



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.114

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA SEIS (06) DE SEPTIEMBRE DE 2024 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15759-31-05-001-2022-00253-01

DEMANDANTE(S) : NAZLY MORENA ROJAS ROSAS

DEMANDADO(S) : CLÍNICA CHÍA S.A.

FECHA SENTENCIA : 06 DE SEPTIEMBRE DE 2024

MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 09/09/2024 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.

ZULMA ROCÍO ALBARRACÍN CELY
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 09/09/2024 a las 5:00 p.m.

ZULMA ROCÍO ALBARRACÍN CELY
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO

SALA UNICA

SALA DE DISCUSIÓN 05 DE SEPTIEMBRE DE 2024

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, cinco (5) de septiembre dos mil veinticuatro (2024), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores LAURA FREIDEL BETANCOURT, EURÍPIDES MONTOYA SEPULVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto de sentencia laboral con Rad. 157593105001202200253 01 siendo demandante NAZLY LORENA ROJAS ROSAS y demandado CLÍNICA CHIA S.A., el cual fue aprobado por la mayoría de la Sala.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado Ponente

LAURA FREIDEL BETANCOURT

Magistrada

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA ÚNICA**

PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN
LEY 1128 DE 2007

RADICACIÓN:	157593105001202200253 01
ORIGEN:	JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE SOGAMOSO
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA:	APELACIÓN DE SENTENCIA
PROVIDENCIA:	SENTENCIA
DECISION:	CONFIRMAR
DEMANDANTE:	NAZLY LORENA ROJAS ROSAS
DEMANDADO:	CLÍNICA CHIA S.A.
APROBACIÓN:	Sala de discusión 05 de septiembre de 2024
M. PONENTE:	JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL Sala Segunda de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, viernes, seis (6) de septiembre de dos mil
veinticuatro (2024)

Procede el Tribunal Superior a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada Clínica Chía S.A. en contra de la sentencia proferida el 8 de julio de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, encontrándose cumplidos los presupuestos procesales, sin que se denote causal de nulidad que invalide lo actuado.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

1.1. El 22 de noviembre de 2022¹ Nazly Lorena Rojas Rosas a través de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra Clínica Chía S.A. para que se hicieran las declaraciones y condenas que se expresarán más adelante.

1.2. Como **sustento fáctico** expresó:

1.2.1 Que el 7 de marzo de 2013 celebró contrato de trabajo escrito a término

¹ Expediente Digital. C01. Primera Instancia. Doc02ActaReparto20221122.pdf

indefinido con la Clínica Chía S.A. prestando sus servicios como médico general en Sogamoso, devengando como salario la suma de \$3'000.000,00.

1.2.2. Que al momento de suscribir el contrato, le presentaron dos documentos, uno referido al contrato de trabajo en el que se estipuló como valor de salario \$1'800.000,00 y el segundo, en el que se pactó que se pagaría la suma de \$1'200.000,00 como concepto de auxilio de medios de transporte no constitutivos de salario.

1.2.3. Sostuvo que pese a que la demandada realizó dicho fraccionamiento, el salario realmente devengado era de \$3.000.000, pues tenía el fin de retribuir sus servicios profesionales.

1.2.4. Que dicho pacto, fue una maniobra por parte de la demandada, con el fin de no cancelar sus obligaciones de manera completa, sumado a que no retribuía ningún medio de transporte, puesto que el valor allí consignado se le paga a todos los médicos independientemente del lugar en el que vivían, o la forma en que se desplazaran.

1.2.5. Arguyó que al momento del inicio de la relación laboral, se pactó horario de cuarenta y ocho (48) horas semanales, atendiendo citas de veinte minutos, sin embargo en ejecución de la relación laboral la parte demandada, se le sobre agendaba citas médicas, superando los veinticuatro (24) pacientes máximos por día, llegando incluso a veintinueve, extendiéndose así su jornada laboral.

1.2.6. Que el 31 de agosto de 2021 presentó renuncia debido a los incumplimientos reiterados en el pago de su salario y a la alta carga laboral, configurándose así el despido indirecto.

1.3. Pretensiones:

1.3.1. Solicitó declarar que entre Nazly Lorena Rojas Rosas y Clínica Chía S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual tuvo como extremos temporales el 7 de marzo de 2013 y el 31 de agosto de 2021.

1.3.2. Se declare que el pacto de exclusión salarial denominado “*auxilio de medios de transporte*” es ineficaz, siendo realmente el salario devengado la suma de \$3'000.000,00 se declarara que durante el tiempo de la vinculación laboral, Clínica Chía S.A. no canceló de manera completa los salarios y prestaciones sociales que le correspondía, debido a la existencia del auxilio de medios de transporte.

1.3.3. Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene al pago de la diferencia entre los salarios y las prestaciones sociales que se le adeudaban, indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, desde el 7 de marzo de 2013 hasta el 31 de agosto de 2021 al pago de las cesantías, aportes en pensión, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, sanción moratoria por falta de consignación de las cesantías, indexación de las sumas de dinero, reparación de perjuicios, al pago de costas y agencias en derecho.

1.4 Trámite procesal:

1.4.1. Por auto del 13 de diciembre de 2022² se admitió la demanda y se dispuso correr traslado de la misma a Clínica Chía S.A. por el término de diez (10) días, previa notificación en legal forma.

1.4.2. La demandada Clínica Chía S.A. a través de apoderado judicial, contestó la demanda³, oportunidad en la que se opuso a la prosperidad de las pretensiones, alegando que la forma de retribución salarial fue pactada por las partes, siendo voluntaria, libre, consciente e informada.

1.4.3. Además, afirmó que en el anexo se estableció la voluntad de la trabajadora de estar de acuerdo con su salario, recibiendo el beneficio de

² Expediente Digital. C01. Primera Instancia. Doc03AutoAdmiteDemanda.pdf

³ Expediente Digital. C01. Primera Instancia. Doc05ContestacionClínicaChía20230201.pdf

“*medios de transporte*” por mera liberalidad, el que nunca retribuyó ni sufragó el trabajo prestado, ni mucho menos tuvo como finalidad enriquecer el patrimonio personal de la trabajadora, máxime que las partes acordaron expresamente que no constituía salario.

1.4.5. Como **excepciones de mérito** propuso las que denominó “*Pago, Inexistencia de la obligación, Buena fe del empleador, eficacia legal, constitucional y jurisprudencial del pacto de exclusión salarial, inexistencia de vicios en el consentimiento en los actos dispositivos de la trabajadora y de ratificación del esquema de remuneración y recibo de sumas de dinero no constitutivas de salario.*”.

1.5. Por auto del 12 de abril de 2024⁴ se tuvo por contestada la demanda por parte de Clínica Chía S.A. se decretaron las pruebas solicitadas por las partes, se fijó fecha para adelantar audiencia de que tratan los artículos 77 y 80 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para el 8 de julio de 2024.

1.6. En la fecha y hora señaladas, se adelantaron las respectivas audiencias, agotando la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas, se escuchó el interrogatorio de Nazly Lorena Rojas Rosas, el testimonio de Sandra Liliana Bonilla Molina, Carmenza Barrera Martínez, Carolina Cuesta García y Hernando Enrique Ospina Castañeda, se escucharon alegatos de conclusión y finalmente se dictó sentencia.

1.7. Sentencia impugnada:

En la aludida sentencia del 8 de julio de 2024 el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, resolvió: “**PRIMERO: DECLARAR** que entre la señora *NASLY LORENA ROJAS ROSAS* como trabajadora y la *SOCIEDAD CLINICA CHIA S.A* como empleador existió un contrato de trabajo en el periodo comprendido entre el día 7 de marzo del año 2013 hasta el día 31 de agosto

⁴ Expediente Digital. C01. Primera Instancia. Doc08AutoContestacion SeñalaFechaAudiencia Concentrada20240412.pdf

del año 2022. **SEGUNDO: DECLARAR** la ineficacia del auxilio de medios de transporte y por lo tanto declarar que esos dineros son constitutivos de salario. **TERCERO: DECLARAR** no probadas las excepciones de mérito propuestas por la sociedad demandada CLINICA CHIA S.A. **CUARTO: CONDENAR** a la demandada CLINICA CHIA S.A. a pagar a favor de la demandante los siguientes valores: -Por reajuste de cesantías \$12.151.000 -Por reajustes a las cesantías \$ 387.073 -Reajuste de prima de servicios \$20.529.167 **QUINTO: CONDENAR** a la demandada a favor de la demandante a cancelar al Fondo de Pensiones que se encuentre afiliada la señora NASLY LORENA ROJAS ROSAS el cálculo actuarial proveniente del reajuste de aportes a seguridad social en pensiones conforme a tabla de IBC que se inserta.

PERIODO	IBC
Marzo 2013 a marzo 2014	\$ 3.000.000
Abril 2014 a abril 2016	\$ 3.120.000
Mayo 2016 a junio 2019	\$ 3.287.000
Julio 2019 a agosto 2021	\$ 3.397.000

Se ordena a secretaría oficiar al Fondo de Pensiones en el que se encuentra afiliada la señora NASLY LORENO ROJAS ROSAS para efectos de obtener el cálculo actuarial. **SEXTO: CONDENAR** a la demandada al pago de la suma de \$20.381.940 por concepto de indemnización por despido indirecto. **SEPTIMO: CONDENAR** a la indemnización moratoria a razón de un día de salario por cada día de mora por valor cada día de CIENTO TRECE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$113.233) por cada día de retardo liquidados desde el día 1° de septiembre del 2021 hasta el día 31 de agosto del 2023 por valor de OCHENTA Y UN MILLONES QUINIENTOS VEINTIOCHO MIL PESOS (\$81.528.000). A partir de la iniciación del mes 25 esto es del 1° de septiembre del año 2023 y hasta cuando se haga el pago efectivo se deberá pagar intereses moratorios a la tasa máxima de libre asignación de la superintendencia Financiera sobre las sumas adeudadas por prestaciones sociales correspondientes a cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios. **OCTAVO: CONDENAR** a la sanción moratoria por no consignar las cesantías por valor de DOSCIENTOS NOVENTA MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS SESENTA Y SES PESOS (\$290.594.966).

DESDE	HASTA	DÍAS	SALARIO PROMEDIO	VALOR INDEM. POR NO CONSIG. CESANTÍAS
15/02/2014	14/02/2015	360	\$3.000.000	\$36.000.000,00
15/02/2015	14/02/2016	360	\$3.090.000	\$37.080.000,00
15/02/2016	14/02/2017	360	\$3.120.000	\$37.440.000,00
15/02/2017	14/02/2018	360	\$3.231.333	\$38.775.999,96
15/02/2018	14/02/2019	360	\$3.287.000	\$39.444.000,00

15/02/2019	14/02/2020	360	\$3.287.000	\$39.444.000,00
15/02/2020	14/02/2021	360	\$3.342.000	\$40.104.000,00
15/02/2021	31/08/2021	197	\$3.397.000	\$22.306.966,67
TOTAL			\$290'594.966,63	

NOVENO: ABSOLVER a la sociedad demandada CLINICA CHIA de las demás pretensiones de la demanda. **DECIMO: NEGAR** la tacha del testimonio de SANDRA LILIANA BONILLA. **DECIMO PRIMERO: CONDENAR** en costas a CLINICA CHIA a favor de la demandante incluyendo como agencias en derecho la suma de DOCE MILLONES DE PESOS (\$12'000.000)”

1.7.1. La sentencia se fundó en las siguientes consideraciones: Sostuvo que de la revisión de los desprendibles de pago, y el contrato se acreditó que el auxilio era sufragado de manera habitual, periódica y mensual, desde el inicio hasta la finalización de la relación laboral.

1.7.2. Además, se demostró con la declaración de la demandante y los testigos incorporados por ella, que en dicho subsidio no se tenía en cuenta si vivían lejos o no del lugar de prestación de servicio, estando en cabeza de Clínica Chía S.A. desvirtuar que dichos dineros no retribuían la prestación personal del servicio, que tenían otro uso, empero, ello no fue así.

1.7.3. Sobre los testimonios traídos por la demandada, en especial el de la señora Carolina Cuesta García, en su calidad de directora de talento humano de la clínica, afirmó que sus respuestas fueron evasivas al indagársele sobre los aspectos que se tenían en cuenta para fijar el incentivo económico, respondiendo que simplemente querían tener un incentivo, otorgando un valor agregado sin explicar, de manera precisa sobre los factores para determinar el valor del mismo.

1.7.4. Sostuvo el sentenciador que si el auxilio fuera un incentivo, debería ser adicional, más no como un fraccionamiento del salario, aunado a que al tratarse de pagos habituales y constantes en principio se consideraban retributivos de la prestación personal del trabajador.

1.7.5. Se esperaba que Clínica Chía S.A. hubiera aportado documentales en que existiera investigación o estudio de rango por rango, en las que se

estableciera la necesidad de promover el auxilio de transporte, dada la ubicación de cada trabajador.

1.7.6. Así pues, coligió que el auxilio de medios de transporte no se otorgaba por el cargo, ni como incentivo adicional sino simplemente fue una política de desalarización ilegal, que si retribuía el 40% del salario de la demandante.

1.7.7. Conforme lo anterior se debían liquidar las prestaciones de prima de servicios, cesantías y aportes pensionales, sobre el salario real que devengaba la trabajadora así:

-.Para el periodo 2013- 2014 sobre el salario correspondiente a \$3'000.000,00

-.Para el periodo 2015-2016 sobre el salario correspondiente a \$3'120.000,00

-.Para el periodo 2016-2019 sobre el salario correspondiente a \$3'287.000,00

-.Para el periodo 2019-2021 sobre el salario correspondiente a \$3'397.000,00

1.7.8. Respecto de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, sostuvo que la demandante aportó la carta en la que expuso como causales de su renuncia las siguientes: *i)* el pacto de exclusión salarial que le afectaba la liquidación de sus prestaciones sociales, y *ii)* el hecho de que la obligaron a atender a un número de pacientes superior al inicialmente pactado por hora, situación que dañó su imagen y su ética profesional, teniendo un cansancio generalizado. Es así que estudiando la primera razón aportada por la demandante, se observaba que se encuadró en el numeral 1 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al sustentar que el empleador ocultó el salario real, razón por la cual se encontraba probada conforme lo ya expuesto y por tanto se otorgaba la indemnización.

1.7.9. En cuanto a la sanción moratoria del artículo 65 y la Ley 55 de 1990 recordó que no procedían de manera automática, sino que debía mediar el examen de las pruebas, y en el caso lo que se observó es que Clínica Chía S.A. intentó disfrazar el salario, mediante la implementación de un auxilio de medios de transporte, de manera deliberada y consciente, además que no aportó pruebas a fin de deshacerse de las sanciones, motivo por el cual se condenaba a cancelar las referidas sanciones.

1.7.10. Finalmente, sobre la tacha de testimonio de Sandra Liliana Molina Bonilla, sostuvo que si bien la testigo afirmó que sostenía un litigio contra la demandada, no se encontró que hubiese faltado a la verdad, pues sus dichos fueron claros, al punto que manifestó como había tenido su conocimiento, sin que se encontrara que con su versión se hubiera querido aumentar o distraer la verdad a través de dichos falaces, razón por la cual se negaba la tacha propuesta.

1.8. La apelación:

La anterior decisión fue recurrida por el apoderado de la parte demandada Clínica Chía S.A. con el fin de que se revoque, y en su lugar se nieguen las pretensiones de la demanda, en síntesis, por las siguientes razones:

1.8.1. Sostuvo que en diferentes sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre ellas en la sentencia SL7820 de 2014 se había establecido la posibilidad de acordar pactos de exclusión salarial siempre y cuando no constituyera salario alguno para los trabajadores, tal como aquí ocurrió.

1.8.2. Estaba confirmado por la misma trabajadora que aceptó y suscribió el contrato de manera voluntaria conociendo el contenido de este, demostrándose con la firma, la voluntad de la demandante para suscribir dicho pacto, el cual a voces del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, era legal.

1.8.3. El auxilio era un beneficio adicional, que permitía a la trabajadora cumplir a cabalidad su labor, otorgándole bienestar, máxime que el pacto de exclusión era plenamente conocido por esta.

1.8.4. La sentencia trasgredió los principios de unidad y comunidad de la prueba, pues no las tuvo en cuenta en su integridad, debiendo estudiarse de manera mancomunada.

1.8.5 Continuó señalando su inconformidad señalando que respecto de la mala fe que le atribuyó el *a quo*, al tratarse de una afirmación carente de sustento, pues se demostró que cumplió sus obligaciones laborales, actuando en consonancia con los postulados decantados por la Corte Suprema de Justicia.

1.8.6. Afirmó que el auxilio, era otorgado además de a los profesionales en salud, también al personal administrativo, el mismo gerente de la Clínica Chía S.A. declaró que su salario fue pactado de esa manera, además que la demandante estuvo vinculada por siete u ocho años, hecho que permitía demostrar que el auxilio cumplió su fin, al otorgarle bienestar y estabilidad a sus trabajadores, aunado a que a la parte actora le asistía el deber de demostrar la mala f, sin embargo, ello no fue así.

1.8.7. Sobre el despido indirecto, alegó que únicamente obraba la carta de renuncia, empero si existían pruebas documentales que daban cuenta que Nazly Lorena Rojas Rosas, se retiró de manera voluntaria, sumado a que después de la finalización del contrato no realizó reclamación alguna por el exceso de trabajo.

1.8.8. Sostuvo que por parte de su representada, se habían dispuesto mecanismos para verificar si un médico estaba ceñido a las condiciones que la ley señalaba para laborar y en el caso la trabajadora no cumplió sino el 92% de su posibilidad de atender los pacientes, de ahí que no estaba probado la existencia de causal de despido indirecto.

1.8.9. Se citó el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 en el entendido que el auxilio siempre se fijaba sobre el 40% del salario, cuando los testimonios allegados, indicaron que no era un valor fijo sino variable para todos los trabajadores, inclusive el gerente señaló que era otro valor dependiendo el puesto de trabajo.

1.9. Trámite en segunda instancia:

1.9.1. Por auto del 25 de julio de 2024⁵ se admitió el recurso de apelación interpuesto por la demandada Clínica Chía S.A. contra la sentencia del 8 de julio de 2024 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

1.9.2. Por auto del 2 de agosto de 2024⁶ esta Sala dio traslado a las partes en virtud a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 para que hicieran sus alegatos frente los supuestos del recurso, término en el que guardaron silencio.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. Lo que se debe resolver:

2.1.1. En el *sub lite* la Sala se encargará de establecer: *(i) Si erró el A quo al declarar que el auxilio de “medios de transporte” es constitutivo de salario, (ii) Si en el trámite del proceso se logró demostrar la buena fe por parte de la demandada y en consecuencia exonerarles de la indemnización moratoria y de la no sanción por no pago de las cesantías, (iii) Si erró al a quo al tener por acreditada la existencia de causal de despido indirecto.*

2.1.2. *Prima Facie*, señálese que son eventos exentos del debate que: *(i) Nazly Lorena Rojas Rosas laboró como médica general en favor de la Clínica Chía S.A. entre el 7 de marzo de 2013 y el 31 de agosto de 2022, (ii) Tampoco hace parte de la discusión, el hecho de que la trabajadora devengaba de manera periódica su salario, junto con el correspondiente auxilio denominado “medios de transporte”, así, la controversia gira en torno, sí el mencionado subsidio hace parte o no del salario de la demandante.*

2.1.3. El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como

⁵ Expediente Digital. C02. Segunda Instancia. Doc03AutoAdmiteApelación.pdf

⁶ Expediente Digital. C02. Segunda Instancia. Doc05AutoTrasladoAlegar.pdf

pagos que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, tales como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, se incluye aquello que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, así como los beneficios o auxilios habituales u ocasionales estipulados convencional o contractualmente, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, empero que desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo.

2.1.3.1. Con el fin de verificar si un pago constituye salario o no, la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁷, ha establecido que se debe determinar si aquel se ha recibido como contraprestación o retribución directa o indirecta del trabajo, y además, se deberá tener en cuenta que por regla general, los ingresos que reciben los trabajadores ostentan tal condición, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir que el patrono demandado debe derrumbar la presunción establecida.

2.1.3.2. Además de lo anterior, téngase en cuenta que es suficiente que el trabajador alegue que los dineros que reclama tienen connotación salarial, y acredite que el empleador lo realizó de manera constante, periódica y habitual, para que le traslade al segundo, la carga de probar que esos pagos no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador, ni enriquecer su patrimonio, sino que ostentan una destinación diferente.

2.1.3.3. Por tanto, como lo que aquí se pretende es el reconocimiento del auxilio como contraprestación constitutiva de salario, quedando acreditado que era una prestación recibida de manera periódica, tal como se señaló en líneas anteriores, se cumple el supuesto señalado y se invierte la carga de la prueba en cabeza de la empleadora Clínica Chía S.A.

2.1.3.4. La demandada Clínica Chía S.A. con el fin de demostrar que se

⁷ Sentencia SL2087-2024.

trataba de un auxilio no constitutivo de salario, incorporó los testimonios de Carolina Cuesta García, en su calidad de directora de talento humano desde septiembre de 2018 y de Hernando Enrique Ospina Castañeda en su condición de exgerente de la misma entidad, quienes al unísono afirmaron que dicho subsidio era por mera liberalidad, con el fin de otorgar bienestar, proyección de estabilidad a los trabajadores, para el uso de celular y transporte.

2.1.3.5. Al preguntársele a Ospina Castañeda, si previo a contratar a cualquier médico hacían el respectivo estudio, o investigación sobre la movilidad, desplazamiento o distancia junto con el lugar de residencia del médico general para establecer el monto del auxilio de movilidad refirió: *“Se revisaba pero al final el tema, la decisión era hacer un tema, la persona puede que viviera como la doctora Nazly en ese momento en Paipa y tendría que desplazarse pero habría otra persona que de pronto podía vivir en el mismo municipio, pero nunca lo tuvimos en cuenta porque pues hay direcciones cambiantes, la gente varía su vivienda y más se tenía en cuenta el tema del médico general como puerta de entrada al sistema que necesitábamos que ese médico tuviera condiciones de bienestar y por eso se asignaba teniendo más en cuenta eso que otra cosa”*⁸.

2.1.3.6. De la valoración de estos testimonios se extrae que no existía un criterio diferenciador para cancelar el señalado auxilio, sino que se efectuaba de manera general por la mera prestación del servicio, a quiénes ostentaran el cargo de médico general, pues este efectivamente era el único requisito que mediaba para que la empleadora lo sufragara.

2.1.3.7. Del mismo modo se incorporó como pruebas documentales, los soportes de pago al sistema de seguridad social, la liquidación final de las prestaciones sociales, documentos que únicamente son conducentes y útiles para acreditar que a la trabajadora le fueron sufragadas sus acreencias sin tener en cuenta el pluricitado auxilio.

⁸ 1:53:07 hasta 1:53:46

2.1.3.8. Se allegó el contrato de trabajo suscrito con la demandante junto con el anexo N°1 en el que en su parágrafo primero se establece el auxilio en los siguientes términos: *“El EMPLEADO recibirá un beneficio de carácter extralegal NO constitutivo de salario consistente en UN AUXILIO DE MEDIOS DE TRANSPORTE, EQUIVALENTE A LA SUMA DE UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.200.000) MENSUALES, Dentro de los pagos estipulados anteriormente, se aclara que en los casos que el EMPLEADO devengue bonos o cualquier otra modalidad de salario variable el 82.5% de dichos ingresos constituyen remuneración ordinaria y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo.”*.

2.1.3.9. Así pues, nótese que el empleador no logró acreditar que el referido auxilio no retribuyera la prestación personal del servicio efectuado por la trabajadora, pues ninguna de las piezas probatorias da cuenta de ello, aunado a que de la lectura del contenido de la cláusula se advierte una consagración global, amplia e indeterminada que en ningún modo especifica en verdad cuál es su finalidad.

2.1.3.10. Además, adviértase que el pago realizado como el subsidio, correspondía exactamente al 40% del total de la remuneración devengada por la demandante, luego, a criterio de la Sala, no resulta razonable que la Clínica Chía S.A. efectuara el pago mensualmente de esta considerable suma de dinero a la trabajadora de manera libre y espontánea bajo una justificación inicialmente de medios de transporte, de uso de celular y luego de *“bienestar”* sin que mediara condición alguna diferente a la prestación personal del servicio de forma continua. Lo anterior, aunado a los siguientes indicios: (i) la prestación personal del servicio siempre se efectuó en las instalaciones de la Clínica Chía S.A. en la ciudad de Sogamoso, sin que la trabajadora se tuviera que desplazar a otros lugares o clínicas ubicadas en municipios diferentes; (ii) el pago del precitado beneficio se mantuvo en la época de pandemia, cuando los médicos debían realizar las consultas de manera telefónica desde sus casas, ello se desprende de lo dicho por la médico general Carmenza Barrera

Martínez en su testimonio, quien fue colega de la demandante, versión que a la postre, no fue controvertida por la demandada.

2.1.3.11. Ahora bien, téngase en cuenta que el hecho de que Nazly Lorena Rojas Rosas suscribiera de manera voluntaria dicho contrato a sabiendas de la existencia del pacto de exclusión salarial, no da lugar a que se convalide o se apruebe la exclusión del beneficio como factor salarial, tal como se alega en la alzada, por cuanto la determinación de que un pago sea salario o no, no está sujeta al arbitrio de las partes. Así lo ha expuesto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2087-2024⁹ en los siguientes términos: *“De lo transcrito se desprende que el acuerdo de voluntades que le resta naturaleza salarial a un rubro o beneficio que en verdad es salario, resulta ineficaz para desvirtuar de manera automática su condición remuneratoria directa del servicio. Lo anterior porque la determinación de un pago sea salario o no, no está sujeta al arbitrio de las partes, por tanto, se repite, si aquel cumple las condiciones previstas en la ley para ser salario, seguirá predicándose de éste, tal condición aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades. De esta manera lo entendió la corporación en sentencia CSJ SL5481, 12 feb. 1993 al referirse a la hermenéutica de los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, según la modificación introducida en la ley 50 de 1990”*¹⁰. (Subrayas fuera de texto original)

2.1.3.12. Es decir que pese a que se intente argüir que el conocimiento de la trabajadora en dicho pacto lo convalida, lo cierto es que predomina el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, dándose lugar a su ineficacia, además que no se logró demostrar que efectivamente el subsidio cancelara conceptos de transporte y beneficios de la trabajadora con los medios probatorios incorporados, de modo que no se observa el yerro endilgado a la valoración probatoria efectuada por la primera instancia.

⁹ Sala de Casación Laboral- Mag Ponente: OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN.

¹⁰ Ibidem

2.1.3.13. Esclarecido como lo está que el referido pacto si constituyó factor salarial, se gestará el correspondiente estudio sobre las indemnizaciones moratorias.

2.3.14. A voces del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías, esto es, antes del 15 de febrero del año siguiente a la causación de la prestación económica, deberá pagar un día de salario por cada día de retardo. Del mismo modo, se ha dicho que se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantías, como por su aporte deficitario o parcial.

2.1.4. Por su parte, la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, predica que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe cancelar al trabajador, indemnización correspondiente a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de los veinticuatro meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico.

2.1.4.1. Es decir que para que opere la aplicación de los correctivos monetarios anteriormente mencionados, se deben cumplir estos presupuestos y realizar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso a efectos de analizar si se encuentra revestida de mala o buena fe.

2.1.4.2. Sobre la buena fe, se ha dicho que equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos, actitudes que no se observan respecto de la Clínica Chía S.A. en razón a que desde el inicio pretendió ocultar el carácter salarial del subsidio de manera intencionada.

2.1.4.3. Y es que más allá de que su actuar se encontraba apegado a lo señalado por la Corte Suprema de Justicia y revestido de buena fe, la Clínica Chía S.A. no incorporó explicaciones atendibles que otorgaran certeza de que actuó bajo un convencimiento serio y razonado de que la exclusión de dichas sumas de dinero no constituía salario, máxime que inicialmente fue pactado como subsidio para medios de transporte, empero en el trascurso del proceso se intentó encubrir bajo un supuesto de satisfacción del empleador, cuando en la cláusula esto ni siquiera fue consignado.

2.1.4.4. Nótese que otra motivación brindada para el pago de la acreencia no constitutiva de salario se refirió al uso de celular, empero, no se indicó en qué forma le era indispensable a Nazly Lorena Rojas Rosas el uso del mismo para el desarrollo de las actividades que ejercía en la institución como médico general y qué valor se otorgaba por el mismo, constituyéndose así una afirmación que no ostenta un soporte cierto y que por el contrario, permite inferir una actitud dolosa y encubridora que se le enrostra de cara a las indemnizaciones ya señaladas.

2.1.4.5. Se aclara que cuando se habla de este tipo de indemnizaciones se configura una excepción a la presunción general de buena fe, dónde es al empleador a quien le asiste el deber de acreditarla, y no a la trabajadora Nazly Lorena Rojas Rosas, contrario a lo sostenido por la demandada, aunado a que no depende de la simple afirmación del empleador de creer estar actuando conforme a derecho, sino que efectivamente ello se pruebe, circunstancia que se insiste, no ocurrió.

2.1.4.6. Además, el hecho de que la demandante hubiese estado vinculada laboralmente por más de siete años, no es demostrativo del actuar de buena fe de la empleadora, habida cuenta que no debe olvidarse que el trabajador es la parte débil de la relación y que en muchas ocasiones se ve compelido, por la necesidad de mantener su calidad de vida a aceptar las buenas o malas condiciones de la relación laboral durante mucho tiempo.

2.1.4.7. Así se concluye que no es una sanción impuesta mediante el análisis

de una conducta abstracta, meramente enunciativa o producto de análisis escueto, conforme lo pretende hacer ver la parte recurrente, sino que surge del análisis integral de las piezas probatorias incorporadas, las cuáles examinadas a la luz de los principios de la sana crítica arrojan que Clínica Chía S.A. en verdad tenía conocimiento de la desalarización que realizaba. En ese orden de ideas, se concluye que el raciocinio del fallador de primera instancia resulta acertado.

2.1.5. Sobre la indemnización por despido injusto se indicó en primera instancia que la terminación de la relación laboral se dio por causas imputables al empleador, en la medida que su renuncia devino del engaño respecto de las condiciones de trabajo, tal como se refirió al presentar la carta de renuncia.

2.1.5.1. Así no son válidos los argumentos allegados a esta instancia, referidos a que no se logró probar que la demandante laboró mayor número de horas de las inicialmente acordadas, pues se insiste, este no fue el argumento para su concesión, sino el artificio realizado sobre la exclusión del subsidio como factor salarial, el cual quedó acreditado con la motivación efectuada en la carta de renuncia en la que se lee: *“El haberme hecho firmar un supuesto pacto de exclusión salarial por un concepto que no corresponde a lo allí consignado, sino que por el contrario constituye un salario oculto.”* Y *“Haber efectuado la liquidación y pago de las prestaciones sociales sobre una base inferior a lo que realmente constituye salario.”*¹¹.

2.1.5.2. Sobre la referida desalarización quedó demostrado que se efectuó de manera intencionada, al punto que era una figura de papel en la que el empleador jamás se ocupó de verificar que el dinero que entraba directamente a la trabajadora fuera empleado para la supuesta finalidad que se había definido de transporte, bienestar o uso de celular, es decir, que ingresaba como salario y en esa dirección era utilizado por la trabajadora como contraprestación a sus servicios.

¹¹ Expediente Digital. C01. Primera Instancia. Doc01DemandayAnexos.pdf. Pág 35.

2.1.5.3. Además, al ser el contrato de tracto sucesiv, en el que la desalarización perduró desde el inicio hasta la finalización de la relación laboral, se observa que esta fue la causa que dio fin a la misma y por tanto, resulta procedente su pago.

2.1.5.4. En ese orden de ideas, es claro que la conclusión a la que arribó la primera instancia resulta acertada y conforme con el material probatorio recaudado, sin que lo manifestado en el recurso tenga vocación de prosperidad, pues quedó acreditado la existencia de un pacto de exclusión salarial que cercenó las prestaciones laborales de la trabajadora durante toda la existencia de la relación laboral.

2.1.6. Se confirmara en su integridad la sentencia proferida el 8 de julio de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

2.3. Costas:

2.3.1. Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*

2.3.2. Pues bien, el trámite de esta segunda instancia se desarrolló sin controversia, por lo que no se hará condena alguna en costas.

3. Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión, de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

3.1. Confirmar la sentencia impugnada.

157593105001202200253 01

3.2. Sin condena en costas en esta instancia.

Ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado Ponente



LAURA FREIDEL BETANCOURT

Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Magistrado

5497-240236

22/08/2024