

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

SENTENCIA N° 180 SEGUNDA INSTANCIA

Santiago de Cali, trece (13) de octubre del año dos mil veintitrés (2023)

Radicación N° 003-2014-00630-01

Dentro del **PROCESO ORDINARIO DE UNICA INSTANCIA**, la señora **MARIA JULIANA ACOSTA**, pretende se le reconozca por parte de **BRINKS DE COLOMBIA.**, el pago de un día de salario del mes de mayo de 2014, sanción moratoria, reliquidación de salario por haber sido liquidado con un salario inferior. La parte demandada se opone a las pretensiones por considerar que no le adeuda suma alguna y formula las excepciones que denomina: Inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción y falta de causa, pago, compensación, buena fe e innominada.

ACTUACIÓN EN ÚNICA INSTANCIA

Conoció del presente asunto el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien mediante Sentencia N° 99 del 21 de mayo de 2019, negó las pretensiones de la demanda por considerar que no se configura deuda por salarios y prestaciones.

Admitida la consulta se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, siendo procedente entrar a resolver teniendo en cuenta que no se observa causal que pueda invalidar lo actuado previas las siguientes

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

El Despacho centrará el problema jurídico en establecer si se adeuda a la demandante un día de salario, igualmente, si para la liquidación de las prestaciones finales se le tuvieron en cuenta todos los factores de ley y, si es derecho a la sanción moratoria.

PREMISA NORMATIVA.

Según lo dispuesto en el artículo el artículo 128:

“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”

Y sobre la mora por falta de pago, se dispuso:

“ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO. Modificado por el art. 29, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: Indemnización por falta de pago: 1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre

asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

CASO CONCRETO

Para demostrar los hechos se allegó con la demanda y contestación los siguientes documentos:

Contrato de trabajo suscrito por ambas partes, comprobantes de nómina, carta de despido de la señora María Juliana Acosta, certificación de la empresa demandada de los servicios prestados por la trabajadora demandante, liquidación de prestaciones aportada por ambas partes, oficio del 3 de agosto de 2013, donde la entidad demandada le informa a la actora que le reconoce beneficios e incrementos extralegales, dentro de los que se encuentra el auxilio de alimentación.

Los anteriores documentos se tienen como auténticos por reunir los requisitos del artículo 244 del CGP., dando cuenta de la existencia del vínculo laboral, del salario devengado, que fue despedida el día 10 de junio de 2014 y que se le canceló su liquidación al momento de la terminación del contrato de trabajo.

Para establecer si se le pago lo de ley tenemos en primer término que el contrato de trabajo se dio por terminado el 10 de junio de 2014, se evidencia de la documental allegada que efectivamente del mes de mayo se le cancelaron 14 días, quedándole un día por fuera del pago. La demandante entro a gozar de sus vacaciones del 20 de mayo al 9 de junio de 2014 pues retorno a laborar el 10 de junio, periodo correspondiente a 21 días, de los cuales se le cancelaron 18 días en el mes de abril -porque primero iba a tomar sus vacaciones antes de la fecha en que realmente las disfruto-. Quedándole, entonces, por fuera de los pagos 3 días de los 21 enunciados, más 4 días correspondientes a la segunda quincena de mayo, que van del 15 al 19 y uno de la primera quincena, para un total de 8 días, debiendo adicionarse también el día 10 de junio por haberse reintegrado, lo cual daría un total de 9 días de salario.

De los pagos realizados según los documentos allegados, al igual que del interrogatorio de parte absuelto por la señora María Juliana Acosta y del testimonio

de Ana María Cárdenas, se establece que en la primera quincena del mes de junio se le cancelaron 13 días de salario y a su vez se le descuentan 4 días, sin que se controvierta este punto, quedando entonces los 9 días supuestamente adeudados los que fueron cancelados con esta última liquidación, por tanto es evidente que a la fecha de la liquidación no se le adeuda suma alguna por concepto de salarios y prestaciones, tal como lo estableció el A quo.

Respecto a la reliquidación solicitada por no incluirse factores salariales como era el auxilio de alimentación y otros, tenemos que de conformidad con lo expuesto en la premisa normativa El artículo 128 del CST, regula los acuerdos de exclusión salarial de determinados pagos habituales y ocasionales que hace el empleador al trabajador, celebrados dentro de un contrato que las partes reconocen como de trabajo. De manera que es el contrato de trabajo el escenario propio donde las partes hacen la manifestación de voluntad de que no todos los pagos habituales u ocasionales que recibe el trabajador son salario, así se estipuló en la cláusula decima quinta, al puntualizar que:

“...También disponen en forma expresa las partes que el suministro de alimentos al trabajador por parte de la empresa o su venta a bajo precio, tampoco constituían salario, ni factor de salario...”. Igualmente no constituyen facto salarial el auxilio de rodamiento según la normatividad citada en la premisa normativa, por lo que no había lugar a incluirlos en la liquidación.

Así las cosas, se ha de confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali**, administrando justicia en nombre de la **Republica de Colombia** y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 99 del 21 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta Instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta, el cual opera de manera automática.

TERCERO: DEVOLVER las presentes diligencias al Juzgado de origen.

La Juez,



MARITZA LUNA CANELO

Juez Dieciséis Laboral del Circuito de Cali