

**TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA-** El contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes, porque se presenta un mecanismo legal de terminación, o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos./

**HECHOS:**El demandante pretende, previa declaración de una relación laboral que existió con la demandada entre el 06 de diciembre de 2019 y el 02 de julio de 2020, el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, además del reajuste de sus prestaciones sociales teniendo en cuenta todos los conceptos salariales recibidos, junto con la sanción moratoria que contempla el artículo 65 del CST. El Juzgado de conocimiento que lo es el Catorce Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que profirió el 22 de febrero de 2024, dispuso declarar que entre el señor MATEO ANDRÉS GÓMEZ ARROYAVE, en calidad de trabajador y LANGUAGE CENTERS NETWORK SAS –LCN IDIOMAS SAS, en calidad de empleador, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 06 de diciembre de 2019 al 02 de julio de 2020, el cual terminó por justa causa, por parte del empleador y declaró probada la excepción de inexistencia de la pretensión de despido injusto, e infundadas las demás formuladas por la parte demandada. El problema jurídico que compete a la Sala esclarecer se sintetiza en determinar: 1) Si en el asunto se configuran las justas causas aducidas que derivaron en la terminación del enlace laboral que dé lugar al respectivo reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST y 2) Si el “bono de vivienda” entregado al demandante tuvo incidencia salarial que dé lugar a revisar si hay lugar o no a los reajustes pretendidos con el reconocimiento de la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

**TESIS:** (...)Claramente el contrato que venía ejecutándose desde el 06 de diciembre de 2019 feneció por una decisión unilateral adoptada por quien fungió como parte patronal, acudiendo a unas justas causas que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP le correspondía acreditar para de ese modo, corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de la indemnización perseguida.(...) es importante precisar que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido, por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo, lo que se define no solo desde la habitualidad del pago y la proporcionalidad respecto del total de los ingresos, sino que el criterio conclusivo está arraigado al destino, por lo que si las sumas recibidas retribuyen la actividad laboral contratada serán salario, lo que se ha constituido en una presunción susceptible de ser derruida por la parte empleadora cuando demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda (...), debiendo en ese orden, darse análisis a cada circunstancia particular, lo que no se agota con la contemplación del pacto de exclusión salarial, sino que debe confrontarse con la verdadera esencia del rubro (Ver SL12220-2017 y SL2904-2023), puesto que aun cuando el artículo 128 del CST permite que tanto empleadores como trabajadores acuerden que ciertos auxilios no posean carácter retributivo, además que ese pacto debe ser expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cobija, ello no corresponde a una autorización para despojar de la incidencia salarial a pagos que en realidad la tienen, y en esa línea, no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos por el solo pacto de las partes contratantes, pues para que eso ocurra, debe existir un fundamento concreto frente a que ese pago en efecto, tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y que, por tanto, su carácter es no remunerativo.(...)A

partir de un análisis de los medios de convicción, los mismos dan cuenta que al demandante le era cancelado un denominado “bono no constitutivo de salario” por valor de \$700.000, cuya periodicidad y habitualidad está por fuera de debate puesto que mes a mes estaba incluido en el pago de nómina del empleado (...), por lo que probado el ingreso efectivo al patrimonio del señor Gómez, la parte patronal conforme a los parámetros jurisprudenciales tenía la carga de demostrar que la destinación de dicho estipendio tenía móvil distante a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. Ahora, es verdad que de los medios documentales se extrae que el pacto de sustracción salarial rubricado por ambas partes fue expreso, claro, preciso y detallado, en cuanto a que se creó a partir de la mera liberalidad del empleador, pero es que de conformidad con la interpretación que la alta Corporación ha dado a los artículos 127 y 128 del estatuto del trabajo, no resulta posible validar que, a través de un acuerdo, se disponga que un rubro no retribuye directamente el servicio, cuando real y materialmente si lo hace, pues ello se ha considerado como un recurso para permitir maniobras dirigidas a desagregar el salario ordinario, en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador (Ver SL1259-2023).(...) la sanción contemplada en el artículo 65 del CST no se imponen de manera automática, en tanto la sola deuda de conceptos laborales no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria, y en ese orden, ha sido una regla jurisprudencial pacífica que deba ser auscultada la conducta asumida por el deudor en cada caso en particular, a fin de determinar si existen razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva y lo sitúen en el campo de la buena fe.(...)Debe señalarse que de las pruebas recaudadas, esta Sala de Decisión evidencia que hay lugar a esta sanción, pues se dejó evidente que por el modo de reconocimiento y habitualidad del auxilio objeto de la discusión era imposible escapar del conocimiento de la empresa su naturaleza, y la Corte ha negado la buena fe de empresas que acuden a los pactos previstos en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo con el ánimo de desdibujar el carácter salarial de pagos que por esencia lo tienen, no hallando motivos para exonerar a la demandada de este rubro sancionatorio, conclusión a la que se arriba atendiendo el entorno global de la conducta de la parte empleadora, de quien dada la finalidad otorgada al bono y la cuantía asignada se desprende exhibido un comportamiento de dejadez sobre los intereses de su trabajador.

MP: CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 12/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

SV: MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL

### TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, doce (12) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por MATEO ANDRÉS GÓMEZ ARROYAVE contra LANGUAGE CENTERS NETWORK S.A.S. - LCN- (Radicado 05001-31-05-014-2021-00393-01).

### ANTECEDENTES

El demandante pretende, previa declaración de una relación laboral que existió con la demandada entre el 06 de diciembre de 2019 y el 02 de julio de 2020, el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, además del reajuste de sus prestaciones sociales teniendo en cuenta todos los conceptos salariales recibidos, junto con la sanción moratoria que contempla el artículo 65 del CST.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que laboró para la demandada mediante un contrato de trabajo a término indefinido ejecutado entre el 06 de diciembre de 2019 y el 02 de julio de 2020 desempeñando la labor de “director administrativo” devengando un salario de \$3.500.000, los que eran justificados en \$2.800.000 como salario base y \$700.000 como bono para vivienda. Que el 30 de junio de 2020 fue citado a diligencia de descargos, que se llevó a cabo el 01 de julio de 2020 ante Patricia Batista como Asistente y Secretaria General, no competente para llevar a cabo esta actuación disciplinaria, diligencia en la que se entregaron de forma satisfactoria todas las respuestas ante los interrogantes planteados. Explica que los descargos ocurrieron por tres factores, pero se sumaron otros que no fueron incluidos en la citación, cuestionando la ilegalidad del despido que ocurrió el 02 de

julio de 2020 aduciéndose una justa causa, puesto que además de adelantarse el procedimiento por quien no contaba con competencia y no justificarse debidamente la negativa de atender las explicaciones del trabajador, la carta de terminación se sometió a reserva y confidencialidad so pena de impulsar acciones civiles y penales. Agrega que las prestaciones sociales no fueron liquidadas en la forma debida, en la medida en que se tuvo como base salarial la de \$2.597.190 cuando el salario correspondía a \$3.500.000, complemento que se pagaba habitualmente y era denominado como un “bono de vivienda” con el fin de evadir obligaciones prestacionales y parafiscales.

LANGUAGE CENTERS NETWORK S.A.S se pronunció en término, aceptando el vínculo, la modalidad contratada, el cargo desempeñado, y los extremos temporales además del despido ocurrido el 02 de julio de 2020, oponiéndose a lo pretendido, por un lado, porque con respeto a la garantía del debido proceso se desarrolló un procedimiento administrativo que derivó en el despido del empleado por incurrir en faltas graves calificadas como tal por el RIP, además que el salario siempre correspondió a la suma de \$2.800.000 habiéndose pactado sobre el bono de vivienda que era entregado, su carácter no constitutivo de salario. Como excepciones de mérito formuló las que denominó buena fe del demandado, mala fe del demandante, inexistencia de la obligación, cumplimiento de los requisitos legales y jurisprudenciales para la validez de los pagos no constitutivos de salario en vigencia de una relación laboral, garantía del debido proceso y derecho a la defensa del trabajador.

El Juzgado de conocimiento que lo es el Catorce Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que profirió el 22 de febrero de 2024, dispuso:

*“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor MATEO ANDRÈS GÓMEZ ARROYAVE, en calidad de trabajador y LANGUAGE CENTERS NETWORK SAS -LCN IDIOMAS SAS, en calidad de empleador, existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 06 de diciembre de 2019 al 02 de julio de 2020, el cual terminó por justa causa, por parte del empleador.*

*SEGUNDO: DECLARAR que, en aplicación de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, la suma de \$700.000 pesos mensuales correspondiente al bono de vivienda en realidad era un factor salarial, por las razones expuestas en los considerandos de la parte motiva de esta decisión.*

*TERCERO: CONDENAR a LANGUAGE CENTERS NETWORK S.A.S., a reconocer y pagar en favor del demandante las siguientes sumas y conceptos:*

- Por cesantías \$699.476
  - Por intereses a la cesantía \$59.206
  - Por prima de servicios \$699.476
  - Por vacaciones \$260.361
  - Por sanción moratoria del artículo 65 del CST, la suma diaria de \$116.666, a partir del 03 de julio de 2020 por los primeros 24 meses; es decir, hasta el 02 de julio de 2022, suma que asciende a \$83.999.520, a partir del 03 de julio de 2022, el pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera y hasta el momento en que se efectuó el pago de las prestaciones sociales ordenadas en la presente sentencia.
- CUARTO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la pretensión de despido injusto, e infundadas las demás formuladas por la parte demandada.*
- QUINTO: COSTAS del proceso a cargo del demandado y en favor del demandante, para cuyo valor se fija la suma de \$8.000.000, por concepto de agencias en derecho”.*

La parte promotora del juicio se apartó de la decisión en lo que atañe a la absolución de la indemnización por despido sin justa causa, señalando que deben revisarse los cargos imputados y la forma en cómo se llevó a cabo la diligencia de descargos, analizando las explicaciones dadas, para de ese modo determinar si eran suficientes o satisfactorias. Aduce que al trabajador no se le puso en conocimiento la documental que soportaba las conductas endilgadas y aunque en la diligencia se enumeraron las pruebas, no le fueron entregadas antes, e indica que no puede dejarse de lado la cantidad de funciones entregadas que imposibilitaron su pleno cumplimiento.

La pasiva por su parte, insistió en que el bono de vivienda tuvo pacto expreso sobre su exclusión salarial, no existiendo evidencia que en la propuesta laboral se incluyera una oferta de \$3.500.000, y expone que aunque la carga de la prueba recae en la demandada para demostrar la destinación del rubro, en este caso no se cumple con el requisito de habitualidad, siendo además confesado por el demandante su uso en el pago de sus servicios públicos, solicitando en ese orden el análisis de todo el soporte documental porque se está presumiendo la mala fe cuando no quedó demostrada.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

## CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto de la vinculación de tipo laboral presentada entre las partes bajo modalidad indefinida, cuyo salario pactado correspondió a la suma de \$2.800.000 (Págs. 20-23 Archivo 03) terminada por la empleadora el 02 de julio de 2020, aduciéndose la comisión de unas faltas graves conforme a lo dispuesto en los artículos 104 y 110 del RIT (Págs. 57-70 Archivo 03).

Con base a ello y atendiendo los argumentos de los recursos, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer se sintetiza en determinar: 1) Si en el asunto se configuran las justas causas aducidas que derivaron en la terminación del enlace laboral que dé lugar al respectivo reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST y 2) Si el “*bono de vivienda*” entregado al demandante tuvo incidencia salarial que dé lugar a revisar si hay lugar o no a los reajustes pretendidos con el reconocimiento de la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

### De la indemnización por despido

Pues bien, comienza por recordar la Sala en este punto que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes, porque se presenta un mecanismo legal de terminación, o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).

Claramente el contrato que venía ejecutándose desde el 06 de diciembre de 2019 feneció por una decisión unilateral adoptada por quien fungió como parte patronal, acudiendo a unas justas causas que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP le correspondía acreditar para de ese modo, corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de la indemnización perseguida.

En el marco de tales cargas, se tiene que el finiquito por determinación de LCN está acreditado por medio de la misiva de terminación que data del 02 de julio de 2020 (Págs. 57-70 Archivo 03), escrito en el que se expusieron los motivos fácticos de los que se valió la demandada para expirar el pacto contractual, donde se acude a una violación grave de las obligaciones estipuladas en el RIT, por “*no atender las órdenes*

*y requerimientos impartidos por la Dirección General de la empresa de forma oportuna y completa”, “presentar sobrecostos en el pago de obligaciones como pagos de nómina”, “dejar abiertos descargos disciplinarios que debían haber sido cerrados bajo terminaciones con justa causa del contrato laboral”.*

Esas conductas fueron puestas en conocimiento del trabajador dentro de la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 01 de julio de 2020 (Págs. 42-56 Archivo 03), en donde valga decir, no se observan conductas contrarias al respeto del debido proceso que debe imperar en estas actuaciones, pues la demandada anexó la constancia de la entrega de la citación a descargos con la enunciación de las pruebas tenidas en cuenta para arribar a esa instancia y luego, se verifican anexadas, y de no haber sido así, el empleado en sus facultades debió solicitarlas de ser cierta su ausencia con el documento. En esa diligencia, el implicado advirtió respecto a las actividades encomendadas en el sistema de gestión de la calidad no entregadas a tiempo que se basaron en un informe que no reflejaba la realidad, porque a todas las tareas de les dio tratamiento y cierre, además que adujo habersele agendado tareas que no podía realizar solo o que no eran parte de sus funciones.

La determinación del finiquito tuvo por soporte un informe de gestión emitido el 23 de junio de 2020 por el área de calidad de la empresa frente al cargo de Director Administrativo (Págs. 11-15 Archivo 1.5 Anexos Contestación) donde se especificaron las tareas abiertas retrasadas, con el porcentaje de avance, las tareas terminadas a tiempo, las tareas abiertas a tiempo, las tareas abiertas retrasadas, y las tareas terminadas retrasadas, explicando el testigo ALEJANDRO VICTORIA ROJAS - *Director de calidad de la demandada* - que tal informe se realizó acudiendo al software “*isolution*” siendo esta su fuente principal, de donde surgen los reportes de los avances de cada tarea y misión asignada.

Lo que revela la documental es que, conforme al perfil ocupacional del cargo desempeñado como Director Administrativo y Financiero (Archivo 1.2 Anexos contestación), el demandante tenía como personal a su cargo: “*tesorero, auxiliar contable y asistente administrativo*”, con el objetivo de diseñar, planear y dirigir los procesos administrativos y financieros de la compañía y sus líneas de negocio, con el fin de garantizar la disponibilidad de recursos necesarios para la operación de la empresa, así como para la generación de nuevos ingresos con criterios de eficiencia y competitividad, delegación que con suma a las responsabilidades específicas y adicionales consignadas en la identificación del cargo, tienen estrecha relación con las tareas objeto de análisis en el informe de calidad ya mencionado.

El Juez encontró que ante los incumplimientos endilgados no se presentó explicación alguna por el colaborador ni arrimó pruebas, por lo que atendiendo el cargo de confianza que asumió, halló consumadas las faltas graves enumeradas en los descargos y la carta del despido. Esta colegiatura encuentra atinada tal conclusión, puesto que con las probanzas recaudadas quedó evidente que el actor contrarió sus obligaciones en el marco del acatamiento de sus funciones y tareas, lo que de paso atentó contra los intereses del empleador y su imagen - artículo 97 RIT Págs. 75-145 Archivo 03).

Y es que la evidencia de las faltas detectadas provienen de una herramienta digital que consigna todo el desenvolvimiento operativo de los profesionales dentro de la demandada y que arroja el estado de cada quehacer, lo que fue corroborado en la diligencia de la práctica de pruebas cuando el testigo Victoria Rojas compartió su pantalla y dio muestra de lo que recauda el sistema respecto de los trabajadores vinculados dando cuenta de la ruta empleada para lograr la información que finalmente se plasmó en el informe de calidad que fue presentado, por lo que sin argumentos sólidos se hace inviable pregonar que los porcentajes de avance o las tareas no concretadas o realizadas tardíamente no corresponden a la realidad, dejando ver tal indagación que el señor Mateo Gómez omitió dar desarrollo a actividades que le eran propias, o procedió con su realización de manera deficiente, con entrega tardía de datos de gran importancia como son los presupuestos mensuales contables, pago inoportuno de seguridad social, entrega demorada del programa de facturación, falta de verificación de sistemas, actualización retrasada de indicadores de cartera, pagos de nómina y de bonos de vivienda por valores superiores o entregados de forma equivocada que corroboró la testigo Natalia Andrea Franco, entre otras, encontrando que lo único dicho por el empleado fue que todas las tareas objeto de investigación estaban cubiertas para el momento del cuestionamiento, aun cuando ninguna probanza al respecto obra en el expediente, y siendo así, esa tardanza para ser concretadas no desaparece, no siendo posible adoptar una decisión diferente partiendo de los mismos dichos del actor, porque si bien en los descargos sobre todas las cuestiones sobre las que fue interrogado negó su negligencia, aduciendo que le eran entregadas tareas sin tomar en cuenta los tiempos, era esa la oportunidad para hacer valer las pruebas relativas a un cúmulo de actividades imposible de ser cumplidas puntualmente, o la delegación en terceros que le impiden responsabilizarse de los resultados, pero ni en ese momento ni en este contexto procesal se esforzó probatoriamente para derruir los incumplimientos encontrados por medio del aplicativo desde el despliegue del Director de Calidad de la compañía, que fueron evidenciados y de cierto modo aceptados con exposición de



justificaciones sin soporte, hallando por demás una actitud inapropiada en el desarrollo de la diligencia de los descargos donde pregonó "*que el mundo no gira alrededor de LCN*" para dar excusa a las irregularidades descubiertas.

De cualquier modo, de notar una incapacidad humana y temporal para entregar con acierto las tareas asignadas, debió ser manifestado en el instante debido, con lo que se hubieran evitado las pérdidas logísticas y económicas de la demandada, encontrando tales circunstancias encuadradas en las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador conforme a lo que preceptúa el artículo 102 del RIT literales f), j) y m) en coherencia con las faltas graves que enlista el artículo 104 del mismo compendio reglamentario donde la violación aun leve de las obligaciones, se constituye en causal de despido cuando es reiterada la conducta - *numeral 10* -, lo que claramente se verifica, resultando todo ello en el desacato a las órdenes impartidas por el empleador - *numeral 16* -, y en la realización del trabajo con desconocimiento de los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos implementados - *numeral 27* -, además que puede observarse la información inoportuna a la empresa de posibles errores o demoras que ocasionaron pérdidas de dinero - *numeral 29* -, todo bajo el contexto de tratarse de un puesto de trabajo de dirección con trascendente intervención financiera pues contaba con autoridad para movimientos de costos, programación de pagos a acreedores, tratamiento de información tributaria, aprobación de cuentas y de pagos, movimientos de inventarios sistemáticos y financieros en la cuenta, que comportaban un gran rasgo de responsabilidad y compromiso con administración efectiva de trabajo, calidad en la ejecución y excelente liderazgo, puntos de donde

De ese modo, se encuentra que los comportamientos que fueron reprochados por la convocada están demostrados, con lo que es viable aducir que existiendo unas obligaciones y prohibiciones dispuestas por ley, el reglamento de la compañía y el contrato de trabajo celebrado, se encuentra fundamento fáctico y jurídico en la determinación que se adoptó bajo el amparo de las circunstancias que rodearon las conductas y omisiones que contempla el informe de calidad y que se traduce en el incumplimiento de sus obligaciones como trabajador, que si bien facultaba al empleador a acudir a una medida menos drástica conforme a su régimen sancionatorio, también lo habilitó acorde al mandato legal y reglamentario a extinguir el vínculo por encuadrarse en algunas de las justas causas dispuestas en la ley, conllevando lo anterior a que la decisión apelada en este punto sea confirmada.

Del factor salarial

Al respecto, es importante precisar que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido, por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo, lo que se define no solo desde la habitualidad del pago y la proporcionalidad respecto del total de los ingresos, sino que el criterio conclusivo está arraigado al destino, por lo que si las sumas recibidas retribuyen la actividad laboral contratada serán salario, lo que se ha constituido en una presunción susceptible de ser derruida por la parte empleadora cuando demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda (Ver SL1993-2019, SL3078-2023), debiendo en ese orden, darse análisis a cada circunstancia particular, lo que no se agota con la contemplación del pacto de exclusión salarial, sino que debe confrontarse con la verdadera esencia del rubro (Ver SL12220-2017 y SL2904-2023), puesto que aun cuando el artículo 128 del CST permite que tanto empleadores como trabajadores acuerden que ciertos auxilios no posean carácter retributivo, además que ese pacto debe ser expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cobija, ello no corresponde a una autorización para despojar de la incidencia salarial a pagos que en realidad la tienen, y en esa línea, no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos por el solo pacto de las partes contratantes, pues para que eso ocurra, debe existir un fundamento concreto frente a que ese pago en efecto, tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y que, por tanto, su carácter es no remunerativo.

A partir de un análisis de los medios de convicción, los mismos dan cuenta que al demandante le era cancelado un denominado "*bono no constitutivo de salario*" por valor de \$700.000, cuya periodicidad y habitualidad está por fuera de debate puesto que mes a mes estaba incluido en el pago de nómina del empleado (Págs. 26-37 Archivo 03), por lo que probado el ingreso efectivo al patrimonio del señor Gómez, la parte patronal conforme a los parámetros jurisprudenciales tenía la carga de demostrar que la destinación de dicho estipendio tenía móvil distante a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo.

Sobre ese rubro obra un pacto de las partes como anexo al contrato de trabajo (Archivo 1.3 Anexos Contestación) en el que se estableció que se entregaría un "*bono para vivienda en dinero no constitutivo de salario*" por valor de \$700.000 mensuales pagados por mitades en cada quincena, dejándose plasmado que se otorgaba con el

propósito de coadyuvar en los gastos de servicios públicos, impuestos, cánones de arrendamiento, cuota de créditos de vivienda, leasing habitacional, reformas locativas y no locativas sin que fuera obligatorio para el trabajador demostrar la inversión del bono.

Aunque de manera algo forzada el demandante al absolver su interrogatorio de parte señaló que con ese dinero podía dar cubrimiento a los servicios públicos, ello no resulta ser suficiente para aducir que el bono entregado tenía un designio distinto a remunerar el servicio personal prestado, con lo que surge que la presunción del factor salarial fue activada pero no derruida, pues nada distinto se demostró a que se trataba de un rubro que dio paso a enriquecer el patrimonio del empleado, pues ningún medio demostrativo estuvo encaminado a revelar que su propósito se guiaba hacia el cubrimiento de los gastos determinados en el anexo, además porque se trata de conceptos cotidianos que el empleado promedio cubre desde el devengo mensual derivado de su trabajo, lo que implica mayor exigencia en las probanzas para desvirtuar la naturaleza retributiva de ese pago, por lo que no siendo demostrado otro fin u objetivo de ese reconocimiento, no es posible desconocer el carácter salarial de ese beneficio.

Recuérdese que era la parte empleadora en quien recaía demostrar que ese rubro no se otorgaba como contraprestación directa del servicio, pero ante el pago regular de la acreencia sin sujeción alguna, la que era suya y de su provecho, sumado a la ausencia de otra ilustración respecto de su destino, da evidencia no solo de que ese auxilio era una parte esencial de la remuneración ordinaria, sino que la empresa tenía la conciencia de su índole retributivo, lo que deja sin eficacia los pactos que contrarían esa realidad y que dan lugar a que deba incluirse para liquidar las prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

Ahora, es verdad que de los medios documentales se extrae que el pacto de sustracción salarial rubricado por ambas partes fue expreso, claro, preciso y detallado, en cuanto a que se creó a partir de la mera liberalidad del empleador, pero es que de conformidad con la interpretación que la alta Corporación ha dado a los artículos 127 y 128 del estatuto del trabajo, no resulta posible validar que, a través de un acuerdo, se disponga que un rubro no retribuye directamente el servicio, cuando real y materialmente si lo hace, pues ello se ha considerado como un recurso para permitir maniobras dirigidas a desagregar el salario ordinario, en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador (Ver SL1259-2023).

En ese orden, como no se cuenta con algún vestigio que muestre lo contrario, es que se concluye que el valor del bono que era entregado al demandante mes a mes hacía parte de su asignación salarial y por tanto debe dársele la incidencia establecida legalmente como en efecto se ordenó en la decisión de primer grado.

*De la sanción moratoria*

En este punto, debe precisarse que es verdad que la sanción contemplada en el artículo 65 del CST no se imponen de manera automática, en tanto la sola deuda de conceptos laborales no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria, y en ese orden, ha sido una regla jurisprudencial pacífica que deba ser auscultada la conducta asumida por el deudor en cada caso en particular, a fin de determinar si existen razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva y lo sitúen en el campo de la buena fe (Ver SL 13187-2015 y SL5040-2019).

Debe señalarse que de las pruebas recaudadas, esta Sala de Decisión evidencia que hay lugar a esta sanción, pues se dejó evidente que por el modo de reconocimiento y habitualidad del auxilio objeto de la discusión era imposible escapar del conocimiento de la empresa su naturaleza, y la Corte ha negado la buena fe de empresas que acuden a los pactos previstos en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo con el ánimo de desdibujar el carácter salarial de pagos que por esencia lo tienen, no hallando motivos para exonerar a la demandada de este rubro sancionatorio, conclusión a la que se arriba atendiendo el entorno global de la conducta de la parte empleadora, de quien dada la finalidad otorgada al bono y la cuantía asignada se desprende exhibido un comportamiento de dejadez sobre los intereses de su trabajador.

Así, bajo las consideraciones precedentes, es que la decisión apelada habrá de ser confirmada en su totalidad.

Por la forma en que se resolvieron las alzas en esta instancia no se causaron costas.

**DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**CONFIRMA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

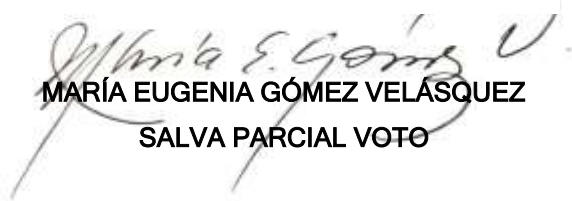
Los Magistrados,



**CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**



**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**  
**SALVA PARCIAL VOTO**



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Rama Judicial del Poder Público



TRIBUNAL SUPERIOR  
Medellín

## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Radicado : 050013105 014 2021 00393 01  
Demandante : MATEO ANDRÉS GÓMEZ ARROYAVE  
Demandado : LANGUAGE CENTERS NETWORK S.A.S.

Respetando el criterio tenido en cuenta por mis compañeras de Sala, **me aparto de la decisión mayoritaria, en cuanto confirmó la condena impuesta por concepto de indemnización moratoria** consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, luego de concluirse que el pago realizado al trabajador por concepto de bonificación para vivienda, realmente era constitutivo de salario.

Al respecto, es sabido que conforme a la jurisprudencia reiterada de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, la imposición o exoneración de esta sanción no es automática, sino que **debe analizarse si el empleador actuó de mala fe al no reconocerle al trabajador los derechos laborales** contemplados en el ordenamiento jurídico (SL2084-2023, SL1430-2018, SL9156-2015); debiendo analizarse en cada caso concreto la forma en que se desarrolló la relación de trabajo entre las partes con el fin de verificar si el empleador actuó o no desprovisto de buena fe.

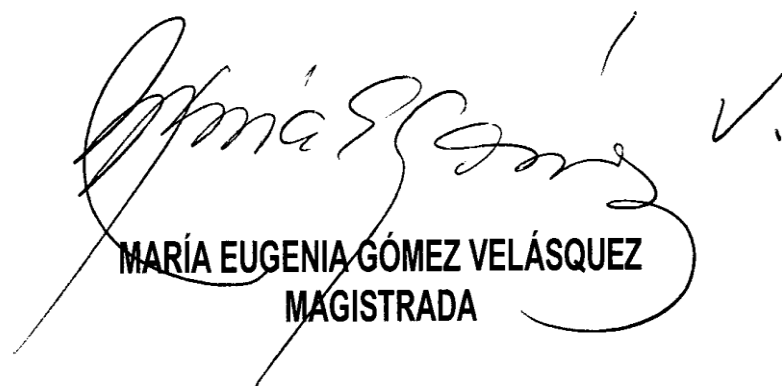
**Sobre el tema referente a los pagos que no constituyen salario**, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo establece que **no lo son** “... *los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando 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 ...*” (Negritas fuera de texto).

Por su parte, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL240-2024 reiterando SL5159 de 2018**, indicó que **la posibilidad otorgada por la ley a las partes, recae sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario, como ocurre con los** “... *los auxilios extralegales de alimentación, habitación, vestuario, escolaridad, etc., las primas de vacaciones o de navidad. Conceptos que prima facie no retribuyen directamente la actividad laboral, en tanto buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades ...*” y que por 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...*”.

**Sin que se advierta mala fe del empleador** cuando suscribió con el trabajador un convenio, mediante el cual acordaron que no sería constitutivo de salario el bono para vivienda reconocido de manera autónoma y adicional al salario pactado, puesto que así lo contempla el **artículo 128 del C.S.T.; norma que ha sido objeto de diferentes interpretaciones** en los estrados judiciales y el mismo órgano de cierre de la especialidad laboral en la Sentencia SL240-2024 advierte que frente a ella

*“...podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir la incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio...”*; por tanto, si no ha existido claridad y precisión en la misma ley, dando espacio a distintas interpretaciones por los mismos operadores judiciales, no sería coherente y razonable sancionar a un empleador por el hecho de haber entendido que estaba actuando conforme se lo permitía el ordenamiento jurídico, esto es, que las partes estaban habilitadas para disponer expresamente que el bono de vivienda no constituía salario, como en efecto ocurrió; máximo en este caso donde la relación laboral duro menos de 7 meses, terminó con justa causa y la condena por reliquidación de prestaciones es cercana a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Por las anteriores consideraciones, respetuosamente salvo parcialmente el voto.



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ  
MAGISTRADA