DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL066-2025

Radicación n.° 13001-31-05-003-2017-00069-01

Acta 02

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de enero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **EDUARDO JOSÉ SEQUEDA CONTRERAS** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 29 de septiembre de 2022, en el proceso que promovió contra **CBI COLOMBIANA SA EN LIQUIDACIÓN** y **REFINERÍA DE CARTAGENA SAS, REFICAR SAS** y **LIBERTY SEGUROS SA** y la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS SA - CONFIANZA SA.,** como llamadas en garantía.

I. ANTECEDENTES

Eduardo José Sequeda Contreras, llamó a juicio a la sociedad CBI Colombiana SA y solidariamente a la Refinería de Cartagena - REFICAR SAS, con el fin de que se declarara

que con la primera existió una relación de trabajo desde el 14 de mayo de 2012 hasta el 26 de agosto de 2015; la ineficacia del pacto de exclusión salarial contenida en el contrato y en la convención colectiva de septiembre de 2013 celebrada entre CBI Colombiana SA y el Sindicato «*USO*» de la cual era beneficiario; que el bono de asistencia y HSE, los incentivos de productividad, de progreso, de progreso tubería, prima técnica, auxilios de movilización, de gastos de transferencia bancaria y de lavandería eran factores de salario.

En consecuencia, se condenara a CBI Colombiana SA y solidariamente a REFICAR SAS, a pagar la jornada suplementaria adeudada durante todo el vínculo de trabajo, la «*nivelación salarial respecto a los SOLDADORES de nacionalidad extranjera*»; las diferencias de su remuneración, aportes al sistema de seguridad social en pensión, la liquidación definitiva de prestaciones sociales, y las «*vacaciones disfrutadas y correspondientes en dinero*», por no inclusión de todos los factores de salario devengados; las sanciones previstas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo; lo que se hallare demostrado extra o *ultra petita;* y, las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que prestó sus servicios a CBI Colombiana SA, desde el 14 de mayo de 2012 hasta el 26 de agosto de 2015, fecha de «*vencimiento del término pactado*»; que se desempeñó como «*PAILERO*»; que su último salario fue de $2.533.410; que

recibió como retribución directa del servicio, según lo acordado entre las partes, un bono de asistencia, condicionado a la presencia en el lugar de trabajo, incentivos convencionales HSE, de productividad, de progreso, progreso de tubería y prima técnica, pero por su condición de trabajador nacional, no pactó desde el inicio del contrato que devengaría el bono de alimentación ni los auxilios de movilización, transferencia bancaria ni lavandería.

Señaló que la empleadora liquidó sus prestaciones sociales y las vacaciones, teniendo en cuenta únicamente el salario básico, en virtud del pacto de exclusión de los demás rubros devengados, contenido en el contrato de trabajo y en la convención colectiva de trabajo, de septiembre de 2013.

Agregó que REFICAR SAS, es solidariamente responsable de las condenas a CBI Colombiana SA, en tanto le confió el proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena a partir de 2006 y, la labor ejecutada, hacía parte del trabajo de infraestructura, conforme el objeto social de su empleadora (f.°1 a 16).

Reformó la demanda en la que solicitó la declaratoria y condena por reliquidación del trabajo suplementario y recargos, debido a que la empleadora, no tuvo en cuenta el bono de asistencia y demás incentivos para tales efectos, como tampoco en las prestaciones sociales y vacaciones al momento de liquidar el contrato (f.°280 a 283).

CBI Colombiana SA, al contestar la demanda y su reforma, se opuso a todas las declaraciones y condenas; admitió la existencia del contrato y sus extremos, pero precisó que el actor inicialmente laboró como aprendiz de pailero entre el 14 de mayo y 13 julio de 2012, posteriormente fue promovido a pailero «*C*», «*B*» y «*A*», del 14 de julio al 31 de agosto de 2012, que del 1 al 30 de septiembre de 2013 y del 1 de octubre siguiente al 26 de agosto de 2015.

Aclaró que, en cada promoción, pagó los incrementos de salarios, como aparecen en los respectivos volantes de pago y sufragó los beneficios e incentivos convencionales, al igual que el trabajo suplementario laborado durante todo el vínculo, de acuerdo con lo estipulado en la ley; y, que el contrato de trabajo culminó por su decisión y le pagó la suma de $9.674.730, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, como se refleja en la liquidación definitiva del contrato. Negó los restantes hechos.

En su defensa, argumentó que los rubros extralegales reclamados, se derivaron de la política salarial de REFICAR SAS, establecida para el proyecto de expansión y la convención colectiva de trabajo, que no constituían factor de salario conforme el artículo 128 del CST.

Propuso como excepciones de fondo, las de buena fe, inexistencia de las obligaciones, pago, prescripción y la genérica que se hallare probada (f.°127 a 171 y 280 a 283).

REFICAR SAS, rechazó todas las pretensiones; manifestó que no le constaban los hechos de la demanda ni su reforma; adujo en su defensa la inexistencia de razones para su vinculación al proceso, toda vez que celebró contratos con varios contratistas independientes, entre ellos, CBI Colombiana SA; precisó que no fue empleadora del demandante, que conforme la confesión del actor, su vínculo fue con aquella empresa; y que, de acuerdo con el artículo 34 del CST, no basta la condición de contratista para imputar con éxito la calidad de deudor solidario.

Formuló como excepciones de mérito, las de inexistencia de las obligaciones, prescripción y, la «*Innominada o genérica*» que se encontrare probada (f.°176 a 184). Llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. – Confianza S.A. y, a Liberty Seguros S.A. (f.°199 a 202), las que fueron vinculadas mediante auto del 29 de enero de 2019 (f.°216 y 217).

La Compañía Aseguradora de Fianzas S.A., Confianza S.A., se opuso a las pretensiones del llamamiento; aceptó los hechos y dijo que el seguro tiene un alcance y sus amparos son definidos conforme las condiciones pactadas; que el amparo de la póliza con base en la cual fue llamada, difiere completamente a la del objeto de la demanda del accionante con quien no tuvo vínculo alguno y desconocía sus hechos; que única y exclusivamente cubría obligaciones laborales y la indemnización del artículo 64 del CST.

Manifestó que el 16 de julio de 2010, expidió la póliza de cumplimiento n.° EX000898, certificado EX 001408 y modificación EX001504, con vigencia desde el 16 de julio de 2010 hasta el 31 de enero de 2017 para el pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnización del artículo 64 del CST y en caso de resultar condenada, el pago no podría exceder el 80.70% del valor que se le llegare a imponer al asegurado, en razón del coaseguro con Liberty S.A. en el 19.30%.

Propuso las excepciones de mérito que denominó «*AUSENCIA DE COBERTURA DE CUALQUIER OTRA INDEMNIZACIÓN DIFERENTE A LA DEL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA (ARTÍCULO 64 DEL CST)»; «AUSENCIA DE COBERTURA DE PRESTACIONES LABORALES DE TIPO EXTRALEGAL O CONVENCIONAL, NI PERJUICIOS MORALES, NI LUCRO POR EXPRESA EXCLUSIÓN»; «NO COBERTURA DE VACACIONES»; «COASEGURO COMO INEXIGIBILIDAD DE EVENTUAL AFECTACIÓN DEL CONTRATO DE SEGURO EN UN 100%»; «AUSENCIA DE SOLIDARIDAD DE CBI COLOMBIANA SA Y REFICAR SA, DE LAS ACREENCIAS LABORALES SOLICITADAS POR EL DEMANDANTE Y POR CONSIGUIENTE AUSENCIA DE COBERTURA DE LOS HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA»; «MÁXIMO VALOR ASEGURADO»; y, «EXCEPCIÓN GENÉRICA»,* conforme lo previsto en el artículo 282 del CGP (f.°229 a 239).

Liberty Seguros SA, manifestó que se oponía al llamamiento en garantía. Aceptó los hechos que motivaron su vinculación, excepto la responsabilidad en el pago del 100% de las obligaciones reclamadas de carácter convencional, porque se limitan a salarios, prestaciones sociales e indemnización del artículo 64 del CST, en el

porcentaje estipulado en la póliza expedida y la existencia del coaseguro con la anterior aseguradora, a través del cual pactaron un riesgo en conjunto.

Formuló como excepciones de fondo, las de improcedencia del pago de sanción moratoria a cargo de la aseguradora; suma asegurada como límite máximo de la responsabilidad; disminución del valor asegurado de la póliza; límite del porcentaje del riesgo a su cargo; y, la responsabilidad indemnizatoria del asegurador no puede constituirse en fuente de enriquecimiento (f.°285 a 293).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, mediante fallo dictado el 9 de marzo de 2020, declaró que entre CBI Colombiana SA y Eduardo José Sequeda Contreras, existió un contrato de trabajo desde el 14 de mayo de 2012 hasta el día 26 de agosto de 2015 y absolvió a las demandadas y a las compañías aseguradoras llamadas en garantía Liberty Seguros SA y Confianza SA, de las demás pretensiones incoadas por el actor, con la consecuente condena en costas a su cargo y a favor de las demandadas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena, por apelación interpuesta por el actor, profirió sentencia el 29 de septiembre de 2022, por medio de la cual confirmó el

fallo de primera instancia, con imposición de costas al apelante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal indicó como problemas jurídicos: determinar si la bonificación acordada por las partes, como el incentivo HSE convencional, incentivo de progreso, de productividad y de progreso tubería convencional constituían salario; en caso positivo, si había lugar al reconocimiento de las diferencias salariales y prestacionales dejadas de pagar y las sanciones del artículo 65 del CST y artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Además, establecer: *«**(i)** cual es el alcance o entendimiento que debe dársele al artículo 128 del CSTSS luego de la modificación del artículo 15 de la ley 50 de 1990; **(ii)** y, si la facultad otorgada en dicha norma es absoluta o si por el contrario tiene limitaciones, y en qué consisten éstas».*

Aludió a su propio precedente en un caso similar, reprodujo los artículos 127 y 128 del CST y adujo que la reforma de 1990, introdujo en la última norma, «*el polémico*» concepto de exclusión salarial o «*desalarización*»; se refirió a los diferentes pronunciamientos de la Sala Laboral de esta Corte, desde el año de 1993 hasta 2020 y su hermenéutica sobre los pactos de exclusión y evocó la sentencia CSJ SL, 12 feb 1993, radicado 5481, que reprodujo en extenso y en la que se señaló que:

> […] el pacto de exclusión salarial no implica quitarle tal carácter a un pago que constituye contraprestación directa del servicio. 2) Que tal posibilidad no se puede ejercer de manera absoluta. 3) Que desalarizar no significa quitarle naturaleza salarial a un pago que por esencia lo es. No obstante, (**i**) nada impide al

> legislador disponer que una determinada prestación social o indemnización se liquide sin consideración al monto total del salario, esto es que se excluyan determinados factores no obstante su naturaleza salarial, y sin que pierdan por ello tal carácter; (**ii**) o para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del salario, no tenga incidencia en la liquidación de prestaciones sociales.
> 4) Que tal pacto no puede atentar contra la remuneración mínima, vital, móvil, aquella que resulta proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.
> 5) Que tampoco puede desatender el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas en las relaciones de trabajo (CP, art. 53).

Destacó que no se puede desalarizar lo que constituye contraprestación directa del servicio prestado y por esencia es salario; que existen pagos que se hacen al trabajador que no obstante su naturaleza salarial, pueden ser excluidos para liquidar prestaciones e indemnizaciones, igualmente los efectuados a título de beneficios o auxilios otorgados extralegalmente por el empleador a su trabajador, que alcanzan connotación salarial por su habitualidad por constituirse en un beneficio y provecho suyo, «*PERO QUE NO LLENAN PLENAMENTE LO QUE ES EL NÚCLEO DE PUREZA DEL CONCEPTO DE SALARIO; ESTÁN ATADOS, DEPENDEN, FLUYEN, TIENEN SU VENERO EN EL TRABAJO PRESTADO, CABALGAN EN SENTIDO CONTRARIO A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PORQUE LO RETRIBUYEN* (SIC)». (Mayúsculas del texto original).

Dijo que, en relación con los incentivos convencionales acá reclamados, existía un precedente de ese mismo Tribunal, de fecha *«10 de junio de 2021, dentro del Proceso Ordinario Laboral […] contra CBI, radicación 13001-31-05-001-2015-00140-01»,* cuyos argumentos evocó para fundamentar la presente decisión en los siguientes términos:

Se concluye pues que el Incentivo HSE Convencional, Incentivo de Progreso, de Productividad, Incentivo de Progreso Convencional, Incentivo de Progreso Tubería Convencional establecida en la Convención Colectiva del Trabajo que rigió la contratación que ligó a los litigantes es *per se* susceptible del pacto de exclusión salarial. Y aclara la Sala que quien puede lo más puede lo menos, es decir, que el empleador, respecto de un pago desalarizable en su totalidad, como ha quedado explicado en este fallo, puede optar también para exclusiones en menor medida o parcelables.
Claro está, no puede perderse de vista que la eficacia de estos pactos depende del análisis de las condiciones de cada caso en particular y de las pruebas traídas al proceso.
En relación con las demás bonificaciones pactadas en los anexos del contrato de trabajo y en la Convención Colectiva de Trabajo caben las mismas razones anteriores para hacerlos también susceptibles de desalarización.

Por lo anterior, por sustracción de materia, no se referirá esta sala a lo manifestado por el apelante en cuanto a las diferencias salariales y prestacionales, y a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T y la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pide a la Corte que se case la sentencia recurrida,

[…] en cuanto a que, la entidad CBI COLOMBIANA S.A. (hoy en liquidación), no incluyó la PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO DE TUBERIA, BONO DE ASISTENICA (sic) E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL como factores salariales en la liquidación de acreencias laborales a favor del actor, para que, en sede de instancia, la Corte REVOQUE la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena y acceda a todas las pretensiones formuladas en la demanda […].

Además que,

> […] en el evento en que se declare como prospera esta Demanda de Casación, ello implica que se dicte sentencia sustitutiva y se analice y valore, que en las condenas impuestas sea declarado solidariamente responsable la sociedad comercial REFICAR S.A.S y que en las condenas impuestas sea declarada la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del Código Sustantivo de Trabajo y la prevista en el art. 99 de la Ley 50 de 1990.

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera de casación, que fueron replicados por REFICAR SAS y Liberty Seguros SA, y que se estudiarán conjuntamente, dada su identidad de propósito y coincidencia en la argumentación.

VI. CARGO PRIMERO

Señala que denuncia la sentencia recurrida, «e*n forma indirecta POR EVIDENTE ERROR DE HECHO*», por violación de,

> […] el Art. 30 de la Ley 1393 de 2010; 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 27, 34, 43, 55, 65, 127, 128, 144, 158, 159, 160, 249, 253, 306, 340, 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo; *Código Procesal del Trabajo*, 174 y 177 del Código de Procedimiento Civil, 1602 del Código Civil, 13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.

Le enrostra al Tribunal, la comisión de los siguientes yerros fácticos:

> No tener por demostrado estándolo, que los pagos correspondientes a PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL constituían factor salarial para liquidar todas las prestaciones sociales.
>
> No tener por demostrado estándolo, que la demandada no expuso una razón seria, objetiva y atendible para para (sic) liquidar adecuadamente al trabajador incluyendo todos los factores salariales.

> No tener por demostrado estándolo, que el trabajador tiene derecho a que le liquiden y paguen todas las prestaciones sociales incluyendo todos los factores salariales junto con las sanciones del art 65 CST y 99 de la ley 50/90.
>
> No tener por demostrado estándolo, que Reficar es solidariamente responsable de todas las condenas laborales a la luz del art. 34 del CST.

Aduce que dichos errores, fueron consecuencia de la indebida apreciación de: ***i)*** los volantes de pago; ***ii)*** las planillas de pago de seguridad social; y, ***iii)*** la convención colectiva de trabajo y sus anexos.

Asegura que si el *ad quem* hubiese examinado de manera correcta los desprendibles de pago, habría establecido que de los factores salariales reclamados puede desprenderse la relación directa de su causación y su cuantía, por lo que ha debido «*tener por demostrado que los mismos constituían en primera medida una causación directa por el servicio prestado*», hecho que no fue desvirtuado por el empleador; que incurrió en el error de valoración de los pactos de exclusión salarial contenidos en el contrato de trabajo y la convención colectiva, al inferir que por sí solos constituían prueba suficiente para considerar válida la liquidación de prestaciones sociales y demás emolumentos económicos efectuada por la accionada.

En relación con los incentivos pretendidos, indica que,

> […] si bien se hizo mención en la Convención Colectiva de Trabajo, sobre los mismos puntualmente en la documental **ANEXO 1 DE CONVENCIÓN COLECTIVA**, se arguyó a la frase "*Sin incidencia Salarial*" […] el Tribunal le dio una indebida apreciación probatoria extrayendo del mismo la suficiencia probatoria necesaria por parte de la demanda[da] en su no obligación de tener en cuenta dichos incentivos al momento de

liquidar las prestaciones sociales, vacaciones, horas extras y recargos a favor del actor.

Refiere que de las documentales denunciadas, el Tribunal ha debido colegir que los pagos eran de carácter retributivo del servicio, porque el monto de dichos rubros se «*veía disminuido con la presencia de ausentismos por parte del trabajador*», es decir, a mayor trabajo, mayor beneficio; que el Tribunal pudo extraer de la convención, sus anexos y los volantes de pago, el carácter salarial de todo lo percibido por el actor.

Anexa un cuadro explicativo de todos los conceptos que le fueron reconocidos desde el 14 de mayo de 2012 hasta el 26 de agosto de 2015; y, señala que como la accionada no probó que los rubros reconocidos carecían de naturaleza salarial, debió aplicar la regla general, en el sentido de que todo lo percibido por el trabajador, es salario.

Destaca el desacierto del juzgador plural, en cuanto estimó suficiente el acuerdo extralegal para validar la incidencia prestacional de los pagos mencionados, criterio que a su juicio, difiere del enseñado por la jurisprudencia de esta Sala, según la cual «*el mismo debe contener unos presupuestos mínimos* […] *tanto de la causación como de su cuantía, que permita arribar a una delimitación conceptual de los motivos y circunstancias»,* que no basta hacer «*exposiciones genéricas, ambiguas, imprecisas* [y] *globalizadoras que impidan hacer un estudio detallado de los beneficios*» (CSJ SL3272-2018 y CSJ SL4866-2020).

Menciona que, a diferencia de lo interpretado por el Tribunal, de las pruebas adosadas se colige que los mencionados incentivos remuneraron directamente el trabajo; que, si para el *ad quem*, se requería analizar la «*proporcionalidad y calidad de los pagos*» que recibió, según los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, debió tener en cuenta los documentos que reflejan todo lo percibido.

Explica que devengó mensualmente la suma de $2.438.081, sin inclusión de auxilios y demás beneficios con los cuales su remuneración promedio ascendía a $3.535.217.

Finalmente aduce que el valor de la prima técnica convencional también dependía de la prestación directa del servicio, la cual tuvo fluctuaciones por ausencias, días laborados y trabajo suplementario; explica en detalle los cuadros insertados en la demanda y advierte la comisión de un «*ERROR DE DERECHO POR VIA INDIRECTA*» sobre su pago, por cuanto el Tribunal dio a las pruebas allegadas, un alcance distinto a lo establecido en la ley, al estimar que una convención colectiva tiene la virtualidad de darle validez a unos pactos de exclusión de factores salariales.

VII. CARGO SEGUNDO

Por vía directa e interpretación errónea acusa los artículos,

> […] 30 de la Ley 1393 de 2010, en relación con los artículos 22, 24, 37, 39, 43, 64, 65, 104, 108, 127, 128, 374, 467, 468, 470, 471, 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, 13, 18 y 22

de la Ley 100 de 1993, 60, 61, 62 y 66A del Código Procesal del Trabajo, 174 y 177 del Código de Procedimiento Civil, 1602 del Código Civil, 13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.

Señala que el Tribunal dedujo que la convención colectiva de trabajo «*tiene la virtud de permitir cualquier cláusula de desalarización sobre los beneficios extralegales que en ella se reconoce*», dada la equivocada interpretación que dio a los artículos 127 y 128 del CST, pues otorgó condición de validez a unos pactos de exclusión salarial que no están previstas en estas normas.

Hace referencia al artículo 12 de la convención colectiva celebrada entre CBI Colombiana SA y la Unión Sindical Obrera «*USO*» y reproduce algunos de sus párrafos, para advertir la incoherencia argumentativa del *ad quem* cuando coligió por un lado, que la existencia de una convención implica *per se* «*una coraza infranqueable*» que impide renunciar al carácter salarial de algunos beneficios, pero por otro lado, dijo «*que si bien, son válidos los pactos de exclusión salarial, ello no es posible cuando atenten contra la remuneración vital, móvil y sea proporcional a la cantidad y calidad del trabajo*».

Indica que erró el sentenciador al considerar que la discusión sobre la validez de los referidos pactos solo es procedente a través de la denuncia de la convención, por cuanto ello solo es admisible cuando se trata de conflictos económicos, lo cual es ajeno a lo acá debatido al tratarse de

asuntos jurídicos.

VIII. RÉPLICA

Reficar SAS, manifiesta que en el recurso de casación, la proposición de un cargo por la vía fáctica, exige la individualización de las pruebas que se estiman erróneamente apreciadas dado el carácter extraordinario y rogado de este medio de impugnación y la presunción de acierto y legalidad de la sentencia de segunda instancia, carga que la censura no cumplió, pues no demostró ningún yerro en la apreciación de los medios de convicción, por lo que resulta inocuo derruir las conclusiones del Tribunal.

Liberty Seguros SA, afirma que no se probaron los desatinos denunciados; que respalda la postura del Tribunal, en tanto no se evidencia ningún error y menos protuberante, que tenga la capacidad de dejar sin efectos la sentencia; que por el contrario, las pruebas valoradas siguen los lineamientos de la libre formación del convencimiento, establecida en el artículo 61 del CPTSS; que si el recurrente no comparte las conclusiones del *ad quem*, es una situación ajena al ámbito del recurso extraordinario y que en todo caso, su asegurada no estaría llamada a responder solidariamente por las condenas.

IX. CONSIDERACIONES

El Tribunal concluyó no había lugar a la reliquidación de las diferencias de las prestaciones sociales reclamadas

por el demandante, al considerar la eficacia del pacto de exclusión salarial de la bonificación e incentivos convencionales, suscrito con la empresa CBI Colombiana SA, conforme el contrato de trabajo y el artículo 12 de la convención colectiva y consecuentemente se abstuvo de pronunciarse sobre las sanciones contempladas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

La censura cuestiona la decisión del Tribunal, porque a su juicio, se equivocó en la aplicación y entendimiento dado a los artículos 127 y 128 del CST y en la apreciación de las documentales aportadas al plenario, que lo llevó a confirmar la negativa a conceder las pretensiones elevadas por el accionante.

Son supuestos fácticos que se encuentran al margen de discusión: ***i)*** que Eduardo José Sequeda Contreras, prestó sus servicios a CBI Colombiana SA, mediante contrato de trabajo, desde el 14 de mayo de 2012 hasta el 26 de agosto de 2015; y, ***ii)*** que desempeñó el cargo de «*Pailero*».

Conforme las consideraciones del fallo cuestionado y los argumentos de la censura, la Sala debe definir si erró el Tribunal al considerar válido el pacto de exclusión salarial celebrado por las partes, sobre el bono de asistencia, incentivos convencionales HSE, de progreso, de productividad y, prima técnica, para calcular el trabajo suplementario, prestaciones sociales y vacaciones.

Es criterio de esta Corte, que el solo consenso de las partes no es suficiente para restar naturaleza salarial a un pago laboral, por cuanto ello no es lo que se colige de los artículos 127 y 128 del CST, como erróneamente lo entendió el Tribunal. En efecto, en la sentencia CSJ SL5159-2018, en cuanto al salario y los rubros lo integran, se dijo:

> **3. 2. CRITERIOS PARA DELIMITAR EL SALARIO**
>
> Atrás se explicó que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido. Es decir, todo lo que retribuya su trabajo. Por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. De esta forma, no son tal, *(i)* las 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, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; *(ii)* las prestaciones sociales; *(iii)* el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; *(iv)* las sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo.
>
> Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo.
>
> De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos *ocasionales* salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje *minúsculo* y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.

También explicó a través de la sentencia CSJ SL1993-2019, que todo pago recibido por el trabajador se

presume salarial, a menos que el empleador 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; de modo que, la índole remuneratoria del pago *«no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados».*

De ahí que la labor del juez del trabajo no se agota en la contemplación del pacto de exclusión salarial con independencia de que el mismo sea expreso, claro, preciso y detallado, pues antes de plegarse a lo allí dispuesto, tiene el deber de confrontar lo convenido con la verdadera esencia del rubro en discusión, parámetros que en el *sub examine*, ignoró el juez colegiado, en tanto no efectuó ningún razonamiento sobre el real alcance de los pagos acordados entre las partes; consideró suficiente encontrarlos formal y genéricamente pactados, para desestimar su carácter salarial.

Ahora bien, los beneficios denominados bono de asistencia, incentivos convencionales HSE, de progreso, de productividad y, prima técnica, con excepción del incentivo de progreso de tubería, fueron pagados al actor, mes a mes en sumas variables durante la vigencia del contrato, que osciló entre el 14 de mayo de 2012 y 26 de agosto de 2015, como se verifica con los volantes de pago (f.°113 a 164 expediente digital) y la liquidación definitiva de prestaciones

sociales (f.°1 y 48 expediente digital), por lo que le correspondía al empleador acreditar una destinación distinta a la retribución del servicio, carga probatoria que no asumió (CSJ SL986-2021).

En el contrato de trabajo (f.°29 a 46 expediente digital), las partes acordaron en la cláusula cuarta:

> **4. <u>REMUNERACIÓN</u>**
>
> El Empleado tendrá como remuneración una asignación fija o salario básico en la cuantía señalada en la sección B) en pesos colombianos y pagaderos por periodos mensuales vencidos. Dentro de este sueldo mensual se entiende incluido el valor de la remuneración por los días de descanso obligatorio por el correspondiente mes de servicios.
>
> Si y sólo sí cumple con los términos y requisitos para acceder a ella, el Empleado tendrá derecho a una bonificación mensual cuya causación estará determinada por los siguientes indicadores: (i) el aporte del Empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del Empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de Higiene, Salud y Medio Ambiente ("HSE").
>
> **(i) Aporte del Empleado en el Cumplimiento del Cronograma de su Equipo de Trabajo**
>
> […].
>
> **(ii) Desempeño en HSE**
>
> […].
>
> Esta bonificación, de llegar a causarse, será calculada y pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio, y no hace parte de la remuneración ordinaria. En consecuencia, esta bonificación no integrará la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente, recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo; mientras que será tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales – cesantías, intereses y primas de servicios- aportes a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero.
>
> **PARÁGRAFO PRIMERO. -** Tanto el salario básico mensual como el monto de la bonificación al 100% de su causación se

incrementarán anualmente a partir del 1º de enero de cada año con el IPC oficial (promedio nacional) causado en los doce (12) meses anteriores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - En caso de que La Empresa lo considere necesario, La Empresa proporcionará al empleado las sumas necesarias para atender el transporte requerido para que pueda desempeñar a cabalidad sus funciones. Estas sumas serán destinadas exclusivamente a atender tales necesidades de transporte y no constituyen factor de salario.

PARÁGRAFO TERCERO. - Las partes dejan expresa constancia que dentro de lo recibido por concepto de salario variable que eventualmente reciba El Empleado queda incluido el valor de la remuneración correspondiente a los días de descanso obligatorio que transcurran, porque de toda remuneración variable se pacta que el 82.5% corresponde a salario propiamente dicho y el 17.5% restante, corresponde al valor de la remuneración de los días de descanso obligatorio.

De lo anterior se desprende que la remuneración estaba conformada por el salario ordinario y la bonificación por asistencia, condicionada al cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y, además, al «*desempeño del Empleado*» y de su equipo en el cumplimiento de las disposiciones de HSE. Es claro que estos pagos requerían la participación efectiva del trabajador para ser generados (CSJ SL1259-2023).

Y, en la cláusula 5, se lee:

5. BENEFICIOS EXTRALEGALES.

Las partes expresamente acuerdan que los beneficios extralegales que reconociere La Empresa, si el Empleado cumple con los requisitos y condiciones para acceder a ellos, tales como, (sic) pero no limitados a los que se describen en el Anexo 1, que hace parte integrante del presente contrato, así como todo beneficio o auxilio, incluidos auxilios por alimentación, salud, educación o vivienda o el pago de premios, primas extralegales o bonificaciones por cumplimiento de objetivos, en dinero o en especie, o medio de transporte, que llegue a recibir El Empleado o que exceda en cualquier forma o por cualquier causa el salario expresado en la cláusula cuarta o el monto de las prestaciones sociales mínimas fijadas en la ley

> colombiana, no constituyen salario y en consecuencia no serán tenidas en cuenta para efectos de calcular el valor de tales prestaciones sociales mínimas, el pago de vacaciones, indemnizaciones, contribuciones en seguridad social, aportes parafiscales y en general para el pago de cualquier otro concepto de carácter laboral. Las partes reiteran su acuerdo sobre la naturaleza no salarial de cualquier pago que se reconozca en adición al salario acordado con base en la facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

(Subrayas fuera del texto original).

De lo reproducido no se percibe un acuerdo claro, concreto o explícito para excluir los referidos pagos de la base de liquidación; por el contrario, muestra reglas contractuales indefinidas y globales, que cubren beneficios, ayudas y bonificaciones sin distinción y sin determinar la finalidad de los pagos por bono de asistencia y demás incentivos convencionales, razón por la cual, las inferencias del fallador colegiado para restarles connotación salarial, carecían de sustento jurídico y fáctico.

De otro lado, en la convención colectiva de trabajo, la cláusula 12 (f.°116 a 128), estipula:

> Artículo 12. Salarios y bonificaciones. A partir de la fecha de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, los salarios y bonificaciones del personal beneficiario, se aplicarán de acuerdo a como se describe en el Anexo No.1 denominado Tabla de Salarios y Bonificaciones. […].

Este Anexo n.°1, titulado «*Tabla de Salarios y Bonificaciones*», no aparece adosado al expediente, por lo que se tendrá en cuenta la bonificación percibida por el actor en una periodicidad mensual como registran los comprobantes de pago.

Y si bien, no se puede desconocer que lo acordado en un convenio colectivo de trabajo, solo puede ser modificado por un acto de igual naturaleza, en el presente caso, lo que se pretende es verificar la verdadera connotación salarial de los beneficios sufragados por la empresa, en perspectiva de lo dispuesto en los artículos 127 y 128 del CST y lo adoctrinado por la Corte en las sentencias antes relacionadas; en consecuencia, la validez de los pactos de exclusión salarial podía ser cuestionada en este juicio.

Las planillas de seguridad social enunciadas por la censura, no fueron allegadas al plenario.

Lo expuesto es suficiente para concluir que el juez colegiado incurrió en los errores que le endilga la censura, en la medida en que desconoció lo dispuesto en la ley y la jurisprudencia laboral de esta Corporación, en cuanto a la necesidad de verificar la verdadera destinación de los pagos efectuados por el empleador a su trabajador, convenidos contractual y convencionalmente, con prescindencia de la celebración de un pacto de exclusión.

En el anterior contexto, los cargos formulados salen avante y se casará la sentencia impugnada. Sin costas en sede extraordinaria, dada la prosperidad del recurso.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

Está fuera de debate la existencia del contrato de trabajo desde el 14 de mayo de 2012 hasta el 26 de agosto

de 2015, que terminó por decisión de la empleadora, con el correspondiente pago de la indemnización por despido sin justa causa, como se acredita con la liquidación definitiva que reposa a folios 1 y 48 del expediente.

Conforme lo discurrido en sede extraordinaria y en armonía con las inconformidades expresadas por el demandante en su apelación, exclusivamente por la reliquidación cesantías, sus intereses, primas de servicios, vacaciones y sanciones moratorias a cargo de la demandada, pues nada dijo sobre diferencias o reliquidación por trabajo suplementario, se revocará la sentencia absolutoria de primera instancia. En su lugar, se declarará que son salario los pagos efectuados a título de bonificación de asistencia, incentivo HSE convencional, de progreso, de productividad y prima técnica.

En el contrato se acordó que la bonificación sería considerada para calcular el auxilio de cesantía, sus intereses, primas de servicio, aportes a seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido y vacaciones pagadas en dinero. Sin embargo, se especificó que no se incluiría en la base para liquidar trabajo suplementario, dominical, festivo y vacaciones disfrutadas en tiempo; de modo que, si es salario para liquidar aquellas prestaciones, desde ningún punto de vista es válido considerar su exclusión para los últimos conceptos.

Lo anterior se predica de los incentivos convencionales HSE, de progreso, de productividad y prima técnica, por

cuanto los comprobantes de pago que reposan en el expediente (f.°113 a 164), dan cuenta que fueron sufragados mes a mes durante la vigencia del contrato y como se dijo al resolver el recurso de casación, la carga de demostrar su origen y finalidad recae sobre el empleador; esto es, acreditar que la erogación no tenía por objeto remunerar el servicio prestado ni enriquecer el patrimonio del trabajador (CSJ SL986-2021), pero al no desplegar actividad demostrativa alguna, se confirma que dichos pagos son constitutivos de salario.

También hay lugar a impartir condena por las diferencias por aportes a seguridad social en pensión, con base en el salario realmente percibido por el trabajador durante la vigencia del contrato, conforme quedó definido, las que deberán cancelarse a PORVENIR SA y a su satisfacción, por ser la sociedad administradora de pensiones a la que se encontraba afiliado el demandante, de acuerdo con los volantes de pago relacionados.

En cuanto a la excepción de prescripción, se tiene que el vínculo laboral terminó el 26 de agosto de 2015, la demanda se presentó el 17 de febrero de 2017 (f.°175), fue admitida con auto del 2 de mayo de 2017, fijado en estado al día siguiente (f.°179). La demandada CBI Colombiana SA, fue notificada el 29 de enero de 2018 (f.°103), dentro del año siguiente a su admisión, conforme las exigencias del artículo 94 del Código General del Proceso. En el anterior contexto, no se encuentra probada la excepción de prescripción, de acuerdo con las previsiones de los artículos

488 del CST y 151 del CPTSS.

Elaborados los cálculos aritméticos, comparados con la liquidación final de prestaciones sociales y los pagos realizados al accionante en vigencia la relación de trabajo, se obtuvo como salario promedio mensual, para el año 2012, **$2.550.728**; para 2013 **$3.390.641**, para 2014, **$4.219.366** y para 2015, **$4.465.695.** Se sumaron salario básico, trabajo suplementario o de horas extras, recargos, dominicales, festivos, bono de asistencia e incentivos convencionales que se encuentran acreditados como devengados, denominados HSE, de progreso, de productividad y prima técnica.

En consecuencia, el empleador debe realizar los siguientes reajustes:

CONCEPTO	VALOR RELIQUIDADO	SUMA PAGADA	DIFERENCIA
CESANTIAS	$ 12.145.894	**$ 2.483.785**	$ 9.662.109
INTERESES CESANTÍA	$ 1.265.350	$ 1.181.183	$ 84.167
PRIMA DE SERVICIOS	$ 13.088.246	$ 11.397.684	$ 1.690.562
VACACIONES	$ 6.664.288	$ 5.012.717	$ 1.651.571

En cuanto a la indemnización moratoria, la jurisprudencia laboral de esta Corporación ha reiterado que la imposición de las sanciones contempladas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 no es automática. El juzgador debe evaluar la conducta del deudor para verificar si actuó de buena fe, en aras de definir si procede exonerarlo de las sanciones (CSJ SL6621-2017 y

CSJ SL4311-2022).

En sentencia CSJ SL1259-2023, se discurrió:

> En lo que tiene que ver con la indemnización por mora, que reclama la parte demandante en su recurso de apelación, para la Corte la sociedad demandada tuvo razones atendibles y ceñidas a la buena fe para dejar de pagar las diferencias que encontró acreditadas el juzgador de primer grado.
>
> En efecto, a pesar de que esta Sala de 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, en este caso no se advierte un ánimo defraudatorio de la demandada, sino tan solo el seguimiento de una política salarial que tenía como base algunos parámetros definidos por la Refinería de Cartagena S. A. (sic), y que la Sala encontró errónea, de cara a las reglas trazadas en la jurisprudencia frente al alcance de los componentes del salario.
>
> Nótese que la intención no fue ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de la bonificación de asistencia, sino solo de manera parcial y en torno a unas precisas acreencias laborales, que para la Sala provino de una confusión conceptual que, en todo caso, no entraña mala fe ni, se repite, algún ánimo defraudatorio.

Esta postura fue reiterada en sentencia CSJ SL705-2024 en los siguientes términos:

> […] lo cierto es que la sociedad demandada formuló razones atendibles y ceñidas a la buena fe para dejar de pagar la diferencia que encontró acreditada el juzgador de primer grado, en tanto que, su actuar se encontró supeditado a la firme convicción, de que estaba amparada por un «*pacto de exclusión salarial*», que como ya lo señaló la Sala en el precedente citado; «*provino de una confusión conceptual que, en todo caso, no entraña mala fe ni, se repite, algún ánimo defraudatorio*», por lo tanto, se revocará la decisión adoptada por el juez de primer grado, para en su lugar absolver a la sociedad demandada de esta pretensión.

Por tanto, siguiendo las anteriores orientaciones jurisprudenciales, no procede la indemnización moratoria

solicitada y en lugar de las referidas sanciones, se impondrá condena por indexación, que deberá calcularse conforme la siguiente fórmula al momento de su pago:

$$VA = VH \times \frac{\text{IPC Final}}{\text{IPC Inicial}}$$

Donde:

VA = Valor actualizado
VH = valor histórico
IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en que se efectúe el pago.
IPC Inicial= Índice de precios al consumidor del mes de causación de cada uno de los derechos adeudados.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34 del CST, Reficar SAS, es solidariamente responsable por las condenas impuestas, dado que su objeto social guarda una clara similitud con el de la empleadora. Así lo exhiben los certificados de existencia y representación legal (f.°327 a 331), dado que ambas se dedican a la comercialización, procesamiento y refinamiento de hidrocarburos, así como a la construcción y operación de refinerías.

Se condenará a las aseguradoras Liberty Seguros SA y Confianza SA., de acuerdo con lo estipulado en la «*PÓLIZA ÚNICA DE SEGURO DE CUMPLIMIENTO PARA CONTRATOS EN FAVOR DE ECOPETROL S.A»,* cuyo asegurado es la Refinería de Cartagena SAS, para que cubra el valor de las condenas por «*salarios y prestaciones sociales*», hasta los porcentajes amparados por la póliza y a razón de 80.70% a cargo de Confianza SA y de 19.30% por cuenta de Liberty Seguros

SA, según el contenido de las respectivas cláusulas de cubrimiento (f.°354 a 356 y 425 a 436):

> […].
>
> 1.5 AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES
>
> EL AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES A QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 64 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, CUBRE A LAS ENTIDADES CONTRATANTES CONTRA LOS PERJUICIOS ORIGINADOS EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES A QUE ESTÁ OBLIGADO EL GARANTIZADO, ÚNICAMENTE RELACIONADAS CON EL PERSONAL UTILIZADO PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO AMPARADO EN LA PÓLIZA, EN LOS CASOS EN LOS CUALES PUEDA PREDICARSE DE LA ENTIDAD CONTRATANTE LA SOLIDARIDAD PATRONAL A LA QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 34 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO Y SE OTORGA BAJO LA GARANTÍA DE QUE LA ENTIDAD CONTRATANTE HA VERIFICADO QUE EL GARANTIZADO SE ENCUENTRA CUMPLIENDO SUS OBLIGACIONES PATRONALES RELATIVAS AL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL DE QUE TRATA LA LEY 100 DE 1993.

En consecuencia, se revocará la sentencia de primer grado y, en su lugar, se condenará a CBI Colombiana SA, a Reficar SAS y a las compañías aseguradoras, en los términos expuestos.

Dado los resultados del proceso, se declararán no probadas las excepciones propuestas.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandada.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia

en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena, el 29 de septiembre de 2022, en el proceso que promovió **EDUARDO JOSÉ SEQUEDA CONTRERAS** contra **CBI COLOMBIANA SA EN LIQUIDACIÓN** y **REFINERÍA DE CARTAGENA SAS, REFICAR SAS**, al que fueron vinculadas como llamadas en garantía **LIBERTY SEGUROS SA** y la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS SA - CONFIANZA SA, e**n cuanto confirmó el fallo absolutorio de primer grado.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia dictada el 9 de marzo de 2020, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, para en su lugar, **DECLARAR** que los pagos recibidos por **EDUARDO JOSÉ SEQUEDA CONTRERAS** durante la relación laboral, denominados bono de asistencia, incentivo HSE, incentivo de progreso convencional, incentivo de productividad y prima técnica, son constitutivos de salario.

SEGUNDO: CONDENAR a **CBI COLOMBIANA SA**, a pagar a **EDUARDO JOSÉ SEQUEDA CONTRERAS,** las diferencias adeudadas por los siguientes conceptos:

- Auxilio de Cesantía: $9.662.109
- Intereses a la cesantía: $ 84.167
- Prima de Servicios: $ 1.690.562
- Vacaciones: $ 1.651.571

La demandada deberá indexar las anteriores sumas, a

la fecha de su pago, conforme la fórmula indicada.

Además, al pago de las diferencias por aportes a seguridad social en pensiones durante toda la vigencia del contrato de trabajo, considerando el salario realmente percibido por el trabajador, conforme quedó definido en la parte motiva de esta sentencia, las que deberán cancelarse a la sociedad administradora de pensiones, PORVENIR SA, a su satisfacción.

TERCERO: DECLARAR solidariamente responsable a **REFINERÍA DE CARTAGENA SAS** de las condenas impuestas.

CUARTO: CONDENAR a **LIBERTY SEGUROS SA** y a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS SA, CONFIANZA SA,** a responder por las condenas impartidas, hasta el monto de la póliza única de seguro de cumplimiento y a razón de 80.70% a cargo de **CONFIANZA SA** y de 19.30% por cuenta de **LIBERTY SEGUROS SA.**

QUINTO: CONFIRMAR en todo lo demás, el fallo apelado.

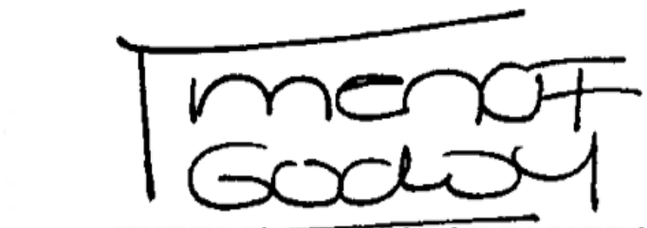
Costas, como se dijo.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: EF97CDB25AB70EAA9C9A36A89B2BDA3440AB897E815AE373FE338BE34D1DC947
Documento generado en 2025-02-04