, no cumpliéndose los presupuestos del artículo 36 del C.S.T. Propone como excepción la FALTA DE LEGITIMACIÓN POR PASIVA y la FALTA DE CONCILIACIÓN COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD.

La demandada I.P.S. UNIPAMPLONA contestó a los hechos aceptando algunos, y haciendo las siguientes aclaraciones:

la terminación comunicada el 7 de marzo de 2016 se hizo efectiva el 22 de mayo y se liquidaron prestaciones, hizo examen médico de egreso y reportó la novedad al sistema de seguridad social.

Que el auxilio extralegal de productividad reconocido en esa relación era no constitutivo de salario y de valor variable, por lo que no puede reclamarse incidencia salarial.

Que para el contrato suscrito el 7 de junio de 2016, se le asignaron funciones diferentes y de menor complejidad, por lo que nació una relación diferente y en ella se pactó un beneficio extralegal de \$380.000 no constitutivo de salario por lo que no se tuvo en cuenta para liquidar prestaciones.

Agregó, que la terminación del contrato obedeció a la justa causa del literal e del artículo 61 del C.S.T., cesación de prestación de servicios de la entidad en liquidación. Acepta la mora en el pago de salarios, beneficio extralegal y liquidación final pero justificada en la crisis económica y el congelamiento y embargo de cuentas bancarias.

Se opone a la pretensión de solidaridad por ser improcedente al tratarse de entidades diferentes, al reconocimiento de incidencia salarial de la bonificación por estar autorizado en el artículo 15 de la ley 50 de 1990, a la continuidad por tratarse de dos contratos diferentes y a las indemnizaciones solicitadas por las justificaciones expuestas. No se opone a la condena por el pago de salarios y bonificación adeudado. Propone como excepciones la BUENA FE, PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN DE INDEMNIZAR e INEXISTENCIA DE SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD.

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

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

La Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia del 3 de septiembre de 2019 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

*“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre el actor y la IPS UNIPAMPLONA entre el 22 de enero de 2013 al 21 de mayo de 2016 con varias prórrogas y solución de continuidad al ser liquidado y cancelado mediante un espacio de tiempo, con un segundo contrato entre el 7 de junio de 2016 y el 30 de septiembre de 2017.*

*SEGUNDO: DECLARAR que el contrato terminó por justa causa legal, disolución y liquidación de la empresa, pero sin*

*justa causa respecto del artículo 62 del C.S.T. por lo que hay indemnización a favor del actor por \$14.431.998.*

*TERCERO: NEGAR la reliquidación prestacional y de vacaciones, al ser excluido el auxilio o beneficio extralegal como factor salarial; existiendo prescripción en todo caso anterior al 23 de octubre de 2014.*

*CUARTO: CONDENAR a la pasiva por los siguientes conceptos*

- a. Salarios de abril a septiembre de 2017 por \$10.560.000*
- b. Cesantías de 2017 por \$1.320.000*
- c. Intereses a cesantías por \$118.800*
- d. Prima de servicios por \$1.320.000*
- e. Vacaciones anuales del 7 de junio de 2016 al 6 de junio de 2017 por \$880.000*
- f. Vacaciones proporcionales del 7 de junio al 30 de septiembre de 2017 por \$276.222*

*QUINTO: CONDENAR por beneficio o auxilio extralegal por 2016 en \$2.280.000 y 2017 en \$3.420.000*

*SEXTO: CONDENAR a la pasiva por concepto de sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990 respecto de las cesantías de 2016, fijando la suma de \$13.258.665.*

*SÉPTIMO: NEGAR la sanción moratoria del artículo 29 de la ley 789 de 2002 por disolución y liquidación de la I.P.S.*

*OCTAVO: INDEXAR las condenas desde su causación hasta el pago efectivo.*

*NOVENO: DECLARAR la excepción de buena fe.*

*DÉCIMO: DECLARAR probada la falta de legitimación por pasiva de la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA*

*DÉCIMO PRIMERO: NEGAR las demás pretensiones*

*DÉCIMO SEGUNDO: DECLARAR decisión insita de las excepciones de mérito de la I.P.S.*

*DÉCIMO TERCERO: CONDENAR en costas a la demandada I.P.S.”*

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

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

- Que son problemas jurídicos a resolver, la definición de existencia de un solo contrato entre las partes, sin solución de continuidad, la incidencia salarial de la bonificación que se pagaba para reliquidar prestaciones sociales y aportes, la disminución salarial entre contratos, salarios y prestaciones adeudadas y las sanciones moratorias solicitadas por impago de cesantías y de salarios y prestaciones.

- Que no se discuten los hechos aceptados por la entidad demandada, como la existencia de los dos contratos de trabajo y sus prórrogas, el pago de auxilio no constitutivo de salario y la deuda por salarios, auxilios y prestaciones finales por la liquidación y embargo de cuentas de la entidad.

- Sobre la legalidad del segundo contrato suscrito entre las partes que disminuyó el salario de la trabajadora, se demostró que hubo dos períodos separados en que se desarrolló la relación: inicialmente del 22 de enero de 2013 al 21 de mayo de 2016 y del 7 de junio de 2016 al 30 de septiembre de 2017, pero con asignaciones y cargos de designación diferente cada uno, primero como asistente administrativo en salud y segundo como profesional 1 administrativo en glosas. Este acuerdo entre las partes, documentalmente permite identificar inicialmente cargos diferentes y suponer funciones diferentes, siendo carga de la prueba del demandante demostrar que fueron iguales o que existió algún vicio del consentimiento pero esto no se afirmó y si bien en folios 31 a 35 se evidencian funciones iguales, ni se justificó la disminución, lo cierto es que los contratos son diferentes y hubo solución de continuidad con pleno pago de las prestaciones del primero, no siendo dable desconocer los pactos convenidos por las partes ni modificar el salario suscrito entre ambas sin que se demostrara o enunciara error, fuerza o dolo, siendo válido este segundo contrato.

- Respecto del beneficio o auxilio extralegal y su connotación salarial, en principio el percibido del 22 de enero al 6 de agosto de 2013, debería tenerlo por no estar excluido por las partes, pero está afectado por prescripción al presentarse reclamación apenas el 26 de noviembre de 2017.

- Sobre la connotación salarial, se evidencia que en los contratos suscritos a folio 9 y 18, denominado primero auxilio y luego beneficio extralegal, no se aclara o establece que se genere por productividad solo que se entregan por mera liberalidad del empleador para mejorar la condición y vida del trabajador sin que constituya base salarial para liquidar prestaciones. Al respecto, la norma señala, que todo lo recibido por el trabajador como contraprestación directa al servicio es salario pese a que las partes digan o acuerden lo contrario, señalando la jurisprudencia que la exclusión se autoriza cuando no se compense directamente el trabajo sino aspectos que mejoran la calidad de vida del trabajador (alimentación, habitación o vestuario), pero estos acuerdos son excepcionales y en caso de duda se resuelve tenerlos como retributivos, siendo que en este caso las partes convinieron específicamente excluir su carácter salarial, por lo que se negará esta pretensión.

- Frente a los pagos de salarios y auxilios o beneficios extralegales adeudados entre 2016 y 2017, al no demostrarse su pago proceden las condenas por ser carga de la prueba del demandado, por lo que procede a liquidar los conceptos prestacionales de la última relación como quedan en la parte resolutive; igualmente, procede la indemnización por cuanto el preaviso entregado el 15 de marzo de 2017, no tuvo efecto alguno el 6 de junio, siguiendo la relación y por ende prorrogándose hasta el 6 de junio de 2018 y como finalizó el 30 de septiembre, se adeudan los salarios de 246 días equivalentes a 14.431.998 por indemnización.

- Los testigos relatan sobre la situación económica de la entidad IPS UNIPAMPLONA y las circunstancias que llevaron a su liquidación, incluyendo

un significativo atraso en el pago de salarios principalmente del personal antiguo pero no se dice nada significativo que implique solidaridad de la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, saltando a la vista la grave situación que conllevó a la junta a la disolución y liquidación de la I.P.S. a través de acta del 27 de septiembre de 2017, donde se declara y genera imposibilidad de cumplir obligaciones por causas legales y ajenas a la propia IPS, por lo que no se genera mala fe desde entonces y solo hay lugar a la indemnización por no consignar cesantías de 2016, pero no la del artículo 65 del C.S.T. que se causa tras la liquidación y en su lugar se ordena la indexación.

- Sobre la solidaridad reclamada, explica, que no se demuestra que las actividades de la actora fueran de docencia y de ser así, se trataría de un contrato entre la universidad y la demandante pues dicha entidad es diferente a la I.P.S. y tiene su propia regulación normativa, tienen objetos y regulaciones distintas. La mera integración de junta directiva por funcionarios de la Universidad no es un elemento que permite fundar la solidaridad del C.S.T., ni la mera entrega de instrucciones o asistencia a estudiantes que realizan prácticas en la institución sino la ejecución de convenios conforme al decreto 2376 de 2010.

### **3. DE LA IMPUGNACIÓN**

#### **3.1 Parte demandante**

El apoderado de la parte actora interpone recurso de apelación contra los numerales: 1, 3, 4, 6, 7, 10 y 11, sustentado de la siguiente manera:

- Sobre la solución de continuidad, es claro de las pruebas documentales obrantes al expediente: certificados del jefe de personal de la I.P.S., que la actora siguió cumpliendo exactamente las mismas funciones y actividades, siendo el único cambio el nombre del cargo y la remuneración; de manera que existe continuidad entre los contratos suscritos con el mismo empleador para las mismas funciones. Si bien existen dos contratos, suscritos con 16 días de diferencia, esto fue aceptado y suscrito por la trabajadora por no tener otra opción, pero fue una decisión unilateral del empleador y no se demostró lo contrario, desconociendo el principio de primacía de la realidad, el del trabajo igual salario igual y que es carga de la prueba del empleador demostrar objetivamente las razones de la diferencia. Por lo que solicita se ordene el reajuste salarial de la segunda relación laboral, ordenando reliquidar entonces la sanción moratoria sobre el sueldo de \$2.749.000 y no \$1.760.000.
- Respecto de la incidencia salarial, solicita que se tenga en cuenta que desde la contestación la I.P.S. manifestó, que se trataba de un auxilio por productividad, de manera que, siendo un pago permanente y aceptado por la demandada, la cláusula que excluye su incidencia salarial debe declararse ineficaz pues remunera directamente la prestación del servicio y las partes no podían pactar sobre ella. Actuación que, además, da lugar a reconocer la mala fe de la entidad empleadora pues los dineros inclusive se pagaban en cuentas diferentes para distinguirlo del pago de nómina.

- Solicita que reconocido lo anterior, se ordene reliquidar el valor de las prestaciones ordenadas en el numeral cuarto, pues el salario base de liquidación no tiene en cuenta ni el salario real ni la bonificación que retribuye el servicio.
- Estima procedente también, la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., pues si bien a la fecha se han realizado algunos pagos, correspondiente a bonificaciones desde julio de 2017, lo cierto es que a través del único testigo recepcionado se pudo distinguir de su relato que sí existían distinciones o denominaciones al momento de efectuar pagos en la entidad frente a los empleados de antigua y nueva administración, siendo a esta última a quien siempre cancelaban oportunamente; declaración que si bien fue tachada, no fue desvirtuada por la I.P.S., siendo evidente la mala fe de las actuaciones de la empleadora.
- Solicita también, se revoque y proceda a declarar la solidaridad del artículo 36 del C.S.T. respecto de la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, pues es absolutamente claro desde los estatutos de la I.P.S. que fue la universidad quien la formó y creó, para servir de apoyo al cumplimiento de la misión institucional en cuanto a la formación, investigación, proyección social y producción como centro de adiestramiento y formación de sus áreas académicas, en beneficio mutuo para la institución y los usuarios. Señalando el artículo 8° que se integra toda la facultad a los servicios de salud ofrecidos, y al proyecto social de la I.P.S., estando confirmada la junta directa como máximo órgano de la I.P.S. por miembros derivados de la Universidad en 4 de 5 cargos. No aceptando el ejemplo de los judicantes pues la Rama Judicial ni las Universidades crean juzgados para practicar, como sí lo hizo la Universidad para complementar su actividad docente.
- Reclama que el numeral once no especifica las pretensiones por las que absuelve, pero que en todo caso las sanciones e indemnizaciones deben ser liquidadas conforme el valor real del salario de la demandada.

### **3.2 Parte demandada**

El apoderado de la I.P.S. UNIPAMPLONA, presenta su apelación en cuanto al numeral segundo de la sentencia que ordenó la indemnización por terminación de la relación laboral, pues como menciona el juez hubo una causa legal para finalizarla como es la liquidación de la entidad empleadora por su estado de iliquidez, no existiendo recursos para continuar y por lo tanto no era procedente la indemnización.

En cuanto al numeral cuarto, las condenas por salarios y prestaciones sociales, no se tuvo en cuenta que la parte demandante manifestó en el interrogatorio, que dichos salarios y prestaciones le fueron pagados en marzo de 2018, por lo que no se adeuda valor alguno.

Sobre la condena por beneficios extralegales del numeral quinto, se opone, pues al no constituirse en factor salarial pues su pago depende de la capacidad económica de la empresa.

Reclama que la condena del numeral sexto es improcedente, pues la sanción por las cesantías de 2016 no se solicita en la demanda pues sí fueron consignadas en su oportunidad y reclama es su pago incompleto por la incidencia salarial que fuera negada.

#### **4. ALEGATOS**

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

• **PARTE DEMANDANTE:** El apoderado de la parte actora manifiesta que se hace necesario pronunciamiento respecto de la solución de continuidad y desmejoramiento salarial, habiéndose demostrado que no variaron las funciones, obligaciones y responsabilidades siendo el nombre del cargo el único cambio entre los contratos para justificar la disminución salarial y de la bonificación extralegal, lo que afectó la liquidación de la trabajadora. Agrega que la bonificación debe ser declarada factor salarial por ser una retribución directa al servicio, ordinaria y habitual; por lo que considera que deben liquidarse nuevamente los derechos causados y las indemnizaciones moratorias, que estima causadas por la mala fe del empleador tanto para disminuir las liquidaciones como para realizar el pago oportuno de las prestaciones.

Solicita que se acceda a declarar la responsabilidad solidaria de la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, pues pese a ser personas jurídicas diferentes según el estatuto de la misma su objeto es apoyarse en su misión institucional mutua, situación evidente también en las páginas web de las instituciones y diferentes comunicados de prensa, de donde se desprende que las decisiones administrativas de la IPS dependen de las directivas de la institución educativa y por ende se trata de la beneficiaria final del trabajo desplegado, por lo que la solidaridad está llamada a prosperar en aplicación del principio de primacía de la realidad.

• **PARTE DEMANDADA:** Los demandados no presentaron alegatos de conclusión.

#### **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:

¿Se encuentra acreditada la existencia de una única relación laboral entre las partes por primacía de la realidad respecto del contrato liquidado, del 22 de mayo de 2016 y el suscrito el 7 de junio de 2016?

¿Se afectó el principio de igualdad salarial y no disminución de condiciones con la disminución salarial pactada en contrato del 7 de junio de 2016?

¿Si los denominados “*beneficios extralegales*”, tienen o no connotación salarial?

¿Era procedente la condena por salarios y prestaciones adeudadas por el segundo contrato laboral o está demostrado el pago por confesión? Para establecer si ¿Procede la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. por impago de las prestaciones sociales al finalizar la relación laboral?

¿Eran procedentes la indemnización por despido sin justa causa del artículo 62 del C.S.T. y la moratoria por no consignación de las cesantías del año 2016?

¿Existe responsabilidad solidaria imputable a la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA respecto de las condenas impuestas a I.P.S. UNIPAMPLONA?

## **7. CONSIDERACIONES:**

En este caso, la Sala entra a determinar, si proceden las pretensiones elevadas por la actora, en su calidad de trabajadora de la demandada I.P.S. UNIPAMPLONA, referente a establecer si existió en la realidad una única relación laboral, si hubo desmejora de sus condiciones salariales y se negó la connotación salarial de una bonificación y para así establecer, si se reliquidan las prestaciones sociales, como verificar la forma de terminación y si proceden las indemnizaciones moratorias solicitadas; asuntos que fueron apelados por ambas partes y que se dispone la Sala a analizar individualmente

### **7.1 Unicidad de la relación laboral y disminución salarial**

Desde la demanda se reclamó por la actora que se declarara la continuidad contractual entre el primer contrato suscrito el 22 de enero de 2013 hasta la fecha del despido, 30 de septiembre de 2017, alegando que la interrupción de 16 días ocurrida entre el 22 de mayo y el 7 de junio de 2016, donde se suscribió un nuevo contrato de trabajo, solo fue aparente y sirvió para desmejorar sus condiciones laborales, pues le mantuvieron las mismas funciones, pero disminuyeron su salario y bonificación. A lo que se opuso la demandada alegando que está plenamente evidenciado que se ejecutaron dos contratos diferentes, habiéndose liquidado y finalizado conforme ley el inicial.

Al respecto, el juez *a quo*, concluyó, que los contratos son diferentes y hubo solución de continuidad con pleno pago de las prestaciones del primero, no siendo dable desconocer los pactos convenidos por las partes, ni modificar el salario acordado entre ellas, sin la prueba de algún vicio del consentimiento. A lo que se opone la parte actora por estimar que se desconoce el principio de primacía de la realidad y las pruebas que demuestran una injustificada desmejora de las condiciones laborales.

Con el fin de resolver los primeros problemas jurídicos, la Sala observa que dentro del expediente obran como pruebas las siguientes:

- Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año del 22 de enero de 2013, por 4 meses, suscrito por VIANNEY CASTRO como “Asistente administrativo en salud” con un salario de \$2.302.000 (Fol. 6-7).
- Cartas de aviso de terminación del plazo fijo de fechas: 19 de abril de 2013, 5 de agosto de 2013, 3 de diciembre de 2014, 21 de abril de 2014, 7 de abril de 2015 y 7 de marzo de 2016 (Fol. 11-16).
- Liquidación de prestaciones sociales del contrato del 22 de enero de 2013 al 21 de mayo de 2016 (Fol. 17).
- Contrato de trabajo a término fijo por 1 año del 7 de junio de 2016, suscrito por VIANNEY CASTRO como “Profesional 1 Administrativo en Glosas” con salario de \$1.760.000 y un beneficio extralegal de \$380.000 sin incidencia salarial (Fol. 18-19).
- Carta de preaviso del 15 de marzo de 2017 (Fol. 20).
- )
- Certificado de funciones de los cargos Asistente administrativo en salud y Profesional 1 Administrativo en Glosas desempeñados por la actora, donde se evidencia que en ambos se ejecutan exactamente las mismas funciones (Fol. 31-35).
- Carta de terminación del 27 de septiembre de 2017 informando que el contrato finaliza por cesación definitiva de labores (Fol. 36).

Conforme a esta relación probatoria, se evidencia que la actora fue inicialmente contratada a término fijo por 4 meses, y aunque se entregaron preavisos, siguió prestando el servicio bajo las mismas condiciones en cada oportunidad, por lo que se dieron las siguientes prórrogas:

- ✓ Del 22 de enero al 21 de mayo de 2013.
- ✓ Del 22 de mayo al 21 de septiembre de 2013 (prórroga de 4 meses).
- ✓ Del 22 de septiembre de 2013 al 21 de enero de 2014 (prórroga de 4 meses).
- ✓ Del 22 de enero al 21 de mayo de 2014 (prórroga de 4 meses).
- ✓ Del 22 de mayo de 2014 al 21 de mayo de 2015 (prórroga de 1 año).
- ✓ Del 22 de mayo de 2015 al 21 de mayo de 2016 (prórroga de 1 año).

La ejecución del contrato inicialmente suscrito, se vio finalizado por el preaviso del 7 de marzo de 2016, y una vez llegado el día límite se procedió con la liquidación de prestaciones; lo que daría lugar, *prima facie*, a estimar finalizado dicho vínculo contractual. No obstante, apenas 16 días después se suscribió un nuevo contrato, de cuya lectura se deriva aparentemente un cambio de las condiciones laborales pues se confiere un cargo diferente y menos salario.

Pero al momento de contrastar la razón de este cambio, no se evidencia que aconteciera en la realidad una alteración de las funciones por las que inicialmente fue contratada la actora; pues, como ella resalta, la misma

entidad certifica a folios 31-35 que las funciones de ambos cargos, son exactamente las mismas, por lo que el único cambio en la práctica que resultó del nuevo contrato fue la disminución salarial.

Al respecto, cabe recordar que, bajo la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se expresa en el artículo 53 de la Constitución Política, que en las relaciones laborales no se pueden desconocer derechos ciertos e irrenunciables que se han adquirido bajo la justificación que formalmente se suscribieron contratos o documentos que niegan el verdadero proceder que aconteció en la realidad material.

Específicamente en asuntos como el presente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL21033 de 2017 recordó que:

*“(...) la jurisprudencia ha señalado que los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer unidad de la relación laboral, porque algunos empleadores utilizan estas prácticas para favorecerse en la liquidación, también se ha admitido la posibilidad de que puedan existir dos contratos de trabajo distintos que se suceden, y para ello **es necesario que aparezca con toda claridad la terminación de un contrato y el nacimiento del otro, y la causa para el cambio de objeto que haga distinta la vinculación jurídica**”.*

Aplicando este precedente, al caso concreto, se cumple el primer precepto, pues de las pruebas reseñadas es posible identificar con plena claridad, la terminación del primer vínculo laboral con el respectivo preaviso y liquidación de prestaciones. Pero no se evidencia la causa que justificara el cambio de objeto, en la vinculación jurídica, pues la actora siguió cumpliendo exactamente las mismas funciones que venía ejecutando desde 2013 y el único cambio que se avizora, fue el de la denominación y el salario, pero en la realidad se siguió prestando el mismo servicio que se contrató inicialmente.

Resaltó el juez *a quo*, en sus consideraciones, que pese a ello fue la misma actora quien aceptó y suscribió el nuevo contrato, pero sobre esto se advierte que la misma Sala de Casación Laboral en providencia SL22229 de 2017 reitera el siguiente precepto de la sentencia del 10 de julio de 2010 en rad. 39.691, sobre los acuerdos que desmejoran las condiciones laborales:

*“...para que dicha clase de acuerdo tenga la virtualidad de producir los efectos de reducción salarial acá alegado por la pasiva, se requiere una manifestación expresa, de claridad rotunda e inobjetable al respecto, dada la trascendente consecuencia que tal modificación comporta para el ser humano laborante, dependiente en grado sumo de su fuerza de trabajo para producir una determinada cuantía como retribución, por lo que, **toda circunstancia que conlleve a una afectación de ésta, deberá estar absolutamente justificada, constitucional y legalmente, por la parte empleadora**”.*

En este caso, es la misma certificación expedida por la entidad empleadora la que anula cualquier justificación constitucional o legal para la reducción de salario, debido a que establece, que los dos cargos desempeñados por la demandante tienen idénticas funciones. Por ende, y al verificarse que apenas

transcurrieron 15 días calendario como interrupción entre los dos contratos, estos períodos tan cortos entre ellos, se deben tener como interrupciones aparentes, que no dan al traste con la existencia de una sola relación laboral, como se explica en providencia SL2736 de 2020.

Fluye de lo expuesto, que se habrá de revocar el numeral primero de la sentencia impugnada, y en su lugar declarar la ineficacia del contrato suscrito el 7 de junio de 2016 por haberse constituido como una formalidad que solo sirvió para desmejorar las condiciones laborales de la actora. En consecuencia, se declarará la existencia de una única relación laboral entre las partes entre el 22 de enero de 2013 al 30 de septiembre de 2017, regido por un contrato de trabajo a término fijo que se entiende prorrogado por un año del 22 de mayo de 2016 al 21 de mayo de 2017 y del 22 de mayo de 2017 a la terminación del 30 de septiembre de 2017.

Por lo anterior, habrá de condenarse por el valor de las diferencias resultantes en el salario que se disminuyó injustificadamente a partir del 7 de junio de 2016, que equivale a la suma de \$15.626.200, discriminados así:

<b>Período</b>	<b>Salario cancelado</b>	<b>Salario real</b>	<b>Diferencia</b>
<b>2016-06*</b>	\$ 1.408.000	\$ 2.199.200	\$ 791.200
<b>2016-07</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2016-08</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2016-09</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2016-10</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2016-11</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2016-12</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2017-01</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2017-02</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2017-03</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2017-04</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2017-05</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2017-06</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2017-07</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2017-08</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
<b>2017-09</b>	\$ 1.760.000	\$ 2.749.000	\$ 989.000
			\$ 15.626.200

\*Se liquida sobre los 24 días del 7 al 30 de junio de 2016, al advertirse que no se solicitó en las pretensiones de la demanda el pago de los días de interrupción.

Previo a proceder a evaluar la afectación de esta decisión sobre las prestaciones sociales, se hace necesario abordar el siguiente problema jurídico referente a la incidencia salarial de la bonificación extralegal.

## **7.2 Incidencia salarial de beneficio o auxilio extralegal**

Desde la demanda se afirmó por la parte demandada que adicional al salario básico pactado con la I.P.S. UNIPAMPLONA, esta le cancelaba 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, el juez *a quo* concluyó que no era procedente desconocer que las partes habían pactado restar a estas bonificaciones la incidencia salarial, conclusión a la que se opone la parte actora en su apelación al insistir que por remunerar el servicio y ser aceptado por la demandada, su razón era compensar la productividad, por lo que la cláusula de exclusión era ineficaz.

Sobre este aspecto, se resaltan las siguientes pruebas:

- Cláusula adicional No. 2 al contrato de trabajo, de fecha 6 de agosto de 2013 que incluye una “Cláusula. Remuneración” cuyo párrafo establece que *“ninguno de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente, u otorgados unilateralmente en forma extralegal por EL EMPLEADOR, tales como alimentación, vestuario, primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad, o en general toda prima auxilio o comisión de tal naturaleza, constituyen base salarial para la liquidación de las prestaciones sociales”* (Fol. 8-10).
- Liquidación de prestaciones sociales del contrato del 22 de enero de 2013 al 21 de mayo de 2016, donde se evidencia el pago por 6 meses, de diciembre de 2015 a mayo de 2016, de un “Bono-auxilio” por \$594.000 (Fol. 17).
- Contrato de trabajo a término fijo por 1 año del 7 de junio de 2016, suscrito por VIANNEY CASTRO como “Profesional 1 Administrativo en Glosas” con salario de \$1.760.000 y un beneficio extralegal pactado así: *“El trabajador recibirá la suma de \$380.000 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 ciñen a las disposiciones que regulan las relaciones laborales y en tal sentido se pactan sobre 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 indiscutibles del trabajador.”*(Fol. 18-19).
- Movimientos bancarios certificados por Credibanco donde se evidencia un abono de \$138.000 del 1 de febrero de 2013, y 6 abonos de \$460.000 del 11 de marzo, 26 de marzo, 14 de mayo, 29 de mayo, 3 de julio y 12 de agosto de 2013, sin identificar remitente (Fol. 39-43).
- Movimientos financieros de Daviplata donde se aprecian diferentes transferencias y abonos a la actora pero sin identificar origen (Fol. 44-45).
- Extractos bancarios donde obran consignaciones de nómina de la Fundación (Fol. 46-102).
- Comprobantes de pago de nómina de primas de servicios de 2013 a 2017 (Fol. 103-111).

- Comprobantes de nómina mensual de enero de 2013 a marzo de 2017 (Fol. 112-162)

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 que 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 el establecimiento de 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”** que eran cancelados a los demandantes no constituían factor salarial, tal carece de plena validez, en la medida en 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, tenía causa directa en los servicios que le prestaba a la compañía, tal como lo prevé el art. 128 del C.S.T. y así se deriva de la misma enunciación que se hace en la contestación de la demanda (Fol. 309) donde se explica que este era un

“*auxilio extralegal de productividad*”, es decir que su intención era remunerar el resultado de la actividad contratada.

De allí que no sea posible darle validez y por ende eficacia al pacto de desalarización aludido en el recurso, de conformidad con el artículo 43 del C. S. del T., en la medida en que, desnaturalizó la incidencia salarial, de un pago que en esencia retribuyó el servicio prestado por el demandante.

Para el presente caso, evidencia la Sala de las pruebas enunciadas que solo existe prueba concreta del pago de esa bonificación entre diciembre de 2015 y mayo de 2016 por \$594.000 y de su existencia a partir de junio de 2016 por \$380.000, por la cláusula donde el empleador se compromete a su reconocimiento. Pero no obra suficiente respaldo probatorio para declarar su existencia antes de estos períodos; pues la cláusula firmada en agosto de 2013 es genérica y no establece concretamente que se vaya a cancelar bono o auxilio alguno, y si bien el demandante afirma que este le era pagado a través de una cuenta paralela (Credibanco y Daviplata), los extractos bancarios aportados no permiten identificar el origen de las transacciones para hacerla imputable al empleador.

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*”; lo que no sucedió plenamente en este caso, pues los extractos bancarios no son prueba suficiente que permita identificar como depositario o consignante de las transacciones a la I.P.S. FUNDACIÓN UNIPAMPLONA.

En consecuencia, se revocará el numeral tercero de la providencia impugnada, y en su lugar se declarará la ineficacia de las cláusulas que restaron incidencia salarial a la bonificación extralegal cancelada por I.P.S. UNIPAMPLONA a la actora, entre diciembre de 2015 y mayo de 2016 por \$594.000 y entre junio de 2016 y septiembre de 2017 por \$380.000.

### **7.3 Reliquidación de prestaciones sociales**

Conforme a las declaraciones realizadas anteriormente, procede la Sala a relíquidar las prestaciones sociales de la actora a partir de la incidencia salarial reconocida y el reajuste salarial ordenado:

#### **-Prima de servicios**

Como solo se ordenó la incidencia salarial de diciembre de 2015, este afecta la liquidación de la prima del segundo semestre de ese año, que se liquida por total de \$2.834.719 según los conceptos mensuales cancelados y probados en este período a folios 142-147:

<b>Período</b>	<b>Salario</b>
2015-07	\$ 2.699.813
2015-08	\$ 2.672.542
2015-09	\$ 2.672.542
2015-10	\$ 2.795.260

2015-11	\$	2.618.000
2015-12	\$	3.550.158
Total	\$	17.008.315
Promedio	\$	2.834.719

$$Prima = \frac{\text{Salario} \times \text{días trabajados}}{180}$$

$$Prima = \frac{2.834.719 \times 180}{180}$$

$$Prima = 2.834.719$$

Conforme se demuestra a folio 108, se pagó la suma de \$1.355.588, por lo que se ordenará el pago de la diferencia que equivale a **\$1.479.131** por prima de segundo semestre de 2015.

Respecto del año 2016, se advierte que entre folios 148 a 153 constan las planillas de nómina con el pago de los meses de enero a junio con las horas extras reconocidas y a partir de julio se tomará en cuenta el valor declarado, sumando para ambos casos la bonificación reconocida que hasta mayo fue de \$594.000 y desde junio de \$380.000, generando un total de \$2.976.256 por prima de 2016 liquidado así:

Período	Salario
2016-01	\$ 3.457.438
2016-02	\$ 3.252.906
2016-03	\$ 3.343.000
2016-04	\$ 3.343.000
2016-05	\$ 2.518.300
2016-06	\$ 2.579.200
2016-07	\$ 3.129.000
2016-08	\$ 3.129.000
2016-09	\$ 3.129.000
2016-10	\$ 3.129.000
2016-11	\$ 3.129.000
2016-12	\$ 3.129.000
Total	\$ 37.267.844
Promedio	\$ 3.105.654

$$Prima = \frac{\text{Salario} \times \text{días trabajados}}{360}$$

$$Prima = \frac{3.105.659 \times 345}{360}$$

$$Prima = 2.976.256$$

Por estos conceptos, a folio 17 se evidencia el pago de \$1.112.649 en la liquidación de prestaciones por prima, a folio 109 el pago de \$117.333 por prima parcial de junio y a folio 110 el pago de \$899.861 por prima del

segundo semestre de 2016; lo que arroja un total de \$2.129.843, por lo que se adeuda una diferencia de **\$846.413**.

Frente al año 2017, no se demostró en las nóminas vistas entre folios 160 a 162 que se generaran horas extras ni en documento adicional, por lo que el salario se conforma del básico declarado en \$2.749.000 por reajuste ordenado y la bonificación de \$380.000 para un total de \$3.129.000; por lo que al trabajarse 270 días, se causó como prima de ese año la suma de \$2.346.750 y como a folio 111 se evidencia el pago de \$880.000 por prima del primer semestre de 2017, se ordenará el pago de la diferencia por **\$1.466.750**.

### **-Cesantías**

Para el año 2015, se reitera que al solo demostrarse la incidencia salarial de diciembre, hay lugar a reliquidar adicionando exclusivamente este concepto al promedio salarial y a ello se procede, teniendo en cuenta el salario básico y las horas extras reconocidas en las planillas de nómina vistas entre folios 136 a 147:

<b>Período</b>	<b>Salario</b>
2015-01	\$ 2.658.687
2015-02	\$ 2.754.354
2015-03	\$ 2.727.083
2015-04	\$ 2.727.083
2015-05	\$ 2.727.083
2015-06	\$ 2.808.896
2015-07	\$ 2.699.813
2015-08	\$ 2.672.542
2015-09	\$ 2.672.542
2015-10	\$ 2.795.260
2015-11	\$ 2.618.000
2015-12	\$ 3.550.158
Total	\$ 33.411.501
Promedio	\$ 2.784.292

$$Cesantías = \frac{Salario \times \text{días trabajados}}{360}$$

$$Cesantías = \frac{2.784.292 \times 360}{360}$$

$$Cesantías = 2.784.292$$

Como desde la demanda se afirma que por este concepto se canceló la suma de \$2.744.434 (Folio 193) y las liquidadas ascienden a \$2.784.292 se ordenará el pago de la diferencia por suma de **\$39.858**.

Respecto del año 2016, se procede también a utilizar para promediar los conceptos que para la prima de servicios: el salario básico, las horas extras

reconocidas en planillas de nómina y las bonificaciones que hasta mayo fue de \$594.000 y desde junio de \$380.000, liquidando de la siguiente manera:

Período	Salario
2016-01	\$ 3.457.438
2016-02	\$ 3.252.906
2016-03	\$ 3.343.000
2016-04	\$ 3.343.000
2016-05	\$ 2.518.300
2016-06	\$ 2.579.200
2016-07	\$ 3.129.000
2016-08	\$ 3.129.000
2016-09	\$ 3.129.000
2016-10	\$ 3.129.000
2016-11	\$ 3.129.000
2016-12	\$ 3.129.000
Total	\$ 37.267.844
Promedio	\$ 3.105.654

$$Cesantías = \frac{\text{Salario} \times \text{días trabajados}}{360}$$

$$Cesantías = \frac{3.105.659 \times 345}{360}$$

$$Cesantías = 2.976.256$$

Para este período, no pueden tomarse como pago las cesantías canceladas con la liquidación vista a folio 17 pues conforme el artículo 254 del C.S.T. se entienden perdidas al entregarse directamente al trabajador, pero sí se acepta en la demanda que se consignaron en 2016 por el periodo de junio a diciembre la suma de \$1.041.057 y las liquidadas ascienden a \$2.976.256, por lo que se ordenará el pago de la diferencia por suma de **\$1.935.199**.

Sobre el año 2017, como se señaló en la prima de servicios el salario base es de \$3.129.000; por lo que al trabajarse 270 días, se causaron como cesantías la suma de **\$2.346.750**, sin que obre prueba del pago de las mismas.

#### **-Intereses a cesantías**

De conformidad con las cesantías anteriormente reconocidas, procede a su vez la reliquidación de los intereses y se tendrá en cuenta el valor aceptado como pago en la contestación a folios 193 a 196, como se observa a continuación:

Año	Cesantías	Intereses	Pago	Diferencia
2015	\$ 2.784.292	\$ 334.115	\$ 329.332	\$ 4.783
2016	\$ 2.976.256	\$ 342.269	\$ 258.445	\$ 83.824
2017	\$ 2.346.750	\$ 211.208	\$ -	\$ 211.208

Por lo anterior, se condenará al pago de intereses a cesantías adeudadas por **\$4.783** de 2015, **\$83.824** de 2016 y **\$211.208** de 2017.

## -Vacaciones

Para el cálculo de las vacaciones que se ven afectadas por la reliquidación ordenada, se encuentra que deben identificarse los promedios salariales de los períodos anuales correspondientes; es decir: del 22 de enero de 2015 al 21 de enero de 2016, del 22 de enero de 2016 al 21 de enero de 2017 y del 22 de enero al 30 de septiembre de 2017 y para ello se reiteró el mismo precepto que en las prestaciones, siguiendo los salarios básicos, las horas extras evidenciados en las nóminas y las bonificaciones ordenadas, arrojando lo siguiente:

Período	Salario	Período	Salario	Período	Salario
2015-01	\$ 797.606	2016-01	\$ 1.037.232	2017-01	\$ 938.700
2015-02	\$ 2.754.354	2016-02	\$ 3.252.906	2017-02	\$ 3.129.000
2015-03	\$ 2.727.083	2016-03	\$ 3.343.000	2017-03	\$ 3.129.000
2015-04	\$ 2.727.083	2016-04	\$ 3.343.000	2017-04	\$ 3.129.000
2015-05	\$ 2.727.083	2016-05	\$ 2.518.300	2017-05	\$ 3.129.000
2015-06	\$ 2.808.896	2016-06	\$ 2.579.200	2017-06	\$ 3.129.000
2015-07	\$ 2.699.813	2016-07	\$ 3.129.000	2017-07	\$ 3.129.000
2015-08	\$ 2.672.542	2016-08	\$ 3.129.000	2017-08	\$ 3.129.000
2015-09	\$ 2.672.542	2016-09	\$ 3.129.000	2017-09	\$ 3.129.000
2015-10	\$ 2.795.260	2016-10	\$ 3.129.000	Total	\$ 25.970.700
2015-11	\$ 2.618.000	2016-11	\$ 3.129.000	Promedio	\$ 3.129.000
2015-12	\$ 3.550.158	2016-12	\$ 3.129.000		
2016-01	\$ 2.420.206	2017-01	\$ 2.190.300		
Total	\$ 33.970.626	Total	\$ 37.037.938		
Promedio	\$ 2.830.886	Promedio	\$ 3.086.495		

En función de estos promedios salariales, se liquidan las vacaciones correspondientes de la siguiente manera:

Inicio	Fin	Días	Promedio	Vacaciones
22/01/2015	21/01/2016	360	\$ 2.830.886	\$ 1.415.443
22/01/2016	21/01/2017	345	\$ 3.086.495	\$ 1.478.945
22/01/2017	30/09/2017	249	\$ 3.129.000	\$ 1.082.113

Ahora bien, a folio 17 se evidencia que al liquidar la primera relación se cancelaron por vacaciones causadas del 22 de enero de 2015 al 21 de mayo de 2016 la suma de \$1.893.871; por lo que se tendrán como pagadas las vacaciones del período 22-01-2015 a 21-01-2016 por alcanzarse a cubrir, y se ordenará el pago de las diferencias de vacaciones del período 22-01-2016 a 21-01-2017 por **\$1.000.517** y la totalidad del período 22-01-2017 a 30-09-2017 por **\$1.082.113**.

### 7.4 Pago de salarios atrasados

Desde la demanda se petitionó, además de las prestaciones sociales dejadas de percibir al finalizar la relación laboral, que se ordenara el pago de los salarios dejados de percibir desde abril a septiembre de 2017, junto con las bonificaciones mensuales de junio a diciembre de 2016 6 del enero a septiembre de 2017 y a ello accedió el *a quo* afirmando que no había prueba del pago; no obstante, esto es apelado por el apoderado de la accionada, quien

reclama que no se tuvo en cuenta lo confesado por la actora en su interrogatorio de parte.

Al respecto, se advierte que efectivamente al rendir su interrogatorio de parte la señora VIANNEY CASTRO HERNÁNDEZ al ser cuestionada sobre el pago de la liquidación de prestaciones, manifestó que el 8 de marzo de 2018 recibió una liquidación por \$7.904.000 que comprendía salarios de abril a septiembre de 2017 pero no las bonificaciones mensuales.

Sobre las manifestaciones realizadas por el demandante en su interrogatorio, se debe resaltar que el artículo 191 del Código General del Proceso establece, que para tener la confesión de parte como tal, esta requiere capacidad del confesante para hacerla y poder dispositivo del derecho resultante, que verse sobre hechos que le produzcan consecuencias jurídicas adversas o favorezcan al contrario, que recaiga sobre hechos que la ley no exija otro medio de prueba, que sea una manifestación expresa, consciente y libre, que verse sobre hechos personales o de los que tenga conocimiento y que se encuentre debidamente probada la manifestación.

Además, la Sala de Casación Laboral ha agregado sobre la valoración de este medio de prueba que la confesión *“es indivisible y debe aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe, es decir que lo manifestado debe analizarse de manera integral”*. (Sentencia SL552 de 2019)

Bajo estos parámetros, se tiene que efectivamente se aceptó por la parte actora que posterior a la interposición de la demanda recibió el pago por concepto de salarios atrasados por suma de \$7.904.000; ahora bien, como el salario básico anterior al reajuste equivalía a \$1.760.000 y se adeudaban 6 meses por total de \$10.560.000, se evidencia que no cubre la totalidad de la mora.

Por lo anterior, se modificará el literal a del numeral cuarto de la sentencia impugnada, y se ordenará el pago de la diferencia por salarios atrasados por **\$2.656.000**, confirmando el numeral quinto por no demostrarse pago alguno por concepto de bonificación extralegal.

#### **7.5 Indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. y sanción por no consignación oportuna de las cesantías de 2016.**

Se solicitó en la demanda que ante el retraso en el pago de salarios y la liquidación definitiva de prestaciones con la terminación del contrato se condenara al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., a lo que no accedió el *a quo* al estimar que no puede afirmarse mala fe en el proceder de la demandada pues en septiembre de 2017 se declara en liquidación y generó con ello la imposibilidad de cumplir obligaciones por causas legales y ajenas a la propia IPS; conclusión que rechaza el actor en su apelación, por considerar que el testigo HECTOR CONTRERAS fue claro al indicar que sí existía una diferenciación para cumplir obligaciones entre empleados nuevos y antiguos, viéndose afectada la actora por esta discriminación.

Al respecto, sobre la indemnización moratoria, se traerá a colación lo indicado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1091 de 2018 al indicar que esta condena *“tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador*

*se sustrae, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral” y se ha agregado por la jurisprudencia “que el juzgador no debe proferir condena automática ante el hecho de la falta de pago, sino que ha de examinar la conducta patronal y si de ésta emerge la buena fe para exonerar al empleador”.*

Ante ello, no existe un parámetro objetivo para determinar la buena fe del empleador para no cancelar las prestaciones laborales respectivas al trabajador cuando ha finalizado la relación laboral, sino que compete al juzgador establecer si existió alguna justificación que permita entrever que el empleador entendía que no estaba obligado a cancelar los derechos reconocidos, o que estaba convencido de que existían serias razones objetivas y jurídicas para abstenerse de hacer los pagos.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en providencia SL2809 de 2019 recordó que el hecho de que una empresa entre en estado de liquidación, no es una circunstancia que automáticamente la coloque en situación de buena fe, y como consecuencia, la releve de ser condenada a la indemnización moratoria; y recalca que se trata de una postura sostenida en decisiones anteriores, como la sentencia SL2448 de 2017 donde se explica que el hecho de que una empresa atraviese dificultades económicas que le lleven a acudir al trámite de reactivación empresarial e inclusive la insolvencia económica o iliquidez, es una circunstancia que *“por sí solo, no lo exonera de la imposición de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., por cuanto, incluso en estos eventos, el patrono puede ejecutar actos contrarios a la buena fe en el no pago de acreencias adeudadas a los trabajadores a la terminación del contrato, por lo que es necesario que se encuentren debidamente acreditadas las razones atendibles del incumplimiento del patrono para, de esta manera, predicar su buena fe”.*

En anteriores decisiones contra la misma demandada I.P.S. UNIPAMPLONA, encontró la Sala que la mera alegación de la demandada de encontrarse demostrado que atravesaba un proceso de iliquidez que la llevó al trámite de liquidación, por sí sola no es absoluta de la indemnización moratoria, sino que se debe analizar en conjunto con las demás pruebas, si se encuentran debidamente acreditadas actuaciones denotativas de buena o mala fe, que permitan dirimir la procedibilidad de la condena sancionatoria y concluyó que las circunstancias que llevan al proceso de liquidación deben ser previstas por la empresa para garantizar el pago de acreencias laborales, pues el trabajador no debe acarrear con las consecuencias financieras del mal manejo administrativo.

No obstante, en este caso se avizora una circunstancia completamente diferente a los casos ya resueltos, y es que la actora finalizó su relación con la demandada el 30 de septiembre de 2017, luego de que la Junta Directiva en asamblea del 26 y 27 del mismo mes aprobara la disolución y liquidación de la entidad.

Esto implica que no se evidencia una intención defraudatoria del empleador en el impago de las prestaciones al trabajador, como afirmó el *a quo*, pues sus actuaciones a partir del 27 de septiembre de 2017 estuvieron condicionadas por la liquidación y disolución de la empresa.

Mal podría entenderse que existe intención defraudatoria en un empleador que estaba sometido a un proceso de reestructuración y reconoce que se encuentra en imposibilidad de cumplir con las obligaciones vigentes para someterse al proceso de liquidación forzada, por lo que la asunción de pagos deja de estar a su disposición para recaer en el interventor y el esquema o plan de pagos que se propone y somete a consideración de todos los acreedores, siguiendo el procedimiento legal correspondiente.

Así lo ha entendido, la Sala de Casación Laboral en providencias SL2833 de 2017, SL17579 de 2017 y SL4476 de 2018 donde reiteró el siguiente precepto contenido inicialmente en sentencia del 10 de octubre de 2003 (Rad. 20.764):

*“(...) Frente a la anterior situación, debe decirse que de imponerle la indemnización moratoria a un empleador que se encuentra en esas condiciones, es decir en liquidación obligatoria, no tendría razón de ser la expedición de las leyes especiales que permiten la intervención Estatal en las empresas, las cuales están destinadas a proteger no solo el capital y la inversión económica, sino también los intereses de los asalariados y por ende el derecho Constitucional al empleo consagrado en el artículo 25 del Ordenamiento Superior, que se orienta a que un agente estatal dirija los destinos de la unidad de explotación económica y pretenda ya la recuperación económica, ora la liquidación de la sociedad, todo, contra la voluntad del empleador y empresario, sin que pueda quedar al libre albedrío del promotor del acuerdo o del liquidador, hacer un uso inadecuado de los recursos destinados, a conservar el equilibrio de la compañía como persona moral y la igualdad entre los acreedores, según la filosofía propia de la liquidación forzada regulada en la Ley.*

*Finalmente, **no puede deducirse que una empleadora que fue llamada a liquidación forzada como la sociedad demandada, tuviera interés en desconocer o defraudar los intereses y créditos de los trabajadores demandantes**, como para entrar a darle viabilidad al Art. 65 del C. S. del T., que como lo ha sostenido esta Sala, no es de aplicación automática.”*

De esta manera, es imposible desconocer que al someterse a este trámite la persona jurídica se desprende de su capacidad de tomar decisiones para ajustarse a las disposiciones legales, conforme el numeral quinto del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006 que reza: *“La declaración judicial del proceso de liquidación judicial produce: 5. La terminación de los contratos de trabajo, con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual no será necesaria autorización administrativa o judicial alguna **quedando sujetas a las reglas del concurso, las obligaciones derivadas de dicha finalización sin perjuicio de las preferencias y prelaciones que les correspondan**”.*

Por lo anterior, se confirmará la decisión de primera instancia que absolvió a la demandada de las pretensiones dirigidas a reclamar sanción moratoria por el impago de prestaciones sociales al finalizar la relación laboral.

Respecto de la sanción por no consignación de cesantías del año 2016, el juez *a quo* impuso la misma al encontrar que se había incumplido con esta obligación para ese período y era anterior al inicio de la liquidación; lo que es apelado por la demandada al considerar que desde la demanda se manifestó que se cumplió con la obligación y que al no ordenarse en primera instancia ningún reajuste, esta sanción era improcedente.

Para este concepto, se aplica también la noción que rechaza la aplicación automática de la indemnización moratoria, indicando la Sala de Casación Laboral en sentencia SL3492 de 2018, que *“para su imposición el fallador debe analizar la conducta del empleador a efectos de establecer si la omisión en la consignación de las cesantías estuvo revestida de buena fe de parte aquel para, de esta manera, proceder a eximirlo de su pago”*.

De esta manera, se advierte que en la pretensión 18 se acepta como pagadas debidamente las cesantías del período de junio a diciembre de 2016; debiendo valorarse entonces si procede la sanción por cuanto la suma consignada es inferior a la correspondiente y estima la Sala que identificados actos por los cuáles el empleador disminuyó indebidamente el salario real del trabajador, no es posible predicar buena fe en su actuación, dado que nunca existió una justificación para el pacto de desalarización y la posterior disminución salarial carece a su vez de soporte jurídico alguno, de manera que el empleador siempre tuvo el deber de actuar correctamente y no buscar herramientas para afectar la remuneración del trabajador, en su propio beneficio.

Al respecto, en providencia SL10497 de 2017 la Corte señaló que *“es al empleador a quien compete efectuar el pago debido al trabajador, “al tenor de la obligación”, tal cual lo exige el artículo 1627 del Código Civil, para no exponerse al pago de, adicional a lo debido, indemnizaciones como las aquí reclamadas”*.

Por ende, se confirmará el numeral sexto de la providencia impugnada, pero se procederá a analizar si amerita reliquidación en función del salario del año 2016 aquí declarado en \$3.105.654, esto es un diario de \$103.521,8 y la sanción procede del 15 de febrero de 2017 que ya debían estar consignadas las cesantías al 30 de septiembre de 2017 que finalizó la relación, es decir por 226 días lo que equivale a una sanción total de \$23.395.926,8, valor en que se modificará el citado numeral.

## **7.6 Indemnización por despido injusto.**

Al respecto del despido, se solicitó en la demanda la indemnización por terminación sin justa causa del contrato de trabajo alegando que corresponde al término que hacía falta para terminar el plazo pactado y a ello accedió el *a quo*; a lo que se opone la demandada desde su contestación por considerar que la causa de la terminación fue el estado de disolución y liquidación que se ordenó el 27 de septiembre de 2017 y así se le comunicó a la trabajadora.

Sobre este asunto, obra como prueba la carta de terminación del 27 de septiembre de 2017 informando que el contrato finaliza por cesación definitiva de labores de la I.P.S. UNIPAMPLONA (Fol. 36); esto es, una causa legal consagrada en el literal e del artículo 61 del C.S.T, pero no una justa causa de las consagradas en el artículo siguiente.

Debe decirse, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado en providencias como SL1154 de 2018 y SL1658 de 2020, que la finalización del vínculo laboral por liquidación de la entidad es legal pero injusta y ante ello es procedente la indemnización correspondiente.

Inclusive, en el artículo el numeral quinto del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006 se resalta que con la liquidación procede “*La terminación de los contratos de trabajo, con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores*”; de manera que se confirmará el numeral segundo de la providencia impugnada, pero reclama el actor que esta se debe reliquidar conforme al salario realmente devengado y le asiste razón, dado que se estableció previamente que las prestaciones del actor debían liquidarse para septiembre de 2017 sobre la base de \$3.129.000.

Ahora bien, en virtud de la declaratoria de contrato ordenada previamente se hace necesario reliquidarla conforme a la relación aquí declarada que finalizaría el 21 de mayo de 2018 y no el 6 de junio de 2018 como liquidó el *a quo*, por lo que se ajustará el valor total de la indemnización al tiempo que restaba para finalizar el plazo pactado que eran 7 meses y 21 días, equivalentes a **\$24.093.300**.

### **7.7 Responsabilidad solidaria de UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**

Reclama la parte actora desde la demanda que se debe declarar a la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA responsable solidaria de todas las condenas en contra de la I.P.S. UNIPAMPLONA conforme el artículo 36 del C.S.T.; lo que denegó el juez, por estimar que son entidades diferentes, con su propia regulación y personalidad jurídica, sin perjuicio de que tuvieran convenios de colaboración educativa con los pasantes como otras entidades.

La parte demandante reclama que se revoque esta absolución, señalando que desde la lectura de los estatutos de la I.P.S. se puede establecer con claridad el control de la junta directiva que posee la UNIVERSIDAD y el beneficio que recibe de los trabajadores que imparten clases, instrucciones y enseñan a los estudiantes que realizan prácticas en la entidad.

Al respecto se advierte, que la responsabilidad solidaria de obligaciones laborales, se encuentra prevista de manera taxativa en los eventos descritos en los art. 34 a 36 del C.S.T.; donde se establece que existe solidaridad cuando i) en calidad de contratista se ejecuta a favor de un tercero una obra, quien será responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio ii) cuando se actúa en calidad de simple intermediario y no se declara tal calidad iii) cuando se trata de sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

Siguiendo estos parámetros en el caso concreto, se aprecia que no estamos en presencia de ninguno de los presupuestos establecidos legalmente para la procedencia de la solidaridad en cuanto a obligaciones de carácter laboral, pues es claro que la FUNDACIÓN IPS UNIPAMPLONA no ha actuado en calidad de contratista independiente frente a la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, tampoco como simple intermediario, pues fungió en calidad de verdadero empleador, utilizando sus propias herramientas y demás

elementos necesarios para la prestación del servicio de salud, sin que tenga sustento el dicho del demandante que efectuaba labores propias de la Universidad mencionada, como la docencia, pues en la cláusula de RESPONSABILIDAD ESPECIAL DEL TRABAJADOR se consagró como obligación del trabajador *“Participar, apoyar y acompañar en todos los requerimientos de las actividades docentes e investigativas de la institución”*, de manera que era una actividad propia del cargo para el cual fue contratada.

Finalmente, se advierte que tampoco se está frente a una sociedad de personas, pues de los estatutos que regularon su creación se colige que es una entidad sin ánimo de lucro, con autonomía administrativa, técnica y financiera.

En consecuencia, se confirmará el numeral décimo de la providencia impugnada.

Para concluir, pese a proceder parcialmente los recursos de apelación de ambas partes, evidencia la Sala que se mantiene como vencida en el juicio la I.P.S. UNIPAMPLONA, por lo que se le condenará parcialmente en costas de segunda instancia en favor de la demandante y se fijarán como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes.

#### **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** el numeral primero de La Sentencia del 3 de septiembre de 2019 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta y en su lugar, declarar la existencia de una única relación laboral entre las partes entre el 22 de enero de 2013 al 30 de septiembre de 2017, regido por un contrato de trabajo a término fijo que se entiende prorrogado por un año del 22 de mayo de 2016 al 21 de mayo de 2017 y del 22 de mayo de 2017 a la terminación del 30 de septiembre de 2017.

**SEGUNDO: REVOCAR** el numeral tercero de la providencia impugnada, y en su lugar declarar la ineficacia de las cláusulas que restaron incidencia salarial a la bonificación extralegal cancelada por I.P.S. UNIPAMPLONA a la actora, entre diciembre de 2015 y mayo de 2016 por \$594.000 y entre junio de 2016 y septiembre de 2017 por \$380.000.

**TERCERO: MODIFICAR** el numeral cuarto de la sentencia apelada, en el sentido de impartir en su lugar las siguientes condenas:

- a. \$15.626.200 por concepto de reliquidación salarial por disminución injustificada del 7 de junio de 2016 al 30 de septiembre de 2017.
- b. \$2.656.000 por concepto de salarios adeudados de abril a septiembre de 2017, al proceder la excepción de pago parcial por \$7.904.000 confesado por la actora.
- c. \$39.858 por diferencias de cesantías de 2015, \$1.935.199 por diferencia de cesantías de 2016 y \$2.346.750 por cesantías de 2017.

- d. \$4.783 por diferencia de intereses a cesantías de 2015, \$83.824 por diferencia de intereses a cesantías de 2016 y \$211.208 por intereses a cesantías de 2017.
- e. \$1.479.131 por diferencias de prima de 2015, \$846.413 por diferencia de prima de 2016 y \$1.466.750 por prima de 2017.
- f. \$1.000.517 por diferencia de vacaciones del período 22-01-2016 a 21-01-2017 y \$1.082.113 por vacaciones del período 22-01-2017 a 30-09-2017

**CUARTO: MODIFICAR** el numeral segundo de la providencia impugnada, en el sentido de condenar por indemnización por despido injusto en la suma de \$24.093.300.

**QUINTO: MODIFICAR** el numeral sexto de la sentencia e identificar la suma de \$23.395.926,8 por concepto de sanción moratoria por no consignación oportuna de cesantías de 2016, según lo expuesto en la parte motiva.

**SEXTO: CONFIRMAR** los numerales séptimo y décimo de la providencia impugnada.

**SÉPTIMO: CONDENAR** en costas parcialmente en costas de segunda instancia a la I.P.S. UNIPAMPLONA en favor de la demandante. FÍJENSE como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**  
**Magistrada Ponente**



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



**ELVER NARANJO**  
**Magistrado**

Certifico: Que el auto anterior fue notificado Por ESTADO No. 116, fijado hoy en la Secretaria de este Tribunal Superior, a las 8 a.m. Cúcuta, 02 de diciembre de 2020.



---

Secretario