



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito  
Judicial De Valledupar**  
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-003-2019-00334-01  
**DEMANDANTE:** NEIL ENRIQUE CANTILLO MAESTRE  
**DEMANDADO:** GOLD RH S.A.S Y SALUD TOTAL S.A

Valledupar., dieciocho (18) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 18 de octubre de 2023.

**I. ANTECEDENTES**

Geiner David Manotas Campuzano, llamó a juicio a Gold RH S.A.S y Salud Total EPS para que declare la ineficacia de la cláusula tercera del contrato laboral celebrado con la demandada Gold RH S.A.S., por tanto, los pagos denominados “*medios de transportes y reconocimiento de equipos productivos (REP)*” constituyen factor salarial. En consecuencia, se condene a Gold RH S.A.S y solidariamente Salud Total EPS, al pago de la reliquidación de las primas de servicios, auxilio de cesantías, intereses de cesantías y vacaciones causadas entre el 16 de marzo del 2015 y el 30 de noviembre de 2016; indemnización moratoria por el no pago de la totalidad de las prestaciones sociales y la diferencia de los aportes a pensión, más las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que desde el 16 de marzo de 2015 inició una relación laboral con la demandada Gold RH S.A.S, en el cargo de asesor profesional en favor de Salud Total EPS, con una

remuneración fija pactada equivalente a \$752.200, percibía además, el pago denominado “*medios de transportes*”, los cuales eran generados por las afiliaciones mensuales realizados por el gestor a favor de Salud Total EPS, denominadas “*afiliaciones efectivas*”, o por los traslados obtenidos, emolumentos cancelados con observancia de unos parámetros establecidos por Gold RH S.A.S en el documento denominado “*Políticas de Medios de Transportes*”. Reconocimiento monetario que no fue incluido para liquidar las acreencias laborales.

Manifestó que, el 30 de noviembre de 2016 suscribió con la sociedad Gold Rh SAS una modificación al contrato de trabajo, en virtud del cual los pagos denominados medios de transporte pasaban a ser comisiones constituyendo factor salarial.

Al dar respuesta, la demandada **Gold Rh S.A.S.** se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Aceptó los hechos 1, 11, 15, 20 y 21, relativos a la existencia del contrato de trabajo, extremo inicial, así como la remuneración de “*medios de transporte*” y “*reconocimiento de equipos productivos*” no fueron tenidos en cuenta para liquidar las acreencias laborales. También que Salud Total EPS era beneficiaria de los servicios prestados por el actor.

En cuanto a lo cancelado por “*medios de transporte*”, precisó que la cláusula tercera del contrato de trabajo preceptúa que el reconocimiento de dicha suma de dinero se justifica por los desplazamientos realizados por el trabajador para efectuar las afiliaciones. Igualmente, se estipuló el mismo no constituía factor salarial, dada su variabilidad mensual, de ahí que estuviera excluido para efectos de liquidación de prestaciones sociales, indemnizaciones y vacaciones.

Agregó, la causación y cobro de los medios de transporte estaban detallados en el documento denominado “*política de profesionalización y medios de transporte asesores*” e insistió que su pago no era una contraprestación directa del servicio.

Evidenció que el pago de los medios de transporte fue eliminado con ocasión de las irregularidades presentadas al interior de la institución, por cuanto los asesores aportaban documentación falsificada para obtener la devolución de medios de transporte no configurados, luego, con el fin de establecer un incentivo para los trabajadores fueron estipulados unas comisiones que constituían factor salarial.

En cuanto a la remuneración mensual denominada “*reconocimiento de equipos productivos*”, dijo que los mismos eran un incentivo o premio otorgados al grupo comercial cuando se lograban las metas de presupuestos establecidas, es decir, tal postulado era determinado como una forma de participación de utilidades que las partes acordaron para cuando se alcanzaran los objetivos globales, razón por la cual tales bonificaciones no tenían connotación salarial.

Propuso las excepciones de falta de causa para pedir e inexistencia de la obligación a cargo de Gold Rh S.A.S., cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y mala fe del demandante (*Carpeta: C01 Principal; 10ContestacionDemanda.pdf*).

Por su parte, **Salud Total EPS**, se abstuvo de pronunciarse con respecto a las pretensiones referentes al contrato de trabajo del demandante con Gold R.H. S.A.S y se opuso a las pretensiones de la demanda. Respecto a los hechos, aceptó el hecho 21 y no le constan los demás. Aceptó que Salud Total E.P.S. se beneficiaba de los servicios para el proceso comercial tendiente a la promoción de la afiliación de usuarios al SGSSS realizado por el actor.

Sostuvo que no hay lugar a la solidaridad deprecada, teniendo en cuenta que el contratista cuenta con plena libertad, autonomía técnica y directiva en el desarrollo de sus labores y las gestiones comerciales en cuanto no es objeto de las EPS, conforme el certificado de Existencia y Representación Legal, estudiar el mercado, definir zonas de influencia, entre otros relacionados en el contrato comercial.

Propuso las excepciones de inexistencia de solidaridad de Salud Total EPS S.A. y Gold Rh S.A.S. frente a los hechos y pretensiones de la demanda; falta de legitimación en la causa por pasiva de Salud Total S.A. EPS; prescripción, buena fe, cobro de lo no debido, pago y compensación. (08ContestacionDemanda.pdf).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar-Cesar, el 18 de octubre de 2023, resolvió:

**“PRIMERO:** Declarar que los pagos denominados reconocimiento de equipo productivo y medios de transporte realizados por la demandada GOLD RH SAS al demandante señor NEIL ENRIQUE CANTILLO MAESTRE, tienen naturaleza salarial y por lo tanto constituyen factor salarial, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

**SEGUNDO:** Condenar a la demandada GOLD RH SAS y solidariamente a SALUD TOTAL EPS SA, a pagar al demandante señor NEIL ENRIQUE CANTILLO MAESTRE, las siguientes sumas de dinero:

Reliquidación del Auxilio de Cesantías, la suma de \$1.412.945

Reliquidación Prima de Servicio, la suma de \$863.257

Reliquidación Intereses de Cesantías, la suma de \$132.413

**TERCERO:** Condenar a la demandada GOLD RH SAS y solidariamente a SALUD TOTAL EPS SA, a pagar al demandante señor NEIL ENRIQUE CANTILLO MAESTRE, la diferencia salarial de los aportes al sistema de seguridad social en pensión, resultantes de incluir como factores salariales, los pagos denominados reconocimiento de equipo productivo y medios de transporte. Lo anterior deberá realizarse y pagarse al fondo de pensiones al que se encontraba afiliado el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo, junto con sus intereses moratorios, de acuerdo con la liquidación realizada en la parte considerativa de esta providencia mes a mes tal cual se determinó en la parte considerativa de la providencia.

**CUARTO:** Condenar a la demandada GOLD RH SAS y solidariamente a SALUD TOTAL EPS SA, a pagar por concepto de indemnización moratoria ordinaria conforme al artículo 65 del CST, la suma de \$28.081 diarios desde el 18 de enero de 2019 hasta el 17 de enero de 2021 por valor total de \$20.218.848, a partir del 18 de enero de 2021, deberá pagar los intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificados por la Súper Bancaria, hasta la fecha que realice el pago, por tratarse de un empleado que ganaba más del salario mínimo legal mensual vigente.

**QUINTO:** Absolver a la demanda GOLD RH SAS y solidariamente a SALUD TOTAL EPS SA, de las restantes pretensiones de la demanda.

**SEXTO:** *Declarar parcialmente probada la excepción de prescripción, conforme a la parte motiva de la providencia.*

**SEPTIMO:** *Declarar no probadas las restantes excepciones presentadas por las demandadas GOLD RH SAS y SALUD TOTAL EPS, de acuerdo a la parte motiva de la providencia.*

**OCTAVO:** *Costas y agencias en derecho a favor del demandante y contra las demandadas GOLD RH SAS y SALUD TOTAL EPS, las que se fijarán una vez ejecutoriada la providencia, como lo regulan los artículos 365 y 366 del CGP.*

Como sustento de su decisión, frente a la remuneración denominada medios de transporte y reconocimiento de equipos productivos, estimó constituían factor salarial, por cuanto su pago remuneraba los servicios prestados por la demandante, además, conforme lo indicaron los testigos, el primer incentivo no estaba sujeto al transporte, ya que obtenían el mismo derecho así lograrán la afiliación dentro de la misma institución.

No encontró procedente la tacha propuesta contra los testigos Luz Elena Oñate, al estimar que, los propios compañeros de trabajo son las personas idóneas para conocer el caso concreto, lo ocurrido, lo que adolecía dentro del contrato, todas y cada una de las situaciones que se dieron.

Respecto a la excepción de prescripción, la demanda se presentó ante la oficina de reparto el 29 de noviembre del 2019, lo que implica que, de conformidad al artículo 488 del Código sustantivo del trabajo, establece que la prescripción de los derechos laborales tiene un término trienal, de allí, que los causados con anterioridad al 29 de noviembre del 2016 se encuentran afectados por el paso del tiempo, a excepción de las Cesantías, pues, estas se hacen exigibles con la finalización de la relación laboral.

Como la accionada insistió en todo el proceso el objeto del incentivo era cancelado para cubrir los gastos de movilización de los asesores, pese a que de la lectura de la cláusula se extrae claramente su propósito de retribuir el servicio prestado, por tanto, consideró la procedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a la solidaridad, precisó la labor desempeñada por la accionante consistía en la captación de clientes o posibles beneficiarios del plan obligatorio de salud ofrecido por la EPS, lo cual constituye una actividad principal del objeto social de Salud Total EPS, de allí, su obligación también en responder no como empleador, sino como garante de las deudas de aquel.

### III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme las partes apelaron la decisión.

La parte **demandante**, se opuso al monto de la condena por indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que el salario base para liquidarla, es el último, pero cuando se trata de remuneración mixta como en el caso de la actora, debía calcularse el salario promedio de los últimos 6 meses o de 1 año, en razón a que, en estos casos, el último mes pudo haber percibido lo que nunca recibió durante el semestre o el año.

Por su parte, la **demandada Gold RH S.A.S.** solicitó la revocatoria en su integridad de la sentencia proferida, al insistir que la cláusula tercera del contrato de trabajo suscrita por las partes, así como en el documento denominado política de profesionalización y medios de transporte asesores, claramente acordaron el pago de una suma de dinero por conceptos de medios de transporte, cuyo fin era remunerar el gasto incurrido por el asesor en las gestiones de visita para lograr las afiliaciones, la recolección de documentos soporte de la afiliación, así como transporte para efectos de carnetización y fidelización del cliente. De ahí que, no constituyeran una contraprestación directa del servicio, simplemente era un medio para facilitar el cumplimiento de las funciones y un buen desempeño, compensando los gastos en que incurriera la trabajadora para concretar una gestión efectiva.

Se dolió igualmente de la connotación salarial se les imprimió a los medios de transporte y equipos productivos, por ser un pago permanente,

por cuanto, al ser una herramienta “*para la prestación del servicio*” por lógica su solvencia se haga en forma continua, sin que por ello se desnaturalice su condición.

En cuanto a lo referente al auxilio de equipo productivo, sostuvo el mismo era de mera liberalidad, al depender de su voluntad. No era habitual, no correspondía a una suma fija y solo se otorgaba a un grupo comercial que superara las metas establecidas, por lo que, se trataba de un pago sujeto a una meta grupal. Se estipuló a manera de participación de utilidades, lo cual estaba acorde con la sentencia SL1405-2015, donde se refirió al carácter no salarial de las bonificaciones entregadas por alcanzar metas de eficiencia.

Discrepó de la credibilidad impartida por el juzgado al testimonio de Luz Elena Oñate, por cuanto tiene un proceso laboral en curso con pretensiones similares al presente asunto, por tanto, se impone una valoración más rigurosa de las declaraciones, de ahí que solicita se examine nuevamente la tacha del testigo.

Solicitó en caso de no acceder a la revocatoria de la decisión, se absuelva de indemnización moratoria, al actuar de buena fe por estar bajo el convencimiento que el beneficio solventado no constituía salario, al así haberlo acordado desde un comienzo con la firma del contrato de trabajo, se trataba de un pacto legítimo. Mencionó que su conducta siempre fue responsable, cumplida en el pago de las obligaciones laborales.

Solicitó se analice la procedencia de la excepción de prescripción, teniendo en cuenta que a partir de 1° de noviembre de 2016 se estipuló que el reconocimiento de los medios de transporte quedaba sin efectos, es decir, desde esa data dejó de causarse el beneficio.

La **demandada en solidaridad Salud Total EPS** atacó lo relativo a la solidaridad, al estimarla improcedente, como quiera que dentro de la misión de la entidad consagrada en la Ley 100 de 1993, no se encuentra la de actividades de comercialización, estudio de mercados, que es la que

realiza Gold RH S.A.S. Si bien no es una actividad ajena si es extraña a su objeto social.

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si los pagos denominados medios de transporte y reconocimiento de equipos productivos realizados por la demandada constituyen connotación salarial. Así mismo, si resulta procedente la condena por indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la condena en solidaridad.

En el presente asunto, no es objeto de discusión **i)** la existencia del contrato de trabajo entre la demandante y la sociedad GOLD RH S.A.S, dentro de los extremos temporales comprendidos entre el 16 de marzo de 2015 hasta 17 de enero de 2019, así como que, **ii)** la sociedad Salud Total EPS era beneficiaria de los servicios prestados a través de la demandada Gold Rh S.A.S.

##### **1. Del factor salarial**

De conformidad con los artículos 127 del Código Sustantivo del Trabajo y 1.º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario *todo* aquello que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea cualquiera la forma o la denominación que se adopte (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277).

También la jurisprudencia sentada por la H. Corte Suprema de Justicia ha resaltado la función social del salario al referir que constituye un elemento esencial del trabajo subordinado y sirve de fuente principal de sostenimiento para el trabajador y su familia, además de ser parámetro fundamental para la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y aportes a la seguridad social, por consiguiente, resulta de gran importancia su definición y delimitación en cada caso. Sobre este

particular, en la sentencia CSJ SL5159-2018 reiterada en SL 5146-2020, expresó:

*En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia. Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad, pago, igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y ss. CST).*

*Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a la seguridad social y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo.*

Por su parte, el artículo 128 de la misma obra sustantiva laboral señala que 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.

Conforme a lo expuesto, se concluye que 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*», de lo que sigue que, independientemente de la forma, denominación o instrumento jurídico que se haga uso, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario. No importa, entonces, la figura jurídica o contractual utilizada, si lo percibido es consecuencia directa de la labor desempeñada o la mera disposición de la fuerza de trabajo, por ello, tendrá en virtud del principio de la primacía de la realidad prevista en el artículo 53 de la Constitución Nacional, el carácter salarial.

Por tal motivo, no es válido para las partes que en uso de la posibilidad consagrada en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, despojen de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado. Así lo ha considerado también la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en radicado n.º 39475, 13 jun. 2012, reiterada en SL12220-2017, en donde indicó que: *«la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo»*

Paralelamente, la misma Corporación en sentencia radicado n.º 35771 de 1º feb. 2011, acerca de los pactos no salariales, puntualizó:

*Para responder esta parte de la acusación, la Corte recuerda que, conforme a su orientación doctrinaria, al amparo de la facultad contemplada en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el 128 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes no pueden desconocer la naturaleza salarial de beneficios que, por ley, claramente tienen tal carácter.*

*Ello traduce la ineficacia jurídica de cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza salarial. Carece, pues, de eficacia jurídica todo pacto en que se prive de la índole salarial a pagos que responden a una contraprestación directa del servicio, esto es, derechamente y sin torceduras, del trabajo realizado por el empleado.*

Igualmente, en los términos de la sentencia CSJ SL5159-2018 reiterada en SL 5146-2020, la forma de armonizar y entender adecuadamente esta facultad se traduce en que los referidos pactos de *«desalarización»* solo pueden recaer sobre *«aquellos emolumentos que, pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario»*, tales como los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. En dicha decisión, refirió:

*La jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido, de modo insistente, en que esa posibilidad no es una autorización para que los interlocutores sociales resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220-2017).*

*Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario.*

*Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.*

*Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. Por lo tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva no es salario por decisión de las partes.*

Y en sentencia CSJ SL1993-2019 reiterada en la SL2198-2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia explica que todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipula, sino en función del entorno que lo circunda. En dicha decisión refirió:

*“En ese contexto, una vez acreditado el vínculo laboral respecto del contrato de asesoría, le corresponde a la Sala dilucidar si lo que percibió el demandante con ocasión de este, es o no salario.*

*Al respecto, esta Corporación ha enfatizado que los pagos que se perciben en razón a la relación de trabajo se presumen salario, a menos que se demuestren las condiciones de ocasionalidad, mera liberalidad del empleador y/o que no van dirigidos a remunerar los servicios prestados (CSJ SL3272-2018).*

*Es decir, el carácter remuneratorio de un pago no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los*

*servicios prestados. (Subrayado fuera del texto original)*

De ahí que, conforme lo ha dispuesto el máximo órgano de la jurisdicción laboral, es el empleador el que tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018).

En síntesis, conforme a la línea jurisprudencial sentada por el máximo Órgano de cierre de la jurisdicción laboral, a efectos de verificar la naturaleza salarial de los pagos efectuados por el empleador al trabajador, es necesario tener en cuenta que: **1).** En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 C. Pol), lo que recibe el empleado como directa contraprestación del servicio, sea en dinero o en especie, no deja de ser salario por la simple denominación que le den las partes. **2).** El criterio conclusivo o de cierre para determinar si un pago es o no salario, consiste en establecer si se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo realizado, es decir, que el salario se define por su finalidad o destino. **3).** Acreditada por parte del trabajador la periodicidad, habitualidad y permanencia del pago realizado, le corresponde al empleador la carga de probar que la destinación de dicho estipendio tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y, por tanto, con carácter no remunerativo. **4).** Por cuenta de la parte final del art. 128 del Código Sustantivo del Trabajo, el acuerdo entre las partes orientado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial debe ser expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cobija, por ello, la duda sobre si un emolumento es o no salario debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo del servicio, en tal sentido, las partes no pueden despojar de incidencia salarial un pago que por esencia lo es. (CSJ SL986-2021).

## **2. Caso concreto.**

### **2.1. El Factor Salarial.**

Alude la promotora del juicio en la demanda que los pagos denominados medios de transporte y reconocimiento de equipos productivos tienen naturaleza salarial, lo cual encontró probado el juzgado al advertir que su solvencia remuneraba los servicios prestados por la demandante, además, conforme lo indicó la testigo, el primer incentivo no estaba sujeto al transporte, ya que se cancelaba aun cuando la afiliación se surtiera dentro de la misma institución.

Lo anterior, mereció el reproche de las demandadas Gold RH S.A.S. quien insiste en que los emolumentos discutidos fueron excluidos y desalarizados por las partes en la cláusula tercera del contrato de trabajo. Así mismo, se duele de la connotación salarial imprimida por el juzgado a los auxilios, por cuanto los mismos no retribuían los servicios prestados, al ser entregados como una herramienta para desarrollar la labor.

En virtud de lo anterior y, al estar cimentados los auxilios de “medios de transporte” y “equipos productivos” en la cláusula tercera del contrato de trabajo, se hace necesario determinar si tales postulados tienen o no tal connotación conforme lo dispone el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Del examen de la cláusula tercera objeto de ineficacia, contenida en el contrato de trabajo celebrado el 16 de marzo de 2015 entre Neil Enrique Cantillo Maestre y Gold RH S.A.S., se lee lo siguiente:

***“TERCERA. MEDIOS DE TRANSPORTE. EL EMPLEADOR reconocerá y pagará a favor de EL (LA) TRABAJADOR(A) como medios de transporte los gastos de transporte que, en la gestión de afiliación efectiva realice, tales como desplazamientos a diferentes lugares para realizar los contactos, para diligenciar formularios, para entrega de carnets, para asesoría de producto, entre otras actividades conexas, y en las fechas de corte dispuestas; las sumas sobre cada cotizante que cumplan las siguientes condiciones a saber***  
***a) Que las afiliaciones se hagan en aquellas ciudades y municipios en donde el cliente tenga red de prestadores de servicios activo. b) Que las afiliaciones se efectúen a trabajadores independientes, dependientes o pensionados de***

*personas jurídicas debidamente constituidas y registrada legalmente, con Número de Identificación Tributaria asignado (NIT), y que sea de carácter privado. Las condiciones de este literal deberán cumplirse conjunta y no optativamente. Si se trata de afiliación de trabajadores independientes, afiliados a través de agrupadora, el medio de transporte solamente se generará, si la afiliación y pago de la autoliquidación se efectúan a través de una entidad agrupadora debidamente constituida como persona jurídica y con Número de Identificación Tributaria asignado (NIT), autorizada por la Superintendencia Nacional de Salud, y debidamente autorizada por la Vicepresidencia de Mercadeo y Ventas o quien haga sus veces. c) Correcto diligenciamiento de todos los formularios del periodo. d) Que la asignación de I.P.S. primaria y A.R.L. se haya efectuado mediante el diligenciamiento del espacio correspondiente en el formulario de inscripción; e) Anexos legales y contractuales debidamente radicados; f) Pago, por parte del cotizante de la correspondiente cotización o aporte previo, por la totalidad de los días del mes respectivo; g) compensación efectuada ante el FONDO DE SOLIDARIDAD Y GARANTIA, la cual debe haberse efectuado por mes completo, lo cual solo sucede en el evento en que la cotización se efectúe por los 30 días del respectivo mes. **PARAGRAFO PRIMERO:** Estos medios de transporte únicamente se pagarán una vez, por afiliación de cada cotizante, independientemente de las renovaciones de la afiliación inicial que los afiliados realicen posteriormente. (...) **PARAGRAFO TERCERO: CARÁCTER NO SALARIAL.** Las partes de manera expresa reconocen y aceptan que los beneficios y/o auxilios mencionados en la presente cláusula no constituyen salario...y de conformidad con lo establecido por los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del trabajo, norma subrogada por los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996...” (subrayado fuera del texto original)*

De lo transcrito se observa que las partes acordaron excluir del concepto salarial lo percibido por “medios de transporte” bajo la égida de los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, modificatorio del 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, que relaciona los pagos efectuados al trabajador, no constitutivos de salario.

En ese contexto, de la lectura de la cláusula tercera se desprende que el pago de los “*medios de transporte*” estaba ligado o sujeto a las activaciones de afiliaciones que realizara la trabajadora, lo cual no desconoce el demandado, circunstancia que categoriza su pago como retributivo de los servicios prestados por el demandante.

En cuanto al reconocimiento de equipos productivos, conforme la contestación de la demanda se tiene que se trató de un reconocimiento que el empleador entregó al actor, cuando su grupo o equipo de trabajo alcanzaba o superaba la meta propuesta por la empresa, lo que valga anotar, consistía en realizar cierto número de afiliaciones, eje central de la labor para la que fue vinculada la señora Neil Enrique Cantillo Maestre.

Así las cosas, es viable catalogar los medios de transporte y el auxilio de reconocimiento de equipos productivos, como factor salarial, dado que eran consecuencia inmediata de los servicios prestados individualmente por la actora, al realizar su aporte en la consecución de la meta grupal. Ello, constituye una nota característica propia del carácter salarial de esos estipendios conforme al artículo 127 del CST.

En consecuencia, esta Colegiatura confirma el fallo censurado, para declarar la ineficacia de la cláusula tercera del contrato laboral celebrado entre el demandante y la demandada Gold Rh S.A.S y, en su lugar, se estimarán los pagos denominados *medios de transporte y reconocimiento de equipos productivos* como factor salarial para proceder a efectuar la debida reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones.

### **3. De la Excepción de Prescripción.**

En materia laboral, la excepción de prescripción está regulada en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, que indican que los derechos laborales prescriben por regla general, en tres años contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible y, para su interrupción, existen dos mecanismos distintos y no excluyentes.

El primero de ellos, es el denominado mecanismo extrajudicial, regulado por el artículo 489 del C.S.T. en concordancia con el 151 del C.P.T y de la S.S. y que se agota mediante el escrito que el trabajador hace al empleador respecto al derecho pretendido, mientras que el otro lo es el judicial, sobre el cual si bien en el ordenamiento laboral no existe norma que lo regule, ese vacío debe suplirse en los términos y las condiciones a que alude el artículo 94 del Código General del Proceso, el cual dispone que la presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción siempre que el auto admisorio de esta o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Por lo tanto, son 2 los eventos que interrumpen la prescripción: el reclamo escrito del trabajador presentado al empleador o la presentación de la demanda en los términos señalados.

En el sub examine, se tiene que lo pretendido no es el reconocimiento del derecho sino su reliquidación, por tanto, a efectos de determinar si operó o no el fenómeno prescriptivo, es preciso indicar que, en el caso de las **cesantías**, al ser exigibles a la finalización del contrato de trabajo (17/01/2019), la parte actora contaba hasta el 17 de enero de 2022 para reclamar su reliquidación. Por ello, al haberse incoado la demanda el 29 de noviembre de 2019, conforme se extrae del acta de reparto (*04ActaReparto.pdf*), no opera frente a ella la prescripción.

En lo que respecta a la **prima de servicios e intereses de cesantías**, al ser exigibles durante la vigencia contractual, el término de prescripción se contabiliza distinto, por ende, al haberse interpuesto la demanda el 29 de noviembre de 2019, todos los derechos (reliquidación) causados con anterioridad al 29 de noviembre de 2016 se encuentran prescritos. Por tanto, frente a dichos conceptos, solo se tendrá en cuenta para la reliquidación 2 días, 29 y 30 de noviembre, como quiera que solo se solicitó con la demanda la reliquidación hasta esa calenda.

Conforme los desprendibles de nómina aportados, se tiene que el demandante devengó:

2015	Sueldo	Subsidio de transporte	Medios de transportes	Equipos productivos	Total
Marzo	\$ 322.175,00	\$ 37.000,00			\$ 359.175,00
Abril	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00			\$ 718.350,00
Mayo	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00			\$ 718.350,00
Junio	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00			\$ 718.350,00
Julio	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00	\$ 418.000,00	\$ 14.424,00	\$ 1.150.774,00
Agosto	\$ 579.915,00	\$ 66.600,00	\$ 1.040.000,00	\$ 236.766,00	\$ 1.923.281,00
Septiembre	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00	\$ 455.000,00	\$ 42.449,00	\$ 1.215.799,00
Octubre	\$ 644.350,00	\$ 74.000,00	\$ 607.000,00	\$ 26.133,00	\$ 1.351.483,00
Noviembre	\$ 685.856,00	\$ 74.000,00	\$ 452.000,00	\$ 48.325,00	\$ 1.260.181,00
Diciembre	\$ 640.132,00	\$ 69.067,00	\$ 1.078.000,00	\$ 87.799,00	\$ 1.874.998,00

2016	Sueldo	Subsidio de transporte	Medios de transportes	Equipos productivos	Total
Enero	\$ 643.491,00	\$ 72.520,00	\$ 543.500,00	\$ 73.798,00	\$ 1.333.309,00
Febrero	\$ 643.491,00	\$ 72.520,00	\$ 619.000,00		\$ 1.335.011,00
Marzo	\$ 689.455,00	\$ 77.700,00	\$ 750.500,00		\$ 1.517.655,00
Abril	\$ 717.033,00	\$ 77.700,00	\$ 565.500,00		\$ 1.360.233,00
Mayo	\$ 717.033,00	\$ 77.700,00	\$ 72.837,00	\$ 1.664.917,00	\$ 2.532.487,00
Junio	\$ 717.033,00	\$ 77.700,00	\$ 1.480.417,00	\$ 511.259,00	\$ 2.786.409,00
Julio	\$ 717.033,00	\$ 77.700,00	\$ 1.387.133,00	\$ 319.410,00	\$ 2.501.276,00
Agosto	\$ 717.033,00	\$ 77.700,00	\$ 2.444.000,00	\$ 406.491,00	\$ 3.645.224,00
Septiembre	\$ 810.050,00	\$ 77.700,00	\$ 1.518.500,00	\$ 268.129,00	\$ 2.674.379,00
Octubre	\$ 810.050,00	\$ 77.700,00	\$ 1.806.000,00	\$ 324.949,00	\$ 3.018.699,00
Noviembre	\$ 810.050,00	\$ 77.700,00	\$ 4.091.233,00	\$ 859.606,00	\$ 5.838.589,00
Diciembre	\$ 675.042,00	\$ 64.750,00	\$ 2.794.000,00	\$ 533.538,00	\$ 4.067.330,00

Una vez realizada la liquidación correspondiente, arroja los siguientes valores pendientes por cancelar:

#### Auxilio de cesantías:

AÑO	DÍAS	SAL. PROMEDIO	TOTAL CESANTÍAS
2015	285	\$ 1.188.499,05	\$ 940.895,08
2016	360	\$ 2.717.550,08	\$ 2.717.550,08

#### Prima de servicios e intereses de cesantías.

2016						
Concepto	Días	Base	Completa	Cancelado	Diferencia	Total diferencia con prescripción
PRIMA SERVICIOS	2	\$ 3.624.249,50	\$ 1.812.124,75	\$ 428.373,00	\$ 1.383.751,75	\$ 15.375,02

<b>INTERESES DE CESANTÍAS</b>	2	\$ 2.717.550,08	\$ 326.106,01	\$ 106.530,00	\$ 219.576,01	\$ 1.219,87
-------------------------------	---	-----------------	---------------	---------------	---------------	-------------

Conforme la anterior liquidación, la demandada adeuda al demandante los siguientes montos:

<b>Concepto</b>	<b>TOTAL</b>
CESANTÍAS	\$ 3.658.445,17
PRIMA SERVICIOS	\$ 15.375,02
INTERESES DE CESANTÍAS	\$ 1.219,87

Los anteriores conceptos arrojan un total de **\$3.675.040,06**, monto que resulta superior al establecido por el juzgado equivalente a **\$2.408.615<sup>1</sup>**, sin embargo, la decisión no será modificada dado que el actor ninguna inconformidad manifestó al respecto. Por consiguiente, se mantendrá lo dispuesto en primera instancia.

#### **4. De la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.**

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones adeudadas, debe pagar al asalariado, como indemnización, **una suma igual al último salario diario** por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses. Transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria (hoy Superintendencia Financiera), a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando se verifique el pago.

Ahora, la citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del

---

<sup>1</sup> Reliquidación del Auxilio de Cesantías, la suma de \$1.412.945  
Reliquidación Prima de Servicio, la suma de \$863.257  
Reliquidación Intereses de Cesantías, la suma de \$132.413

empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018).

Frente al particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL986-2021 reiterada en la SL658-2023, señaló:

*De manera que, ante esa conducta consistente en acudir a un nombre generalizado para fijar el alcance de un pago, sin mayor control, por el contrario, acudiendo a idéntico mecanismo acordado para el pago del salario básico, además de ser ostensiblemente mayor a ese valor, y sin demostrar un seguimiento a esos gastos efectuados por el trabajador, que permita inferir, que en realidad dichos emolumentos tenían como propósito contribuir en la mejor prestación del servicio, y así fijar criterios estables para la entrega o consignación de los dineros, acorde con la naturaleza de la labor contratada, llevan a concluir, que con esa titulación “gastos de viaje” y su exclusión salarial en las cláusulas adicionales a los contratos de trabajo, se estaba escondiendo un verdadero pago retributivo del servicio y su incidencia prestacional, lo cual no puede ser considerado de buena fe.*

En el presente asunto, se observa que la actuación de Gold RH SAS, no estuvo precedida de motivos atendibles para exonerarla de esta sanción, toda vez que, durante más de un año buscó encubrir el carácter retributivo de “los medios de transporte” y “reconocimiento equipo productivo”, a sabiendas que su pago era consecuencia directa de las labores desarrolladas por la accionante.

También, pretendió con la suscripción de una cláusula evadir las obligaciones sociales a su cargo, pese a ser evidente el carácter retributivo de los auxilios, escondiendo su incidencia prestacional. De suerte que no es válido considerar que tenía plena convicción que “los medios de transporte” y “equipos productivos” no era salario. Lo anterior, adquiere mayor contundencia si se observa que durante el tiempo trabajado, los desprendibles de nómina del promotor dan cuenta de un pago habitual y permanente por estos conceptos, lo cuales incluso en algunos meses era superior al “sueldo”.

Por consiguiente, resulta procedente condenar a la demandada por esta indemnización moratoria, tal como lo dispuso el sentenciador de primer grado. Por tanto, se confirma la misma.

De otro lado, en lo referente a la inconformidad de la parte actora concerniente al salario tenido en cuenta por el juzgado al momento de liquidar la sanción moratoria, el cual estima debió ser superior, teniendo en cuenta lo devengado en los últimos 6 meses o el último año; se debe acotar que, conforme lo consagra el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización a la que se ve expuesto el empleador tardío, consiste en el pago de “una suma igual al **último** salario diario por cada día de retardo”; de ahí que, la remuneración base para la presente liquidación no lo constituya el promedio de lo devengado en los últimos 6 meses.

En ese orden de ideas, verificado el desprendible de nómina de enero de 2019 (*14Anexos.pdf*), se constata que el último pago (comisión) salarial recibido por el demandante fue de \$1.583.100, anualidad en la que el “sueldo” era de \$842.452, para un total de \$2.425.552, lo que arroja un salario diario de \$80.851,73. Luego, una vez liquidada la sanción por los primeros 24 meses, deriva en un monto de \$58.213.245,6, el cual resulta superior al determinado en primera instancia.

En consecuencia, se modificará el numeral cuarto de la sentencia de primer grado.

##### **5. De la responsabilidad solidaria de Salud Total EPS.**

Frente a la responsabilidad solidaria declarada en primera instancia y censurada por Salud Total S.A., debe recordarse conforme a la jurisprudencia laboral, la H. Corte Suprema de Justicia, tiene decantado que el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo exhibe como finalidad la de proteger al trabajador ante la eventualidad que un empresario pretenda realizar su actividad económica a través de contratistas independientes con el propósito de evadir su responsabilidad laboral. De

allí, que, si ese empleador termina beneficiándose del trabajo desarrollado por las personas que prestaron sus servicios por intermedio de un contratista, debe responder de manera solidaria por los salarios y prestaciones sociales a que haya lugar.

Para la materialización de ese resguardo, es necesario que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad que permita identificar si la obra o labor realizada por el trabajador hace parte de las actividades normales de quien encargó su ejecución. Para analizar esa causalidad no debe observarse exclusivamente y de manera estricta el objeto social del contratista, sino que la obra ejecutada no constituya una labor extraña a las actividades del beneficiario.

Las anteriores reglas, la encontramos a partir de la sentencia de 10 de septiembre de 1997, radicado n.º 9881, en la que explicó que: *“Con todo interesa aclarar que la solidaridad en cuestión se excluye cuando el contratista cumple actividades ajenas de las que explota el dueño de la obra, porque lo que persigue la ley con el mecanismo de solidaridad es proteger a los trabajadores frente a la posibilidad de que el empresario quiera desarrollar su explotación económica por conducto de contratistas con el propósito fraudulento de evadir su responsabilidad laboral”*.

Bajo esa misma línea de argumentación, la citada Corporación en sentencia de 1º de marzo de 2010, radicado 35864, aclaró que no se deben comparar exclusivamente los objetos sociales del contratista independiente y del beneficiario o dueño de la obra, sino *“en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de este. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que si bajo la subordinación del contratista independiente adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado”*.

Los anteriores pronunciamientos fueron reiterados en la sentencia de 6 de marzo de 2013, radicado n.º 39050 y SL7789 de 2016, oportunidad en la que la señaló que para que se configure la solidaridad, además que la actividad desarrollada por el contratista independiente cubra una necesidad propia del beneficiario, se requiere que ella constituya una función normalmente realizada por él, directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico. Asimismo, recordó que para su determinación se podía tener en cuenta la actividad específica ejecutada por el trabajador y no solo el objeto social del contratista y el beneficiario de la obra.

En términos formales o reales, con respecto de los trabajadores requeridos por el contratista, el beneficiario o dueño de la obra, no resulta ser un empleador, al no ejercer sobre ellos subordinación laboral, pues tan solo es acreedor de un resultado o de un concreto servicio. Por ello, para que se materialice la solidaridad entre una empresa beneficiaria de un servicio y la intermediaria, no se requiere sólo la realización de una actividad que cubra una necesidad propia del beneficiario, sino que, además, dicha actividad *“constituya una función normalmente desarrollada por él, directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico”* (Sentencia rad. 39050 del 6 de marzo de 2013; CSJ SL, 17 jun. 2008, rad. 30997; CSJ SL, 1º mar. 2010, rad. 35864; CSJ SL12234-2014; CSJ SL17343-2015, CSJ SL601-2018 y la CSJ SL4873-2021).

Finalmente, en la sentencia SL7459-2017, reiterada en SL 2067-2021 indicó que la interpretación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo pasa por considerar que la responsabilidad solidaria del beneficiario o dueño de la obra existe a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, caso en el que tal obligación deja de operar y debe responder por salarios, prestaciones, e indemnizaciones del contratista, *“lo que de contera, comporta que la carga de probar la excepción gravita sobre quien la alega. Así debe ser, además, porque esa exclusión de responsabilidad, basada en el carácter del beneficiario o dueño de la obra, conllevaría una discriminación negativa desfavorable al trabajador, sujeto contractual al que*

*le resulta indiferente ese aspecto, toda vez que, en cualquier caso, el espíritu de la norma es propugnar por una mayor protección”.*

En el presente asunto, se advierte que la demandante fue contratada por Gold RH S.A.S., para desempeñar el cargo de “Asesor Profesional”, labor consistente en obtener afiliaciones de nuevos usuarios de los servicios de salud, incluso ejecutadas parte del tiempo.

Conforme el certificado de existencia y representación legal de Salud Total EPS, la sociedad declara como su objeto social “...B) Promover la afiliación de los habitantes de Colombia al sistema general de seguridad social en salud en su ámbito geográfico de influencia, garantizando siempre la libre escogencia del usuario...”.

La anterior actividad es una característica básica del Sistema General de Seguridad Social en Salud, dispuesta en el literal e) del artículo 156 Ley 100 de 1993, que asigna a las Entidades Promotoras de Salud la carga de afiliar a los usuarios, así como la administración de los servicios de las Instituciones Prestadoras.

Conforme lo anterior, se constata que la promotora del juicio desarrolló una labor conexas y directamente vinculada con la ordinaria explotación del objeto económico de Salud Total EPS, pues, la afiliación de personas es el sustento primario para la prestación y administración de los servicios de salud encomendado por ley a estas entidades.

Por consiguiente, para esta Colegiatura, están dados los presupuestos para condenar solidariamente responsable a Salud Total EPS, respecto de las acreencias laborales e indemnizatorias aquí dispuestas, tal como lo dispuso el *a quo*.

Costas en las dos instancias a cargo de las demandadas.

## V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

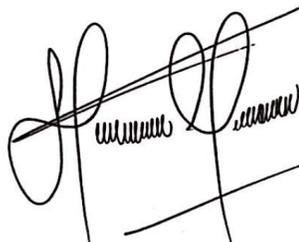
**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral **cuarto** la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 18 de octubre de 2023, en el entendido, de **CONDENAR** a GOLD R.H. S.A.S. y solidariamente a SALUD TOTAL E.P.S. S.A., a pagar a por concepto de indemnización moratoria ordinaria conforme al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la suma de \$80.851,73 diarios desde el 18 de enero de 2019 hasta el 17 de enero de 2021 por valor total de \$58.213.245,6, a partir del 18 de enero de 2021, deberá pagar los intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificados por la Súper Bancaria, hasta la fecha que realice el pago, por tratarse de un empleado que ganaba más del salario mínimo legal mensual vigente

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia analizada.

**TERCERO: COSTAS** de esta instancia a cargo de las demandadas. Inclúyase como agencias en derecho la suma de 1 SMMLV a cada una. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

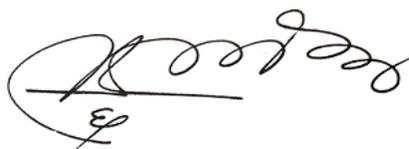
### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jesús Zamora', with a horizontal line underneath and a small flourish below it.

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eduardo José Cabello', with a horizontal line underneath and a small flourish below it.

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**

Magistrado