



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO VEINTIUNO LABORAL DEL CIRCUITO**

Medellín, agosto veintisiete (27) de dos mil veinte (2020)

Ref.: Consulta proceso ordinario de única instancia  
Demandante(s): PEDRO ANTONIO ARBOLEDA BEDOYA  
Demandado(s): SEGURIDAD ONCOR LTDA.  
Radicado No: 050014105-007-2018-00345-01  
Instancia: Consulta  
Providencia: Sentencia N° \_\_\_\_\_-2020  
Decisión: Confirma sentencia de única instancia

**Síntesis:** *Se revoca la decisión de única instancia, para en su lugar declarar que, de conformidad con la jurisprudencia pacífica y reiterada de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, la bonificación percibida por el trabajador tenía todas las características que permiten concluir su carácter salarial, y por ello debía ser tomada en cuenta para liquidar las prestaciones del trabajador. Igualmente se concede la sanción moratoria al constatar la indiferencia y negligencia del empleador por el respeto de los derechos irrenunciables del trabajador.*

### **Competencia**

Este Despacho es competente para resolver el grado de consulta en el proceso de la referencia, en los términos señalados por la Corte Constitucional en la sentencia C-424 de 2015 que declaró exequible la expresión “Las sentencias de primera instancia” contenida en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, entendiéndose que también serían consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fuesen totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario.

### **Antecedentes**

Solicitó la parte demandante condenar a la demandada al pago de los salarios causados entre el 1 y el 25 de julio de 2018; el pago de la liquidación final del contrato de acuerdo con el promedio real del salario devengado, el pago de la indemnización moratoria y la indexación de las condenas.

Como sustento de las pretensiones expuso que laboró al servicio de la demandada mediante contrato de trabajo desde el 22-abr-2017 al 25-jul-2018, como supervisor de seguridad, renunció por inconformidades con la empresa, devengaba un salario

promedio mensual de \$1.500.000, se le entregó la liquidación final el 21-sep-2018, 56 días después de terminado el contrato, con un valor que no corresponde a la liquidación real, al tener como salario el mínimo legal, sin consideración de las bonificaciones percibidas.

### **Contestación de la demanda**

Una vez notificada la demandada dio respuesta dentro del término legal. Aceptó la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales y la renuncia del actor. Se opone a la prosperidad de las pretensiones señalando que el salario pactado era el mínimo legal, y se incluía en el salario el valor del recargo nocturno y por horas extras, que el auxilio de rodamiento y las bonificaciones no constituían salario, de conformidad con el art. 128 del CST, y porque así fue pactado entre las partes, y que la liquidación final fue hecha cumpliendo todos los requisitos de ley.

### **La sentencia de única instancia**

El JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN absolvió a la demandada de todas las pretensiones, al encontrar que el empleador cumplió con todas las obligaciones reclamadas, asunto acreditado con los documentos aportados en la contestación de la demanda, que dan cuenta del pago de salarios y prestaciones, inclusive por un valor superior al adeudado. Consideró que las bonificaciones y el auxilio de rodamiento no constituían salario, porque así fue pactado entre las partes, y absolvió en relación con la reclamación de la indemnización moratoria, al considerar que la misma depende de la prueba de la mala fe del empleador en el retraso para pagar las obligaciones laborales, prueba que en sentir del juzgador no se presume, y está a cargo de la parte demandante.

El (la) Juez de única instancia ordenó surtir el grado de consulta en favor del (de la) demandante, en los términos del art. 69 del CPT y la sentencia C-424 de 2015 de la Corte Constitucional.

### **Alegatos en el grado de consulta**

Este Despacho admitió el grado de consulta al cumplirse los requisitos establecidos por la Corte Constitucional en la sentencia C-424 de 2015; y de conformidad con lo establecido por el Gobierno Nacional – Ministerio de Justicia y del Derecho en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 le corrió traslado de cinco (5) días a las partes para presentar alegatos, si lo consideraban pertinente.

Dentro del término legal se pronunció la parte demandante, señalando que se aparta de la inferencia fáctica del juez de primera (sic) instancia, al desconocer el factor salarial del auxilio de rodamiento y la “bonificación a mera liberalidad”, sumas que eran pagadas de manera continua, y que buscaban encubrir el sobresueldo que genera tener un cargo superior dentro de la empresa, con mayores responsabilidades. Estos pagos tenían una relación directa con el trabajo y se pagaron durante toda la relación laboral mientras ocupó el cargo superior al que fue ascendido. El actor podía disponer

de esas sumas libremente y podían ser utilizadas en su propio beneficio, haciendo parte del salario de acuerdo a lo normado en el art. 127 del CST, además no existió ningún pacto de exclusión de esos conceptos como factor salarial.

## **CONSIDERACIONES**

### **Problema jurídico planteado y esquema de resolución**

De acuerdo con los hechos, pretensiones, excepciones y fundamentos jurídicos expuestos por las partes, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si el auxilio de rodamiento y las bonificaciones percibidas por el trabajador constituían salario, y en razón de ello si se le adeuda por parte de su ex empleador SEGURIDAD ONCOR LTDA, suma alguna por concepto de salarios y/o reajuste de prestaciones, en caso afirmativo si se debe ordenar el pago junto con la sanción del artículo 65 del CST.

#### **i) El caso en concreto**

En este proceso no existe ninguna duda en relación con la existencia del contrato de trabajo, su modalidad, duración y causa de terminación, esto por cuanto la parte demandada al contestar la demanda lo aceptó expresamente, con unas cuantas aclaraciones.

El asunto se limita a determinar si las bonificaciones y el auxilio de rodamiento deben o no ser considerados salario, para efectos del pago de la liquidación final del contrato de trabajo, y si al demandante le fueron pagados los salarios causados entre el 1 y el 24 de julio de 2018.

El último punto no ofrece ninguna dificultad para su resolución, --tal como lo señaló el Juez de instancia--, la demandada acreditó el pago de los salarios causados entre el 1 y el 24 de julio de 2018, con los comprobantes obrantes a fls. 141 a 143, incluyendo en ese pago el trabajo suplementario. Es acertada la decisión de primera instancia y por ello habrá de ser confirmada. Lo mismo ocurre en relación con el auxilio de rodamiento, teniendo en cuenta que se trata de un concepto pagado al trabajador de manera ocasional, y destinado a beneficiar al propio empleador.

El asunto problemático, como lo señala la apoderada del demandante en los alegatos de conclusión, tiene que ver con determinar qué componentes de la retribución percibida por el trabajador constituyen salario, específicamente en lo que tiene que ver con la bonificación percibida, cuando fue ascendido al cargo de supervisor de puesto. Para resolver este asunto, es de suprema relevancia tener en cuenta los criterios señalados por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral para definir qué se debe o no considerar como salario.

En la sentencia SL1798-2018, Rad. 63988 del 16 de mayo de 2018, dijo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, reiterando argumentos que viene sosteniendo desde que existía el Tribunal Supremo del Trabajo:

En este punto, juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; y (v) «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» (art. 128 CST).

En la medida que la última premisa descrita es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él, pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo.

(...)

En sede de instancia, es necesario subrayar que la facultad consagrada en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no permite despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa directa es el servicio prestado, pues como lo ha sostenido esta Corporación, «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ 39475, 13 jun. 2012).

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.

(...)

En idéntica dirección, en sentencia SL 22069, 13 sep. 2004, sostuvo:

Luego, si como lo halló demostrado el propio juzgador, el pago realizado al accionante tenía todas las características del salario y correspondía realmente al concepto de comisiones, independientemente de la denominación que se le diera, no podía excluirse como parte del salario retributivo del servicio, porque, tal cual lo señala el recurrente, esa naturaleza salarial proviene del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, y no se le puede desconocer por lo dispuesto en el 128, puesto que él no permite restar el carácter salarial de cualquier pago al que se refieran los acuerdos celebrados por los contratantes, sino que procede sólo (sic) frente a algunos auxilios o beneficios. Pero en modo alguno puede aceptarse que esa última normatividad incluya todos los conceptos o rubros, como las comisiones, que por su origen, quedan por fuera de la posibilidad que ofrece el mencionado artículo 128, de negar la incidencia salarial de determinados pagos en la liquidación de prestaciones sociales o de otras acreencias laborales.

“De allí que no podía, sin transgredirse la ley, darle validez al pacto o escrito por medio del cual se desfiguraba la naturaleza salarial de las comisiones, porque el artículo 43 del C. S. del T. prevé la ineficacia de las estipulaciones o condiciones que sean contrarias a la ley.

“Sobre el particular, es pertinente mencionar la sentencia proferida por esta Sala de la Corte, del 26 de abril de 2004, expediente número 21941, en la cual se reiteraron las de radicados 8426, 10951, 11310, 19475, 21129 y 20914.

[Énfasis añadido]

De acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, los aspectos fácticos a considerar en la relación del trabajador y el empleador para definir qué se considera salario, son los siguientes:

- 1) Es salario si las sumas entregadas estaban destinadas a retribuir el servicio prestado, y por ello se entregaban en beneficio del trabajador, y no para el desempeño de las funciones.
- 2) La periodicidad y habitualidad (permanencia) en el pago de esas sumas, aunque no es un criterio definitivo y concluyente al existir excepciones, hacen presumir el carácter retributivo y por lo tanto salarial.
- 3) Es necesario que exista un pacto expreso, claro, preciso, detallado de los rubros que no tienen incidencia salarial.
- 4) La duda sobre el carácter salarial de un emolumento se resuelve considerando que tiene efectos retributivos, es decir, en favor del trabajador.
- 5) No tiene ninguna trascendencia el nombre que se le asigne a la retribución para despojarla del carácter salarial.
- 6) Los pactos privados para despojar del carácter salarial a un pago que se hace para retribuir la labor del trabajador son ineficaces en los términos del art. 43 del CST.
- 7) El art. 128 del CST no permite despojar de incidencia salarial un pago remunerativo, cuya causa directa es el servicio prestado, porque la ley no autoriza a las partes para disponer que aquello que por esencia es salario deje de serlo, (irrenunciabilidad de los beneficios laborales, arts. 48 y 53 de la C. Pol.)

A la luz de estos criterios, miremos qué fue lo acreditado en este proceso, en relación con los pagos hechos al trabajador por concepto de bonificaciones.

- El demandante fue contratado inicialmente como guarda de seguridad, y en la cláusula CUARTA se establece que cualquier suma recibida por el trabajador, que no se haya estipulado como factor salarial, tales como bonificaciones, primas o auxilios y otros, no constituyen salario, (copia del contrato de trabajo, fls. 111-113).
- El 14 de septiembre de 2017 suscriben una adición al contrato, cambiando el cargo por el de SUPERVISOR DE PUESTO a partir del 15-SEP-2017, señalando que las demás condiciones se mantienen sin modificación alguna, (fl. 114).
- En las colillas de pago obrantes a fls. 115 a 142 se observa que, precisamente a partir del cambio de cargo (sep-2017) al trabajador le empiezan a pagar, de manera periódica una bonificación mensual, con excepción únicamente del mes de mayo de 2018, y ello parece ser debido a que disfrutó de sus vacaciones, que fueron pagadas desde el mes anterior, (ver fl. 138). Esos pagos aparecen discriminados bajo el concepto de “bonificación por mera liberalidad” en las siguientes cuantías:

Mes/Año	Bonificación	Mes/Año	Bonificación
sep-17	144.128	feb-18	250.000
oct-17	162.603	mar-18	250.000
nov-17	162.603	abr-18	76.677
dic-17	162.603	may-18	-
ene-18	250.000	jun-18	153.333

Estos hechos nos muestran lo desacertada de la decisión del juez de única instancia, que le dio prelación al pacto privado para despojar de la naturaleza salarial los pagos recibidos por el trabajador, apoyado única y exclusivamente en la literalidad del contrato de trabajo inicial. Desconoce ese fallo, los criterios señalados por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, a lo largo de los años, a pesar de la contundencia de los hechos, que muestran, sin lugar a dudas, una intención del empleador de desconocer el carácter retributivo de las “bonificaciones” pagadas al trabajador. Veamos los elementos que permiten concluir sin dificultad que el pago de esa bonificación tenía carácter retributivo:

- Los pagos de la bonificación se dieron **como consecuencia del nombramiento en el cargo de Supervisor**, nunca antes los recibió, lo que demuestra que el pago de esa bonificación era en razón del nuevo cargo ejercido.
- Los pagos de la bonificación, a partir de que el trabajador es nombrado en el cargo de Supervisor, **se hicieron de manera periódica y constante**, a excepción del mes en el que disfrutó de sus vacaciones, cumpliendo con el criterio de habitualidad del concepto salario.
- La **exclusión del carácter salarial** de la bonificación en el contrato de trabajo **se hizo de manera genérica y global**, obviando la obligación señalada por la CSJ, SL, en el sentido de que esas exclusiones tienen que ser con pacto expreso, claro, preciso, detallado.
- El pago de esa bonificación estaba destinado para el trabajador, no le fue entregada para desempeñar las funciones asignadas.

Como puede observarse, en el caso concreto se presentan todas las características señaladas por la Corte Suprema de Justicia, para que el pago de esas bonificaciones sea considerado salario. El que las denominaran bonificación y no comisión no tiene ninguna trascendencia en virtud del principio de “primaría de la realidad sobre las formas” y, además, si existiera alguna duda sobre el carácter retributivo de esa bonificación, la duda tenía que resolverse en favor del trabajador.

Se declara en consecuencia que las bonificaciones recibidas por el trabajador tenían carácter salarial, y por ello hay lugar a ordenar el reajuste de las prestaciones del trabajador.

### **Sobre la sanción moratoria del art. 65 del CST**

Tampoco se comparten los criterios del A quo sobre la improcedencia de la sanción moratoria. Si bien la CSJ SL ha considerado que se requiere acreditar mala fe por parte del empleador, posición sostenida incluso por el extinto Tribunal Superior del Trabajo (Sentencia de 9 de abril de 1959), actualmente ha señalado que esa mala fe no esta referida únicamente a las “actitudes temerarias, maliciosas o engañosas de parte del empleador, sino que comprende también otros factores, tales como la indiferencia por los derechos del trabajador, la apatía, la dejadez, el desinterés, y la

negligencia que muestra el empleador frente al asalariado al mantener al garete su derecho al pago de tales acreencias”, añadiendo que es el empleador el que debe demostrar en el proceso que su actuación estuvo revestida de buena fe, para eximirse de esa sanción. Dice literalmente la CSJ, SL:

La Sala laboral de la Corte suprema de justicia ha sostenido de manera reiterada que dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir que no basta con que se dé dicho incumplimiento para que opere la imposición de la indemnización, sino que en cada caso el juez deberá analizar las explicaciones entregadas por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe. Esto quiere decir que el empleador que pretenda que el juez lo exonere de tal carga deberá demostrarle que su omisión o mora en el pago de las acreencias laborales estuvo asistida de buena fe, o sea que tendrá que desvirtuar la referida presunción.

Para los efectos del Art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la mala fe no se limita a la presencia del dolo en la omisión o mora en el pago de los salarios y/o las prestaciones sociales, ni a las actitudes temerarias, maliciosas o engañosas de parte del empleador, sino que comprende también otros factores, tales como la indiferencia por los derechos del trabajador, la apatía, la dejadez, el desinterés, y la negligencia que muestra el empleador frente al asalariado al mantener al garete su derecho al pago de tales acreencias.”

[CSJ, SL, sentencia 41782 del 30 de agosto de 2011, M. P. Dr. Francisco José Ricaurte]

En el caso concreto, la contundencia de los hechos, demuestran un actuar deliberado del empleador para quitarle el carácter salarial a las “bonificaciones” entregadas al trabajador. Esto, aunado a la ausencia de prueba alguna en relación con la buena fe, más allá, de la mera existencia de un pacto escrito en el contrato de trabajo inicial, sin ninguna fuerza vinculante, hacen deudor al empleador de la sanción moratoria contemplada en el art. 65 del CST.

El demandante laboró, según la demandada, hasta el 24-jul-2018, por ello esta indemnización deberá ser pagada a partir del 25-jul-2018, en cuantía equivalente a un día de salario por cada día de retraso, hasta que se verifique el pago de las sumas aquí reconocidas por concepto de reajuste de prestaciones.

La demanda fue presentada el día 27 de noviembre de 2018, por lo que no operó el fenómeno de la prescripción, que entre otras cosas, tampoco fue interpuesta por la demandada.

#### **Criterios para la liquidación de la condena a reajustar las prestaciones:**

- El promedio mensual de las bonificaciones, teniendo en cuenta el tiempo laborado como supervisor, y los meses en que le fue reconocida, fue de \$180.553 en el año 2017 y de \$196.002 en el año 2018.
- Por ello el total del reajuste de las cesantías asciende a \$163.686, intereses a las cesantías \$9.357, prima \$163.686, vacaciones \$81.843.

#### **Liquidación sanción moratoria del art. 65 CST:**

- El último salario devengado por el demandante, según la liquidación obrante a fl. 141, fue de \$811.352 por 24 días en el mes de julio de 2018, lo que equivale a un salario de \$1.014.190 mensual. Si a esto le sumamos lo correspondiente al promedio de la bonificación percibida en el año 2018, que fue de \$196.002, tenemos un total mensual de \$1.210.192.

- Esto significa que el salario diario de sanción asciende a \$40.340.
- Ese salario diario calculado desde el 25-jul-2018 hasta el 31 de jul-2020 asciende a \$29.326.986, (727 días).
- La demandada deberá seguir pagando la suma de \$40.340 diarios, hasta tanto pague al extrabajador la suma de \$418.573 reconocida por concepto de reajuste de prestaciones.

Se declaran no probadas las excepciones propuestas por la demandada, y se le condena en costas, en suma que será fijada por el Juez de única instancia.

### **Decisión en el grado de consulta**

En mérito de lo expuesto el JUZGADO VEINTIUNO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

### **RESUELVE**

**Primero.** Revocar la decisión de única instancia, para en su lugar declarar que la bonificación percibida por el demandante PEDRO ANTONIO ARBOLEDA BEDOYA de su ex empleador SEGURIDAD ONCOR tenía carácter salarial.

**Segundo.** Condenar a la demandada a pagar al demandante el reajuste de prestaciones en los siguientes valores: reajuste de las cesantías: \$163.686, intereses a las cesantías; \$9.357, prima de servicios: \$163.686, vacaciones: \$81.843.

**Tercero.** Condenar a la demandada a pagar al demandante la sanción moratoria del art. 65 del CST, en la suma de \$40.340 diarios, a partir del 25 de julio de 2018, hasta que se verifique el pago de las sumas reconocidas en el numeral segundo. El valor de la indemnización calculada hasta el 31-jul-2020 asciende a \$29.326.986.

**Cuarto.** Se declaran no probadas las excepciones propuestas por la demandada.

**Quinto.** Condenar en costas a la demandada. Las agencias en derecho serán fijadas por el Juez de única instancia.

**Sexto.** Devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**EDGAR ALBERTO HOYOS ARISTIZABAL**  
**JUEZ**



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
**JUZGADO 21 LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**

Medellín, veinte (20) de agosto de dos mil veinte (2020)

**AUTO DE SUSTANCIACIÓN No. 807/2020**

Por cumplir los lineamientos establecidos en el Decreto 2591 de 1991, esta Judicatura avoca conocimiento para resolver la impugnación presentada el señor JAVIER DARÍO CANO CORREA, en calidad de accionante, contra la sentencia No. 169 de fecha 3 de agosto del 2020, emitida en primera instancia por el JUZGADO SÉPTIMO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, que no concedió al accionante el amparo a los derechos fundamentales al mínimo vital e igualdad, por considerar que no existió vulneración por parte de las accionadas.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

ÉDGAR ALBERTO HOYOS ARISTIZÁBAL  
JUEZ

JUZGADO 21 LABORAL DEL CIRCUITO  
**NOTIFICACIÓN POR ESTADO**

En la fecha se notifica el presente auto por  
ESTADOS No. \_\_\_\_\_, fijados a las 8:00  
a.m. - Medellín, \_\_\_\_\_ de 2020.

SECRETARÍA