



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO
Magistrada ponente

SL100-2025

Radicación n.º 13001-31-05-008-2016-00525-01

Acta 02

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de enero de dos mil veinticuatro (2025).

Decide la Corte el recurso de casación que **EBER ENRIQUE PADILLA ARRIETA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 22 de noviembre de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**.

I. ANTECEDENTES

Eber Enrique Padilla Arrieta llamó a juicio a CBI Colombiana S.A., con el fin de que se declare que: existió entre las partes un contrato de trabajo a término definido; la titularidad de la obra fue de Refinería de Cartagena S.A. Reficar; la demandada dio por terminado el contrato sin autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de que la parte actora se encontraba en estado de debilidad manifiesta por

enfermedad y pendiente de cirugía; la pasiva no suscribió el contrato con una entidad especializada en salud ocupacional ni envió al demandante a las evaluaciones ocupacionales periódicas; es responsable del reintegro, así como del pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social desde el despido hasta la reincorporación; la remoción fue ineficaz, lo que da lugar al pago de 180 días de salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En su pretensión principal solicitó reintegrarlo a su puesto de trabajo o a uno de igual o superior categoría, al pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir desde su retiro hasta su revinculación, sin solución de continuidad, y a la cancelación de aportes a la seguridad social, además de 180 días de salario, conforme al artículo citado anteriormente.

En subsidio, solicitó se declarara la nulidad o inexistencia de la condición extintiva contenida en el ítem «obra o labor contratada» del punto B de las «condiciones generales del contrato» así como los topes de obras establecidos en los «otrossíes» (sic) , y, en consecuencia por ser injusto su despido, a cancelarle la totalidad de los salarios que faltan, o faltaren, hasta la terminación de la obra «proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena», en los términos del artículo 64, inciso 30, del CST; además, al pago de dominicales, festivos, compensatorios y la devolución de las sumas descontadas por «retefuente» durante la vigencia y terminación del contrato; la inclusión del bono de asistencia y del valor de una ración diaria de comida como factores

salariales y, por lo tanto, a la reliquidación de sus prestaciones sociales definitivas y a la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 de CST; tomando como factor salarial el bono HSE y a incluirlo en el valor de horas extras y dominicales y festivos y vacaciones en el mismo y, finalmente, a cancelarle 180 días de indemnización a que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como segunda pretensión subsidiaria, deprecó que se declarara que el despido ocurrió antes del nivel del avance pactado de la obra y se le condene a la demandada al pago proporcional de salarios hasta el 50.4% de su consecución; se reliquiden las prestaciones sociales considerando dominicales, festivos, compensatorios, bono de asistencia, productividad, auxilio de alojamiento, almuerzo diario, y la devolución de sumas descontadas sin autorización; se haga un nuevo cálculo de las prestaciones tomando como factor salarial el bono HSE y, por tanto, a incluirlo en el valor de horas extras y dominicales y festivos y vacaciones; a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y a cancelarle 180 días de indemnización en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Como tercera pretensión subsidiaria, solicitó que se reliquiden las prestaciones sociales en los mismos términos de la anterior.

Fundamentó sus peticiones, principalmente, en que entre las partes existió una relación laboral desde el 25 de junio de 2012 hasta el 20 de octubre de 2014, momento en

el cual el demandante fue despedido sin justa causa. Señaló que a lo largo de este período, se suscribieron varios «*otros síes*» (sic) con el fin de modificar las condiciones laborales, incluyendo alteraciones en la modalidad de trabajo. Afirmó que, durante su vinculación, prestó sus servicios en el Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena, realizando labores en el área de andamiaje hasta completar los objetivos pactados, como la instalación de toneladas de acero en las obras estructurales del proyecto.

Sostuvo que el 20 de octubre de 2014, la demandada dio por finalizada la relación laboral, alegando «*un ajuste administrativo y de organización de la empresa*», sin considerar las afecciones de salud que padecía en ese momento, como un diagnóstico de varicocele bilateral y una hernia umbilical que requería cirugía.

Señaló, además, que la desvinculación se llevó a cabo sin la autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que se encontraba en estado de debilidad manifiesta. Finalmente, narró que la empresa también omitió incluir ciertos bonos en la liquidación de prestaciones sociales, realizó deducciones sin el consentimiento del trabajador y no reconoció el bono HSE como parte de la remuneración laboral.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, manifestó que no eran ciertos, salvo los relacionados con los otrosíes, sus modificaciones y las labores para las que fue contratado el actor.

En su defensa la demandada adujo que la nulidad parcial de las estipulaciones contractuales no es viable porque el trabajador las aceptó; que no existió despido sin justa causa, toda vez que el contrato terminó por expiración del plazo pactado; que no se verificaron los elementos requeridos para estabilidad laboral reforzada, ya que cuando terminó su contrato de trabajo no estaba incapacitado ni tenía recomendaciones médicas; en relación con el pago de trabajo suplementario el demandante no especificó los hipotéticos componentes salarios omitidos y a cuánto asciende lo reclamado; que en lo atinente al bono de asistencia y otros auxilios la demandada se atuvo a sus compromisos contractuales y convencionales; que no existieron descuentos o retenciones sin autorización sino que se aplicó la figura del anticipo salarial.

En su defensa propuso las excepciones que denominó inexistencia de las obligaciones, buena fe, prescripción, y la innominada o genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 19 de febrero de 2020, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, resolvió:

PRIMERO: DECLÁRENSE no probadas las excepciones de fondo de inexistencia de las obligaciones e innominada o genérica, interpuesta por la demandada CBI COLOMBIANA S.A. y probada parcialmente la excepción de prescripción. Dadas las consideraciones de la sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR que entre el actor EBER ENRIQUE PADILLA ARRIETA y la demandada CBI COLOMBIANA S.A. existió un contrato de trabajo por obra y labor contratada, y

posteriormente a término fijo desde el 25 de junio de 2012 hasta el 20 de octubre de 2014, dadas las consideraciones de la sentencia.

TERCERO: CONDÉNESE a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. al reconocimiento de la bonificación de asistencia como factor salarial y por consiguiente, al pago de la reliquidación del trabajo suplementario del actor EBER ENRIQUE PADILLA ARRIETA, en la suma de \$607,347, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

CUARTO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. a cancelar al actor EBER ENRIQUE PADILLA ARRIETA por concepto de reliquidación de las prestaciones sociales definitivas, esto es, primas, cesantías e intereses de cesantías; la suma de \$99.584, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

QUINTO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A., a cancelar el cálculo actuarial por concepto de los aportes a la seguridad social en pensiones, de conformidad con [el] verdadero salario devengado, los cuales deberán ser consignados al fondo de pensiones al cual esté afiliado el actor, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEXTO: ABSOLVER a la demandada CBI COLOMBIANA., de las restantes pretensiones de la demanda.

SEPTIMO: CONDENAR en costas a la parte vencida en este proceso. Fijar como agencias en derecho el 7% del valor de las condenas de conformidad al acuerdo PSAA 16-10554.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación propuestos por las partes, a través de la sentencia del 22 de noviembre de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, decidió:

PRIMERO: REVOCAR los ordinales **primero, tercero, cuarto y quinto** de la sentencia de calenda diecinueve (19) de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, dentro de este proceso Ordinario Laboral promovido por **EBER ENRIQUE PADILLA ARRIETA** contra **CBI COLOMBIANA S.A.**, para en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada de las pretensiones de la demanda, por las razones

anteriormente señaladas.

SEGUNDO: Se revocan las costas impuestas en primera instancia a la parte demandada en el numeral **séptimo** de la sentencia, para en su lugar condenar en costas a la parte demandante.

TERCERO: CONFIRMAR el resto de la sentencia.

CUARTO: Sin costas en esta instancia conforme lo dispone el inciso 8 del artículo 365 del CGP por no haberse causado.

QUINTO: Ejecutoriada esta sentencia, oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que los problemas jurídicos que debía resolver eran los siguientes:

Corresponde a la Sala establecer si al momento de la terminación del contrato de trabajo el actor gozaba de estabilidad laboral reforzada contemplada en la Ley 361 de 1997. En caso positivo, deberá determinar la Sala si al demandante le asiste el derecho al reconocimiento y pago de los emolumentos reclamados.

En caso de denegarse la pretensión principal, determinar la procedencia de declaratoria de nulidad y/o inexistencia del *ítem* del contrato de trabajo modalidad de obra o labor contratada.

Así mismo, estudiará si la bonificación de asistencia constituye factor salarial. Surgiendo como problema jurídico asociado determinar el alcance del pacto de desalarización contemplado en el artículo 128 del CST, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

En caso de que los señalados emolumentos tengan el carácter salarial, se establecerá si hay lugar a los reajustes de las horas extras, recargos nocturnos, festivos, dominicales, prestaciones sociales y aportes

El *ad quem* señaló que no hubo disputa entre las partes sobre la existencia de un contrato de trabajo desde el 25 de junio de 2012 hasta el 20 de octubre de 2014 (f.ºs 48 a 55 del expediente). Frente a los tópicos objeto de la *litis*, señaló:

i) Estabilidad laboral reforzada

El Tribunal analizó la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concluyendo que el demandante no cumplía con los requisitos necesarios para gozar de dicha garantía.

El colegiado afirmó que, según la jurisprudencia contenida en las sentencias CSJ SL10538-2016 y SL488-2020, era indispensable acreditar una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, el conocimiento del empleador sobre la condición de discapacidad, y que la terminación del contrato laboral fuera causada por esta limitación y no por una razón objetiva.

Señaló el juez de segundo grado que, aunque existe libertad probatoria para acreditar la discapacidad, como lo establece la sentencia CSJ SL2586-2020, las pruebas presentadas, como diagnósticos de varicocele bilateral y hernia umbilical sin obstrucción, no demostraron una limitación significativa que afectara la capacidad laboral del trabajador. Además, el colegiado observó que la relación laboral se desarrolló con normalidad, sin evidencia de que estas afecciones impidieran el desempeño de sus funciones.

El juez plural valoró, además, las historias clínicas que incluían diagnósticos como varicocele bilateral grado I-II, con fecha del 26 de mayo de 2016 (folio 85), y hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena, con fecha del 16 de octubre de 2016 (folios 88 a 94). También se consideró una historia

clínica ocupacional fechada el 22 de octubre de 2010 (folios 95 a 99) y otra en la que se especificaba un procedimiento de herniorrafia umbilical programado para el 29 de octubre de 2014 (folio 105).

Sin embargo, pese a ello, no encontró evidencia suficiente de una discapacidad que impidiera al trabajador desempeñar sus funciones. Además, se demostró que la terminación del contrato se debió a un vencimiento de plazo y no a un despido por razón de su condición de salud. Por tanto, concluyó que el trabajador no gozaba de la protección establecida por la Ley 361 de 1997, ni vulneró los derechos del trabajador.

En definitiva, desde el punto de vista jurídico, el Tribunal consideró que la terminación del contrato estuvo fundamentada en el vencimiento del plazo pactado, lo que constituye una causa objetiva válida y no discriminatoria.

Afirmó que no era necesario un despido formal para activar la protección, pero en este caso no se acreditó que el finiquito laboral estuviera motivado por una discapacidad relevante, conforme a lo indicado en la sentencia CSJ SL572-2021.

ii) De la nulidad y/o inexistencia de la cláusula contractual

El juez plural analizó la solicitud de declaratoria de nulidad o inexistencia de la cláusula del contrato relativa a

la condición extintiva de obra o labor contratada, así como de los otrosíes que modificaron dicha condición. Tras estudiar los requisitos establecidos en los artículos 1740 y siguientes del Código Civil, concluyó que no concurrían causales de nulidad absoluta o relativa.

La colegiatura señaló que no se evidenció objeto o causa ilícita que afectara la validez del contrato, ni se alegaron vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo. Estimó que la parte demandante fundamentó su pretensión únicamente en el carácter potestativo de las cláusulas, argumento que fue desestimado al no contravenir los principios de la legislación laboral, la cual busca equilibrar la relación empleador-trabajador y garantizar derechos mínimos.

Además, el *ad quem* determinó que el contrato de trabajo y sus otrosíes no requerían formalidades especiales para su validez, y que los hitos de la obra eran determinables por las áreas encargadas del proyecto, eliminando cualquier carácter arbitrario en las cláusulas.

En este sentido, concluyó que las disposiciones pactadas no contravenían la normatividad laboral y se asemejaban en su naturaleza a las condiciones propias de los contratos a término fijo. Por consiguiente, se confirmó el fallo del juez de primera instancia, al no encontrarse motivos jurídicos o probatorios que justificaran la declaratoria de nulidad.

iii) Incidencia salarial de la bonificación de asistencia

En el caso analizado, el juez colegiado afirmó que, según el contrato y los comprobantes de pago, esta bonificación estaba condicionada al cumplimiento de indicadores como puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo, sin que se exigiera el despliegue directo de la fuerza laboral del trabajador. Encontró que la finalidad del bono no era retribuir directamente el servicio prestado, sino contrarrestar el ausentismo laboral. Esta conclusión se apoyó en los términos contractuales y en los registros de pago, los cuales evidenciaron que el bono se pagó de forma proporcional a los días laborados, incluso en meses donde no se cumplieron la totalidad de los criterios estipulados.

El juez plural resaltó que la jurisprudencia de la Corte resultó clave para analizar el carácter salarial del bono. En sentencias como la CSJ SL 3266-2018 y SL 5159-2018, se estableció que *«si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario»*, y que las partes no pueden despojar de su naturaleza salarial a rubros que constituyan una remuneración directa del servicio. Sin embargo, reiteró que es válido excluir el carácter salarial a conceptos que no son retributivos del trabajo, siempre que su finalidad sea distinta, como en este caso, donde el bono buscaba incentivar la asistencia y no compensar directamente la prestación laboral. El juez que definió la alzada concluyó que no existió desnaturalización del bono ni ineficacia en la cláusula que lo regulaba.

Por último, el Tribunal determinó que el empleador cumplió con incluir el bono como factor salarial para efectos prestacionales, tal como lo pactaron las partes. Así, las pretensiones de reliquidación de prestaciones sociales carecieron de fundamento, dado que estas se calcularon correctamente. En consecuencia, el *ad quem* revocó los ordinales primero, tercero, cuarto y quinto de la sentencia apelada y absolvió a la demandada, relevándose de estudiar otros puntos de las apelaciones por sustracción de materia.

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

Pretende la parte demandante que la corporación case totalmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la providencia de primera instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula cuatro cargos por la causal primera de casación, los cuales no son replicados; los cuales se pasan a solucionar en el siguiente orden: se resolverá inicialmente el primer y cuarto cargo, seguidamente se acumularán para su estudio el segundo y tercero, por cuanto denuncian la violación de similar elenco normativo, se sirven de argumentos complementarios y persiguen idéntico fin.

VI. CARGO PRIMERO

Considera que la sentencia impugnada es violatoria, por vía indirecta, de los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 48 constitucional en relación con la absolución de la pretensión de reintegro.

Los quebrantos normativos mencionados se produjeron por el siguiente error de hecho:

No dar por demostrado, estándolo, que, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo mi mandante se encontraba protegido por el fuero de salud, configurándose a su favor la estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior, como consecuencia de la apreciación equivocada las siguientes pruebas:

1. Copia de resultado de eco testicular con transductor, expedida por el Dr. OSVALDO GALOFRE DEL RISCO, con su respectiva remisión y autorización de consulta especialista.
2. Copia de exámenes médicos a realizar, de fecha 12/07/2014.
3. Copia de remisión con su respectiva autorización de consulta especialista de fecha 16/10/2014.
4. Copia de la historia clínica del señor Eber Padilla Arrieta.
5. Copia de la historia clínica ocupacional -examen médico de retiro-.
6. Copia de remisión con su respectiva autorización para consulta especialista, de fecha 29/10/2014.
7. Copia de solicitud médica para procedimiento-herniorrafia umbilical SOD, que data de 29-10-2014.
8. Copia de factura de venta RAR 398427 -bienestar ips-.
9. Copia de resultados médicos emitidos por Laboratorios BAZAM.
10. Copia de autorización para laboratorio clínico.
11. Copias de las políticas salariales 2010 y 2011.

El censor cuestiona la sentencia desde dos perspectivas: la gravedad de la enfermedad y la intención discriminatoria del empleador al finalizar el contrato.

Afirma que la enfermedad del trabajador afectaba significativamente su capacidad laboral, lo que se reflejó en varias incapacidades y la necesidad de un tratamiento quirúrgico. La terminación del contrato agravó su situación al privarlo de estabilidad económica durante su recuperación, dejando a su familia en desamparo. Lo anterior, a juicio del recurrente, demuestra que la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 resulta aplicable, dado que el despido afectó directamente su derecho a la estabilidad reforzada en salud.

Dice que, el Tribunal, al desestimar la protección especial, ignoró el precedente CC SU-087-2022, el cual precisa que la garantía de estabilidad reforzada no exige calificación previa de pérdida de capacidad laboral, sino que se basa en tres criterios: la existencia de una condición de salud que dificulte el desempeño laboral, el conocimiento del empleador sobre esta situación antes del despido y la ausencia de justificación suficiente para la desvinculación.

Sostiene que, los hechos probados en el proceso evidencian que el demandante estaba en un tratamiento médico continuo, con incapacidades reiteradas, lo que lo hacía sujeto de especial protección constitucional. Afirma que la terminación del contrato con base en el vencimiento del plazo fijo carece de objetividad, ya que el empleador podía optar por continuar la relación laboral si persistían las necesidades del cargo. Aduce que esto contradice la normativa constitucional y evidencia una afectación directa a los derechos del trabajador, dejando en evidencia la falta

de justificación del despido.

Finalmente, señala que el argumento del empleador sobre la inexistencia de mala fe, al basar el despido en una causal objetiva, resulta inconsistente, dado que según la jurisprudencia de esta Corte CSJ SL2586- 2020 la expiración del plazo fijo no constituye automáticamente una causa objetiva. La valoración de la continuidad del contrato depende de si las labores del trabajador siguen siendo necesarias. En este caso, el empleador no logró demostrar que la obra o función asignada había concluido, lo que refuerza la ausencia de una justificación válida para el despido y confirma la vulneración de los derechos del demandante.

VII. CONSIDERACIONES

De manera inicial la Sala pone de presente que, conforme al ordenamiento jurídico, la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades que más que un culto a la técnica, son supuestos esenciales de la racionalidad del recurso; por ende, constituyen su debido proceso y son necesarios para que este no se desnaturalice.

Así, para cumplir el objeto del recurso extraordinario de casación el escrito que lo contiene debe reunir no solo las exigencias formales previstas en el artículo 90 del CPTSS, sino que la acusación debe ser lógica, ajustada a los requisitos mínimos de orden técnico, clara en su planteamiento y completa en su desarrollo (CSJ SL5268-

2017).

Lo anterior, en consideración a que la labor de la Corte se supedita a que el recurrente formule de manera adecuada la acusación, para a partir de ello confrontar la sentencia con la ley, y así determinar si el fallador plural aplicó las disposiciones legales que correspondía para solucionar correctamente la controversia sometida a su escrutinio o si las interpretó adecuadamente, o si dejó de lado las que estaban llamadas a solucionarlas.

En consecuencia, al censor le corresponde identificar los soportes del fallo que debate, para establecer la senda por la cual dirige el ataque, ya sea por la vía de los hechos, ora por la jurídica, o por ambas en cargos separados, desde luego, cuando el fundamento de la decisión que se confuta sea mixto.

Pues bien, advierte la Sala que la sustentación del primer cargo adolece de graves desatinos que comprometen su prosperidad, los cuales no son susceptibles de ser corregidos en virtud del carácter dispositivo que rige el recurso extraordinario, conforme se pasa a señalar.

1.- El censor omite presentar una sustentación completa que permita identificar un discurso coherente con la senda fáctica elegida, pues no sólo acude a planteamientos de orden jurídico, como se precisa más adelante, ajenos a esta vía, sino que solamente enlista los medios de prueba, en

unos casos, y, en otros, únicamente los describe, pero sin argumentar cuál fue el error apreciativo del Tribunal.

En efecto, como se ha adocinado, entre otras, en las providencias CSJ SL4959-2016 y SL9162-2017, al recurrente no le bastaba increpar y pregonar ciertas falencias en la actividad de valoración probatoria del juez de segundo grado, sino que al tenor de los ordinales 1 del artículo 87 y 5 literal b) del artículo 90 del CPTSS, debió: *i)* individualizar los yerros fácticos; *ii)* adjudicar de forma clara el error de apreciación, esto es, que no se valoró una prueba que reposa en el trámite o que se contempló de manera equivocada, refiriéndose en primer lugar a las que tienen carácter de calificadas y, de ser el caso, los demás medios de prueba; *iii)* confrontar mediante un razonamiento lógico lo que dedujo el fallador con lo que demuestra el medio de convicción; y *iv)* explicar de qué manera todo ello impactó la decisión recurrida.

Sin embargo, tales presupuestos fueron desconocidos, en razón a que el impugnante se limitó a enunciar un error probatorio, enlistó unos medios de convicción y afirmó sin sustento fáctico-probatorio, que existían elementos de juicio en el proceso que acreditaban el grado de afectación de la salud del extrabajador, tornándose su crítica en insuficiente para sus propósitos.

Es más, los argumentos que se esgrimen en el cargo son de índole estrictamente jurídico, pues se limitan a señalar que se desconoció el fallo CC SU-087-2022 y a intentar

encuadrar su situación a las subreglas fijadas en esa providencia, desconociendo abiertamente que por la senda indirecta se debe pormenorizar los defectos fáctico-probatorios a efectos de lograr demostrar, a través de las pruebas denunciadas, los dislates de hecho esgrimidos.

2.- Igualmente, el impugnante enuncia errores de hecho, pero no los fundamenta. En su lugar, se incluyen planteamientos de orden jurídico, como, por ejemplo, los relacionados con el desconocimiento de la ya citada providencia CC SU-087-2022 y la sentencia CSJ SL2586-2020 para sugerir que el Tribunal desconoció los términos allí dispuestos, sin señalar, en todo caso, su incidencia en la presente controversia desde la óptica probatoria.

Debe recordarse que las vías directa e indirecta de violación de la ley son excluyentes, habida cuenta que la primera conlleva a un error jurídico mientras que la segunda a la existencia de uno o varios yerros fácticos, debiendo ser su formulación y análisis diferentes y por separado (CSJ SL, 25 may. 2004, rad. 22543).

3.- Ahora, los argumentos del censor, además de ser desenfocados, constituyen más bien un alegato de instancia, pues, acusar la sentencia por la vía indirecta en este primer cargo, implica que la parte recurrente señale de manera clara las pruebas que son admisibles en casación, demuestre de modo objetivo qué es lo que acreditan, así como el valor atribuido por el juzgador y la incidencia de éstas en las

conclusiones del fallo impugnado (CSJ SL341-2019), aspectos que no fueron atendidos en la sustentación.

Así las cosas, el recurrente no formuló el ataque en debida forma en procura de evidenciar la violación fáctica denunciada, lo que impide a la Corte efectuar el juicio de legalidad de la sentencia impugnada, tal como se precisó en la sentencia CSJ SL038-2018, en la que se iteró la providencia CSJ SL, 22 nov. 2011, rad. 41076:

Es verdad averiguada que en el recurso de casación no contienen quienes tuvieron la calidad de partes durante las instancias, ni la labor de la Corte en esta sede radica en descubrir a cuál de ellas debe asignarle el derecho sustancial debatido, porque dicha polémica queda agotada al proferirse el fallo del juez de la alzada. Dentro del rol pedagógico que también cumple la Corporación, se ha insistido en que en el recurso extraordinario se enfrentan la decisión que se cuestiona, con la Ley sustancial, en perspectiva de analizar si con dicha providencia se infringió alguna norma jurídica creadora, modificadora, o extintiva, de una situación jurídica particular y concreta. Pero ese ejercicio que la Constitución y la Ley atribuye a la Corte Suprema de Justicia, no puede ser desarrollado por iniciativa propia de este órgano de cierre, sino que, al contrario, debe ser realizado de la mano de lo argumentado por el recurrente, en un discurso dirigido precisamente a derruir las motivaciones de la sentencia que combate, sin que el Juez de casación pueda salirse del cauce trazado por el inconforme, dado el conocido carácter rogado y dispositivo del recurso extraordinario.

En el presente caso, la sustentación del recurso no pasa de ser un alegato de instancia en el que brilla por ausente un discurso coherente dedicado a desvertebrar el eje fundamental del fallo gravado.

4.- Del mismo modo, en este primer cargo no se cuestionan los fundamentos esenciales de la decisión impugnada, sino que se concentra en la exposición de argumentos jurídicos y un supuesto desconocimiento de la

jurisprudencia constitucional y laboral que resultan impertinentes o desenfocados.

Además, el error de hecho relacionado en la primera acusación y los breves alegatos que se hicieron en relación con algunos de ellos, no plantean argumentos precisos, concretos y con la capacidad de desvirtuar la presunción de legalidad y acierto de la sentencia de segundo grado, por lo que el ataque resulta inane.

Al efecto, resulta imperativo recordar los argumentos esenciales de la decisión, con lo que se pone en evidencia la inexactitud o extravío del cargo.

El Tribunal, al analizar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, concluyó que el demandante no cumplía con los requisitos para acceder a la estabilidad laboral reforzada. Se determinó que era necesario acreditar una pérdida de capacidad laboral del 15% o superior, que el empleador conociera la discapacidad, y que la terminación del contrato estuviera vinculada a dicha limitación. Aunque se presentaron diagnósticos médicos, como varicocele bilateral y hernia umbilical, no se demostró que estas dolencias afectaran significativamente la capacidad laboral del trabajador ni que impidieran el desempeño de sus funciones. Además, el juzgador plural consideró que la terminación del contrato se debió al vencimiento del plazo y no a un despido relacionado con la condición de salud, por lo que se concluyó que no se vulneraron los derechos del trabajador ni daba lugar a la protección establecida en la ley.

De hecho, el juez de la alzada soportó su fallo en múltiples historias clínicas (f. os 85, 88 a 94, 95 a 99 y 105), a partir de las que dedujo principalmente que el demandante no estaba cobijado por el fuero de estabilidad, en razón a que su condición de salud no se encontraba afectada.

Pese a la anterior fundamentación de la sentencia impugnada, la acusación se centra en afirmar en abstracto que el mal estado de salud del actor estaba comprometido y que al no advertirlo el colegiado desconoció los efectos de las sentencias de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en ella citadas. Empero, no proporciona un argumento desde la óptica fáctica que desvirtúe la valoración que hizo el juez de instancia al darle credibilidad a todas las historias clínicas que tuvo en cuenta para definir que el ex trabajador no gozaba del fuero de estabilidad reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Por consiguiente, olvidó el recurrente que, según lo ha adoctrinado la Sala en la sentencia CSJ SL, 10 mar. 2000, rad. 13046, cuya regla se reiteró en la CSJ SL5158-2018, para él era imperativo controvertir cada una de las pruebas sobre las cuales se cimentó la decisión de segundo grado, debido a que *«[...] con apenas quedar uno en pie sobre él se mantendrá indemne, dadas las presunciones de legalidad y acierto que lo revisten, como el carácter dispositivo, y por ende, rogado del recurso»*.

5. Finalmente, es relevante señalar que este primer cargo, alegado por la vía indirecta, carece de la imputación

en relación con la modalidad de violación de la ley.

Lo indicado es suficiente para no quebrar la sentencia de segundo grado, en este particular tópico, pues sus argumentos continúan protegidos por la presunción de legalidad y acierto que tienen las providencias judiciales, conforme también asiduamente lo recuerda la Corte, por ejemplo, en la providencia CSJ SL9159-2017.

VIII. CARGO CUARTO

Estima el recurrente que la sentencia del juez de segunda instancia infringe por la vía indirecta y en la modalidad de aplicación indebida los artículos 22, 45, 46 y 61 literal c) del CST, en relación con el 1502, 1534 y 1535 del Código Civil y 25 y 53 de la Constitución Política, en cuanto a la negativa de declarar la nulidad de la cláusula calificada como meramente potestativa.

Las transgresiones normativas mencionadas se produjeron como consecuencia de los siguientes errores fácticos:

1. Dar por demostrado, estando demostrado lo contrario, que el trabajador suscribió libremente la condición extintiva contenida en el ítem “obra o labor contratada” del punto B. de las “CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO” que se refiere a la expresión “y hasta el momento en que 69,4% de las obras Civil-Concreto en el proyecto de expansión de la refinería de Cartagena esté terminado.
2. No dar por demostrado, estándolo, que, dada la complejidad de la obra contratada, el empleador no suministró al trabajador los elementos de juicio necesarios y suficientes para participar, activamente, en la confección del conocimiento de avance de la

obra a efectos de saber éste, el trabajador en qué momento realmente habían llegado al porcentaje de avance de obra pactado.

3. Dar por demostrado, no estándolo, que el punto B. de las “CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO” que se refiere a la expresión "y hasta el momento en que el 69,4% de las obras Civil-Concreto en el proyecto de expansión de la refinería de Cartagena esté terminado", hace parte de la libertad que tiene el empleador de escoger la modalidad contractual laboral que más le convenga para la explotación de sus negocios.

Los anteriores errores de hecho fueron consecuencia de la apreciación equivocada del contrato de trabajo visible a folios 31 a 44.

Aduce el recurrente que el análisis del caso pone de manifiesto una desviación del principio de consonancia que el juez plural inobservó. Aunque se reconoció la naturaleza del contrato como de obra o labor determinada, el fallo no abordó adecuadamente los reparos sobre la cláusula específica que vinculaba la terminación del contrato al avance del 69.4% de las obras. En lugar de analizar si esta condición era potestativa y contraria a la normativa vigente, el *ad quem* justificó su legalidad basándose en que no dependía exclusivamente de la voluntad del empleador, sino del progreso de los trabajos. Enfoque que resultó insuficiente para determinar la nulidad de la cláusula.

Alega que, el Tribunal también argumentó que el demandante tenía conocimiento del avance de la obra gracias a los sistemas de control interno y auditorías externas, lo que, según su criterio, excluía cualquier arbitrariedad. Sin embargo, este razonamiento no aborda si el contenido de la

cláusula contravenía los principios contractuales de buena fe y del equilibrio de las partes. Además, al no considerar los elementos esenciales de las condiciones generales del contrato, se ignoraron las normas que prohíben la existencia de obligaciones sometidas exclusivamente al arbitrio de una parte.

Por otra parte, la jurisprudencia y la normativa relevante, como los artículos 1534 y 1535 del Código Civil, prohíben expresamente las condiciones meramente potestativas, las cuales carecen de efectos jurídicos. El análisis debió centrarse en determinar si la expresión *“hasta el momento en que el 69,4% de las obras esté terminado”* configuraba una condición potestativa, en tanto que su cumplimiento dependía de factores controlados indirectamente por la demandada. La omisión de esta valoración jurídica constituye un error que afecta la validez del fallo.

Finalmente, sostiene que el principio de buena fe objetiva, mencionado en la demanda, exige que las partes actúen con lealtad y transparencia durante todas las etapas contractuales, y que este estándar de conducta no se cumplió al establecer una cláusula que desnaturaliza la igualdad entre las partes al subordinar la terminación del contrato a parámetros poco claros y posiblemente discrecionales. En consecuencia, se solicita declarar la nulidad de dicha cláusula, dado que afecta los derechos del trabajador y contraviene los fundamentos esenciales del derecho laboral y civil.

IX. CONSIDERACIONES

El Tribunal frente a esta temática señaló que, una vez analizada la solicitud de nulidad de la cláusula del contrato relacionada con la terminación de la obra y los otros íes que modificaron dicha condición, así como los requisitos del Código Civil, no existen causales de nulidad, ya que no halló un objeto o causa ilícita ni vicios del consentimiento.

El colegiado desestimó el argumentó del demandante, según el cual, la cláusula era potestativa, considerando que no contravienen los principios laborales ni afectan el equilibrio entre empleador y trabajador. Además, estableció que no se requieren formalidades especiales para la validez del contrato, y que los hitos del proyecto son determinados por las áreas responsables. Así, ratifica que las disposiciones no vulneran la normatividad laboral, y confirma el fallo del *a quo*.

Por su parte, la censura afirma, desde la óptica fáctica, que la sentencia del juez de segunda instancia viola varios artículos del Código Sustantivo del Trabajo, el Código Civil y la Constitución Política, al no declarar la nulidad de una cláusula considerada potestativa. Argumenta que el Tribunal cometió errores probatorios al asumir que el trabajador suscribió libremente una condición extintiva en el contrato, sin haber demostrado que el empleador no le proporcionó los elementos necesarios para conocer el avance real de la obra.

Además, sostiene que el juez plural apreció erróneamente que la cláusula formaba parte de la libertad del empleador para elegir la modalidad contractual. El recurrente también cuestiona que el fallo no analizó adecuadamente si esa disposición violaba los principios de buena fe y de equilibrio entre las partes, ni si la condición era potestativa, lo cual contravendría la normativa sobre obligaciones y derechos laborales. Finalmente, considera que aquella vulnera los principios de transparencia y lealtad, solicitando su nulidad por afectar los derechos del trabajador.

Por consiguiente, el problema jurídico que debe resolver la Corte es si el juez colegiado valoró correctamente el contrato de trabajo, específicamente la cláusula atacada, a efectos de establecer su validez, como se definió en la sentencia confutada.

Dicha estipulación es del siguiente tenor:

Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado, en la disciplina de andamiaje en el Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que el 69.4% de las obras Estructurales en el Proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena esté terminado.

En primer lugar, se debe rechazar el argumento presentado por el recurrente en cuanto a que el juez plural incurrió en una violación del principio de consonancia porque para tal efecto debía denunciar el artículo 66A CPTSS, lo cual no se hizo, asimismo acusar las piezas

procesales pertinentes, esto es, el recurso de apelación, a fin de sustentar tal trasgresión, sin que ello ocurriera.

Por otro lado, en este cargo se omite presentar una argumentación completa que permita identificar un ataque lógico y coherente con la senda fáctica elegida, pues el censor no sólo acude a planteamientos de orden jurídico, extraños a esta vía, sino que simplemente enlista defectos valorativos y un medio de prueba (el contrato de trabajo y la cláusula en cuestión), que únicamente los describe, pero sin explicar de manera razonable cuál fue el yerro apreciativo del Tribunal, pues hace más un raciocinio de validez jurídica y no combate la valoración probatoria propiamente dicha.

Al respecto, es relevante señalar que en este embate lo que pretende en ultimas el recurrente es que se constate una presunta invalidez o nulidad de la cláusula objeto de la controversia. Ahora, si bien es cierto con este propósito se enuncian errores de valoración probatoria, estos no se fundamentan. Por el contrario, se incluyen planteamientos de *iure*, como, por ejemplo, que la referida disposición contractual transgrede la Constitución, el Código Civil, el CST y los principios de buena fe, transparencia y lealtad, lo cual resulta palmariamente extraño a la vía de ataque escogida.

De lo anterior, se puede concluir que si lo que pretendía el recurrente es infirmar la decisión de instancia en relación con la validez o eficacia de una cláusula del contrato de

trabajo, debió acudir a la senda de puro derecho para controvertir su concordancia con el ordenamiento jurídico.

Finalmente, los argumentos presentados por el censor carecen de claridad y están más orientados a un alegato de instancia que a una fundamentación adecuada en sede de casación. Al acusar la sentencia por la vía indirecta en este cargo, la parte recurrente debió señalar de forma objetiva lo que el contrato de trabajo y la cláusula acreditan, así como el valor que el juzgador les otorgó y cómo estas influenciaron las conclusiones probatorias del fallo impugnado (CSJ SL341-2019).

Estos aspectos no fueron correctamente abordados en la sustentación del recurso. En consecuencia, el reclamante no presentó los argumentos de manera adecuada para evidenciar la violación fáctica que denuncia, lo que imposibilita a la Corte realizar el juicio de legalidad sobre la sentencia impugnada en relación con este particular tópico (CSJ SL, 22 nov. 2011, rad. 41076).

Por lo anterior, se desestima el cargo cuarto.

X. CARGO SEGUNDO

El censor manifiesta que la providencia atacada viola la ley sustancial, por la vía directa, en la modalidad de infracción directa, en relación con los artículos 127 del CST, modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, en correspondencia con el 25 y 53 de la Constitución Política.

Lo anterior, con ocasión de la revocatoria de los numerales primero, tercero, cuarto y quinto de la providencia confutada.

Estima el censor que el fallo objeto de análisis concluye que las bonificaciones pactadas en favor del demandante constituyen retribuciones indirectas del servicio, validando la exclusión salarial conforme al artículo 128 del CST. Sin embargo, esta interpretación, a juicio del recurrente, se fundamenta en un razonamiento erróneo que omite lo establecido en el artículo 127 del CST, según el cual cualquier pago relacionado con la prestación del servicio tiene naturaleza salarial, principio respaldado por la jurisprudencia de esta corporación.

Afirma que el juez plural no consideró que las bonificaciones, vinculadas al cumplimiento de la asistencia, puntualidad y normas de salud y seguridad, están presuntivamente comprendidas como salario, salvo prueba en contrario. Conforme a la jurisprudencia de la Corte, corresponde al empleador demostrar la naturaleza no salarial de un pago. Sostiene que la decisión desatiende el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades y pasa por alto que estos valores están relacionados directamente con la disposición del empleado para prestar su fuerza de trabajo, constituyendo una retribución inherente a la actividad contractual.

Finalmente, aduce que, al desvincular la bonificación del concepto de salario, la sentencia desconoce su incidencia en el cálculo de las prestaciones sociales, vacaciones y

aportes al sistema de seguridad social. Además, equiparar la asistencia y puntualidad a elementos ajenos a la prestación del servicio menoscaba la lógica del vínculo laboral, ya que la presencia efectiva del trabajador es esencial para el cumplimiento de las tareas asignadas. Esta interpretación fragmenta la relación entre las labores efectivamente desempeñadas y la remuneración, desconociendo la integralidad que debe regir los derechos laborales.

XI. CARGO TERCERO

Sostiene el recurrente que la sentencia impugnada viola la ley sustancial, por la vía indirecta, específicamente, los artículos 127, 128, 249, 306 del CST, en relación con el 25 y 53 de la Constitución, debido a la revocatoria de los numerales primero, segundo y tercero de la providencia confutada.

Estima que las violaciones normativas se produjeron como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

No dar por demostrado, estándolo, que, la bonificación denominada “Bono de Asistencia” constituía verdaderamente salario.

No dar por demostrado, estándolo, que, a la bonificación denominada “Bono de Asistencia” se le restó eficacia salarial al no tenerla en cuenta para la liquidación trabajo suplementario y complementario, afectando así la liquidación de prestaciones sociales.

Los anteriores yerros fácticos fueron como consecuencia de la apreciación equivocada de las siguientes pruebas calificadas:

1. Contrato de trabajo visible a folio 60 a 74 del expediente digital.
2. Volantes de Pago mensuales visibles a folio 74 a del expediente digital de los anexos de la contestación de la demanda.

Alega el censor que el fallo objeto de ataque adolece de errores fundamentales al asumir, sin mayor análisis, que los pagos cuestionados carecen de naturaleza salarial debido a un previo pacto. Este razonamiento ignora lo establecido en la jurisprudencia de esta corporación que determina que cualquier pago que retribuya directamente el servicio del trabajador constituye salario, independientemente de la denominación empleada. Por tanto, no basta con pactar condiciones para la bonificación; es imprescindible demostrar que estas no se derivan de la contraprestación del servicio.

El Tribunal omitió un análisis exhaustivo de la relación entre las condiciones de causación de las bonificaciones y las actividades propias del servicio contratado. Subsiste una presunción legal de que todo valor recibido por el trabajador tiene naturaleza salarial, salvo prueba en contrario. No obstante, la parte demandada se limitó a argumentar que las condiciones de remuneración obedecían a políticas externas, sin aportar medios de convicción que desvincularan dichas condiciones de las obligaciones inherentes al desempeño laboral.

Afirma que el material probatorio no respalda la tesis de la demandada, ya que no se demostró de manera clara cómo las condiciones para recibir las bonificaciones se diferenciaban de las exigencias laborales habituales, como la asistencia, puntualidad o cumplimiento de normas de seguridad. Esta falta de distinción evidencia que los pagos cuestionados tenían la misma causa y finalidad que el salario, revelando un intento de disimular su verdadera naturaleza. Así, se concluye que los pagos extralegales forman parte de la retribución salarial del trabajador.

XII. CONSIDERACIONES

El Tribunal en relación con el bono de asistencia señaló que, según el contrato de trabajo, este rubro no tiene como objetivo retribuir directamente el servicio prestado, sino contrarrestar el ausentismo laboral y fomentar la puntualidad y permanencia en el puesto de trabajo. Aunque se pagaba de manera habitual y proporcional a los días laborados, su finalidad no era remunerar la actividad laboral en sí, sino asegurar el cumplimiento de los cronogramas del equipo o incentivar la asistencia.

El censor argumenta, desde la perspectiva jurídica, que la sentencia impugnada infringe la ley sustancial al no considerar que la bonificación por asistencia debe ser consideradas salario, según los artículos 127 y 128 del CST, y que su exclusión en el cálculo de prestaciones sociales afecta el vínculo y la esencia de estos rubros. Señala que, aunque la sentencia atacada establece que las bonificaciones

son retribuciones indirectas, esta interpretación es errónea, ya que, conforme a la jurisprudencia de la Corte, todo pago relacionado con la prestación del servicio debe ser tratado como salario, a menos que se demuestre lo contrario.

Además, por lo fáctico, el recurrente critica que el Tribunal no haya valorado adecuadamente las pruebas, como el contrato de trabajo y los volantes de pago, que evidencian la naturaleza salarial de los bonos. Concluye que la omisión de este análisis equivale a desconocer los derechos del demandante y la integralidad de la relación laboral.

Precisado lo anterior, de la argumentación se puede inferir que la censura invita a esta corporación a dilucidar, desde una perspectiva jurídica y fáctica, si el colegiado se equivocó al negarle el carácter salarial a lo sufragado al accionante por concepto de bonificación de asistencia HSE, para establecerá si hay lugar a los reajustes de las horas extras, recargos nocturnos, festivos, dominicales, prestaciones sociales y aportes, pues conforme al principio de consonancia previsto por el artículo 66A del CPTSS, fue el problema jurídico planteado y resuelto por el Tribunal, cuando al efecto precisó:

- Así mismo, estudiará si la bonificación de asistencia constituye factor salarial. Surgiendo como problema jurídico asociado determinar el alcance del pacto de desalarización contemplado en el artículo 128 del CST, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

- En caso de que los señalados emolumentos tengan el carácter salarial, se establecerá si hay lugar a los reajustes de las horas extras, recargos nocturnos, festivos, dominicales, prestaciones sociales y aportes.

Pues bien, para dilucidar lo anterior desde lo jurídico, cabe recordar que los artículos 127 y 128 del CST, subrogados en su orden por los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, que se acusan y que regulan, el primero de ellos, los elementos integrantes del salario y, el segundo, los pagos que no constituyen salario, son del siguiente tenor:

Artículo 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni 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.

De allí que, acorde al referido artículo 127 del CST es salario *«todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte»*, de lo que se sigue que, independientemente del instrumento jurídico que se utilice, en este caso lo pactado en el contrato de trabajo, si un pago se dirige a retribuir directamente el servicio prestado, constituye salario.

Partiendo de lo precedente y frente al artículo 128 *ibidem*, que permite restarle naturaleza salarial a algunos beneficios o pagos, es oportuno advertir que la existencia de un acuerdo de exclusión salarial, no implica, desde el punto de vista jurídico, que lo recibido por el trabajador por concepto de auxilios o beneficios, ya sea en dinero o en especie, inexorablemente no constituyen factor salarial; pues si tal beneficio, en razón a su estructura, causa y finalidad, efectivamente retribuye directamente el servicio subordinado, es salario. En efecto, en sentencia CSJ SL403-2013, reiterada en la decisión CSJ SL1609-2024, se explicó:

Al margen de que el cargo fue enfocado por la vía indirecta, no está demás reiterar en esta oportunidad, la posición que, de vieja data, viene sosteniendo la jurisprudencia laboral frente a la definición de salario conforme a los artículos 127 y 128 del CST. Conviene traerla a colación en razón a que todavía persisten, por parte de algunos empleadores, prácticas laborales consistentes en que, so pretexto de la facultad otorgada por el citado artículo 128 modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990, celebran pactos salariales con los trabajadores con el propósito de restarle el carácter salarial a pagos que por esencia lo son, no obstante que son ineficaces, como sucedió en el sub lite.

En sentencia del 12 de febrero de 1993 (radicación 5481), al referirse a la interpretación de los arts. 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en vigencia de la ley 50 de 1990, esta Sala expuso lo siguiente:

“Determinar cuáles de los pagos que el trabajador recibe del empleador constituyen salario y cuáles no, es tema de innegable relevancia para las relaciones obrero-patronales, tanto individuales como colectivas, por lo cual se hace necesario distinguir el ‘salario’ propiamente dicho de otras remuneraciones y beneficios que también recibe el trabajador por razón de su trabajo o con ocasión del mismo, cuáles son las ‘prestaciones sociales’, las ‘indemnizaciones’ y los ‘descansos’, según clasificación empleada hace ya tiempo por nuestra legislación positiva y de usanza predominante en el lenguaje ordinario de la vida laboral. [...]

a).- El pago del salario, desde el punto de vista jurídico, es la principal obligación de quien se beneficia del trabajo subordinado ajeno, como que constituye ordinariamente la contraprestación primordial y más importante de la actividad desplegada por el

trabajador. El salario aparece así, como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria que regule la prestación personal subordinada de servicios.

[...]

3.- La clasificación de los beneficios laborales que se ha dejado expuesta, de conformidad con nuestras normas positivas reguladoras de las relaciones entre trabajadores y empleadores del sector privado, permite resolver fácilmente el asunto bajo examen, pues aplicando los anteriores conceptos al caso litigado se impone concluir que no interpretó erróneamente el Tribunal el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo ni tampoco dejó de aplicar el 128 del mismo ordenamiento. Estas normas, en lo esencial, siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1.990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por tanto constituye salario, ya no lo sea en virtud de disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores”. (Subraya la Sala).

De lo transcrito se desprende que el acuerdo de voluntades que le resta naturaleza salarial a un rubro o beneficio que en verdad es retribución directa del servicio, resulta insuficiente para desvirtuar su condición remuneratoria, pues tal determinación no está sujeta al arbitrio de las partes; por tanto, si un pago cumple las condiciones previstas en la ley para ser salario, seguirá predicándose 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»* (CSJ SL3272-2018).

Ahora bien, de la lectura armónica de esas disposiciones y en correspondencia con la línea jurisprudencial trazada por la Corte, el criterio conclusivo o de cierre para definir si un pago es o no salario, consiste en determinar si se ha recibido como contraprestación o retribución directa del trabajo; así se dijo en la sentencia CSJ SL5159-2018, que puntualizó:

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.

Igualmente, en decisión CSJ SL1993-2019, la Corte indicó que todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o que acredite que el mismo no retribuye directamente el servicio teniendo en cuenta su función. Por tanto, se destaca la naturaleza remuneratoria no emana de la ley, sino de los elementos fácticos que permitan dilucidar como se consagró y si en realidad, retribuye o no el servicio prestado.

De la misma manera, ha enseñado esta corporación que más allá de la forma o denominación que se emplee, la posibilidad de descartar la naturaleza salarial de un pago debe necesariamente fundarse en evidencia concreta de que, realmente, no es retributivo del servicio prestado (CSJ SL12220-2017). Es por esto que la labor del juez del trabajo no se agota en el examen 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.

De lo expuesto surge palmario que la colegiatura se equivocó al considerar que el bono de asistencia no tenía carácter salarial, por no retribuir el servicio, y que, por lo tanto, no se debía tener en cuenta para liquidar el trabajo complementario, pues contrario a sus argumentos, tal conclusión es producto de una intelección equivocada del artículo 128 del CST.

También conviene recordar que, aunque es criterio pacífico de la Corte que la habitualidad en el pago de determinados rubros no constituye por sí misma factor decisivo para establecer su carácter salarial, ello no releva al empleador de probar que las consignaciones constantes efectuadas de un determinado concepto en favor de su trabajador, tienen causa distinta a la remuneración de la prestación personal del servicio (CSJ SL705-2024).

La Sala de Casación Laboral al estudiar asuntos donde fungía como parte pasiva la misma demandada de esta contienda; e igual que aquí, entre otros conceptos, se reclamaba el carácter salarial del bono de asistencia, en sentencias CSJ SL3073-2023, SL1609-2024 y SL2293-2024, se fijaron los criterios sobre la naturaleza salarial de ese beneficio para todos los efectos legales. En la primera de esas decisiones se adoctrinó:

En esa línea, el Tribunal al momento de proferir su decisión manifestó que las partes podían excluir de la base para la liquidación de ciertos pagos una determinada acreencia, sin que con ello desconociera su naturaleza salarial al exponer, en torno a las prerrogativas convencionales, en particular sobre el Bono de Asistencia, que *«no encuentra la Sala que se hubiere desnaturalizado la finalidad del emolumento referido, por ende, se estima que la cláusula de exclusión salarial pactada en el contrato de trabajo que unió a las partes (cláusula cuarta), resulta válida y eficaz, pues como se dijo, el bono de asistencia no es retribución directa del servicio prestado por el trabajador»*.

Dicha intelección es errónea, como ya se anotó, y desconoce el espíritu de las reglas encaminadas a clarificar el propósito de los pactos de exclusión salarial y evitar que en ejercicio de los mismos se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Por tanto, es preciso destacar que esta Corporación en sentencias CSJ SL1798-2018, reiterada en la CSJ SL5159-2018, se refirió a la posibilidad de fijar pactos o cláusulas de exclusión salarial manifestando lo siguiente:

En esa misma línea de pensamiento, la Corte en la sentencia CSJ SL1993-2019, adoctrino 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 esta suerte, añadió 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»*.

Y, en efecto, respecto a los acuerdos de exclusión salarial, en la citada sentencia CSJ SL5146-2020 se concluyó al respecto que:

[...] las consideraciones jurídicas del Tribunal no fueron claras, pues, a la vez que determinó que las sumas que retribuyen directamente el servicio del trabajador constituyen salario y no dejan de serlo por el acuerdo individual o colectivo de las partes, estimó que, al tenor de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 100 de 1993, las *«sumas habituales y que retribuyen directamente la prestación del servicio se pueden excluir de la base del cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales, es decir que, a pesar de ser salario dichas sumas, estas pueden no constituir factor salarial para efectos de la liquidación de prestaciones sociales»*.

Lo anterior es un evidente error jurídico derivado de la interpretación de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, como se explicó, los pagos habituales que retribuyen directa y realmente el servicio constituyen salario y no pueden dejar de serlo por acuerdo entre las partes, además de que una cosa no puede ser y no ser al mismo tiempo. (Se destaca en esta oportunidad).

Es decir que, en el entendimiento que le ha dado la Sala a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo no cabe la diferenciación que elaboró el juez de segundo grado, ni es posible justificar que, a través de un acuerdo entre las partes, se determine un salario apenas formal y nominalmente, pero se le niegue esa condición de manera real y material, al impedir que sirva de base o parámetro para la liquidación de las demás acreencias laborales que tienen como referente ese concepto. En tal sentido, si una determinada suma es salario, lo debe ser para todos sus efectos y no es posible que, como lo ha dicho la Corte, *sea y no sea al mismo tiempo*.

Ahora bien, más allá de la forma, denominación o instrumento jurídico del que proceda un estipendio, la posibilidad de descartar su naturaleza salarial, debe fundarse en evidencia concreta de que, realmente, no es retributivo del servicio prestado, pues, la labor del juez del trabajo no se agota en la auscultación del acuerdo de exclusión salarial vertido en un

contrato de trabajo o convenio colectivo, con independencia de que el mismo sea claro, preciso y detallado, sino, que existe el deber de examinarlo y confrontarlo con la verdadera esencia del rubro en discusión.

De lo expuesto, refulge palmariamente que el Tribunal incurrió en los errores jurídicos enrostrados, pues no solo desconoció lo dispuesto en la ley y la jurisprudencia en punto a la necesidad de verificar la verdadera destinación de los pagos, sino que peregrinamente sugirió la necesidad de promover un conflicto colectivo para modificar lo convenido en el instrumento convencional vigente.

En virtud de lo anterior, los cargos son fundados y dan lugar a la casación parcial de la sentencia recurrida, en cuanto revocó la decisión del juzgador de primer grado, al considerar que en virtud de un pacto de exclusión salarial no sólo la prima técnica, sino, también los aludidos incentivos y el bono de asistencia no tenían carácter salarial y no analizar y disponer, como consecuencia de ello, el eventual pago de diferencias salariales y prestacionales.

En suma, resulta evidente que el juez plural se equivocó jurídicamente al restarle naturaleza salarial al bono de asistencia para calcular algunas acreencias laborales, y concretamente para liquidar el trabajo suplementario, y sí tenerlo para otras, en la medida que desconoció la ley y la jurisprudencia en punto a la necesidad de verificar la verdadera destinación del pago, ya que, al ser factor de salario, lo es para todos los efectos; por ende, la segunda acusación es fundada desde lo jurídico.

A la misma conclusión se arriba al efectuar un análisis desde una perspectiva eminentemente fáctica. En efecto, a folios 48 a 57 del cuaderno principal aparece el contrato de trabajo, en el cual se acordó lo siguiente:

B) CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO.

- Cargo que desempeña: Aprendiz de andamios.
- Actividad: Andamiaje
- Nivel: 4
- **Salario ordinario: \$1.589.990**
- **Bonificación Condicionada: Hasta la suma de \$715,505 pagadera como se indica en la cláusula cuarta del presente contrato**

(Resalta la Sala).

A su vez, en la cláusula cuarta del contrato se pactó:

4. REMUNERACIÓN.

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 si 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 trabajador 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 tomada en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales – cesantía, 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 de 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.

(El subrayado es de la Sala).

A su vez, a f.º 67 del cuaderno principal aparece la liquidación final de prestaciones sociales, en la cual se observa que, para la cuantificación de estas, además del salario ordinario que para esa anualidad ascendía a la suma de \$1.947.100, se incluyó el valor correspondiente a «*BONO DE ASISTENCIA*» por valor de \$876.195.

De las pruebas aquí analizadas, especialmente del contrato de trabajo, se evidencia que la remuneración del

trabajador estaba conformada por dos factores: para el año 2012, un salario básico de \$1.589.990 y una bonificación de asistencia por la suma de \$715.505 y, para el año 2014 se encontraba compuesta por una asignación de \$1.947.100 y el mismo bono por valor de \$876.195, tal como se acredita a folios 48 y 67, beneficio último que, se reitera, estaba condicionado al aporte del trabajador en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y, adicionalmente al «*desempeño del Empleado*» y su grupo laboral en la observancia de las disposiciones de HSE, requisitos de los que no puede colegirse cosa distinta a que requieren la prestación del servicio efectiva del trabajador para su causación, tal como lo concluyó esta corporación en la sentencia CSJ SL1259-2023.

Así las cosas, las condiciones para el reconocimiento de este estipendio exigen el desempeño del trabajador, es decir, remuneran directamente la prestación personal de su servicio en favor del empleador, sin que la argumentación que hiciera el Tribunal reflejara con contundencia que dicha erogación correspondía exclusivamente a la finalidad que indica su denominación, es decir, recompensar su asistencia al trabajo independiente de que cumpliera la actividad para la que fue contratado, circunstancia que, por demás, no aparece establecida.

De otra parte, en el contrato de trabajo suscrito entre las partes se acordó que aquella bonificación de asistencia se tendría en cuenta para efectos del cálculo de las prestaciones sociales, el auxilio de cesantía y sus intereses, las primas de

servicios, los aportes a seguridad social, las contribuciones parafiscales, la indemnización por despido sin justa causa y las vacaciones compensadas en dinero, más «[...] *no integrará la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia precisamente la remuneración o salario ordinario, específicamente recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo*» (se subraya), exclusión que, como se vio en el estadio de la casación, contraviene el ordenamiento jurídico, toda vez que al retribuir directamente el servicio, dicha bonificación constituye salario y no puede dejar de serlo por acuerdo entre las partes para liquidar ciertas acreencias (CSJ SL3073-2023).

En consecuencia, el Tribunal cometió los yerros endilgados por la censura; por ende, las acusaciones prosperan, solo en cuanto negó la incidencia salarial del bono de asistencia para liquidar el trabajo suplementario, pues para efectos de calcular las prestaciones sociales sí fue tomada en cuenta conforme se evidencia en la liquidación final del contrato visible a folio 67, a la que con anterioridad se hizo referencia.

Aquí, cabe agregar que, en relación con las vacaciones disfrutadas en tiempo, el fallador de segundo grado en momento alguno se ocupó de tal asunto, de ahí que no es posible atribuirle un yerro sobre un tema que no se pronunció.

Por lo dicho, se casará la sentencia impugnada, en lo referente al bono de asistencia que tiene connotación salarial, por la no inclusión al liquidar el tiempo suplementario, con su consecuente incidencia en las prestaciones sociales y aportes a la seguridad social. No se casa en lo demás.

XIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para desatar los recursos de apelación formulados por las partes, se debe tener en cuenta que, por las resultas del recurso de casación, la Sala en sede de instancia, únicamente se ocupará de estudiar la naturaleza salarial del bono de asistencia HSE para efectos de liquidar el trabajo complementario y su incidencia prestacional.

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, en su sentencia del 19 de febrero de 2020, declaró no probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones e innominada interpuestas por la demandada, y aceptó parcialmente la excepción de prescripción. Estableció que existió un contrato de trabajo por obra y labor contratada, seguido de uno a término fijo, desde el 25 de junio de 2012 hasta el 20 de octubre de 2014; la empresa CBI Colombiana S.A. fue condenada a reconocer la bonificación de asistencia como factor salarial y a pagar la reliquidación del trabajo suplementario por \$607.347, así como una suma adicional por prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.

En relación con la bonificación de asistencia, que es lo que atañe a este recurso, el juez determinó que, debido a la falta de claridad sobre los factores no constitutivos de salario y la forma de pago, se consideró que este rubro debía ser parte del salario. Como resultado, procedió a reliquidar el trabajo suplementario y las prestaciones sociales, por su incidencia ineludible en éstas, excluyendo las vacaciones según lo dispuesto en el artículo 192 del CST.

El demandante interpuso recurso de alzada respecto a la estabilidad laboral por fuero de salud y la validez de la cláusula extintiva del contrato, frente a lo cual la Sala no accedió casar la determinación del Tribunal, razón por la cual no será objeto de estudio en la instancia.

La demandada, por su parte, apeló la sentencia, solicitando que se revocaran las condenas impuestas, especialmente las relacionadas con la reliquidación del trabajo suplementario, su incidencia prestacional, y las costas. En cuanto al bono de asistencia, argumentó que su causación, forma de pago y origen estaban claramente establecidos en el contrato de trabajo, y que no debía ser considerado parte de la remuneración ordinaria. Aseguró que el juzgador se confundió al interpretar lo pactado sobre estos puntos y que, además, la demanda no deprecaba el pago de dominicales ni festivos, sino solo la reliquidación del salario ordinario y el bono de asistencia.

Sobre el particular, basta con reiterar lo dicho en el estadio de la casación, en donde se determinó que el citado

bono de asistencia sí era salario, para efectos de liquidar el trabajo suplementario y su correspondiente incidencia en las prestaciones sociales, que es lo que interesa a este proceso, pues correspondía a un pago habitual, constante y retribuía el servicio, de ahí que a la luz del artículo 128 del CST modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, no podía ser excluido como factor de salario para el citado trabajo suplementario, máxime que el empleador, en momento alguno demostró que dicho rubro tuviese real y efectivamente una causa o finalidad distinta a la prestación del servicio.

Por lo expresado, es procedente la reliquidación del referido trabajo suplementario con su respectiva incidencia en las prestaciones sociales, para lo cual se debe señalar que no son materia de discusión los extremos de la relación laboral que unió a CBI Colombiana S.A. con el demandante, que van del 25 de junio de 2012 al 20 de octubre de 2014.

Ahora bien, como en la sentencia de primera instancia se condenó a la reliquidación del trabajo suplementario teniendo en cuenta el bono de asistencia dado su carácter salarial, y por contera igualmente al reajuste de las prestaciones sociales al verse afectadas éstas por la no inclusión de dicha prebenda en la tasación del primer ítem, se impone confirmar dicha providencia, máxime cuando el cálculo realizado por el *a quo* no fue objeto de ataque o reproche en los recursos de alzada.

Finalmente, como se confirma la sentencia de primer grado en relación con la reliquidación deprecada, la Sala estima pertinente pronunciarse sobre la negación de la pretensión de indemnización moratoria en los siguientes términos.

Al respecto, es relevante recordar que el juez de primera instancia en cuanto a este tópico, manifestó que no hubo mala fe por parte de la demandada debido a que las concesiones provinieron de la implementación de la política salarial de la empresa que consagraba su no incidencia salarial, lo cual fue aceptado por el trabajador, por lo que la accionada actuó confiando plenamente en que la bonificación de asistencia no constituía factor salarial.

Ahora bien, las indemnización y sanción moratorias previstas por los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 no operan de manera automática, sino que en cada caso concreto debe valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta y lo ubiquen en el terreno de la buena fe (CSJ SL, 25 jul. 2012, rad. 38954, CSJ SL053-2018, SL4515-2020, reiterada en SL983-2021).

Para esto, es necesario adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador con miras a constatar si existen razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva, en ese sentido no se pueden presumir reglas absolutas o esquemas preestablecidos.

Dentro de un proceso similar al presente, seguido contra la misma empleadora, la Corte consideró que la empresa actuó de buena fe en tanto no se halló un ánimo defraudatorio de la demandada, sin que la intención fuera ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de un beneficio. En efecto, en decisión CSJ SL1259-2023, indicó:

[...] 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., 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.

Bajo los anteriores planteamientos, la Corte consideró que existía buena fe de la empleadora CBI Colombiana S.A., por cuanto no se advertía la intención de ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de los rubros de prima técnica, incentivos HSE, de progreso convencional y de progreso tubería. Así lo explicó en decisión CSJ SL3073-2023, en la que dijo:

Mutatis mutandi, *-cambiando lo que haya que cambiar-* resulta pertinente la aplicación de las consideraciones arriba trascritas, al presente asunto, pues, 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 y las que se deducen aquí en sede de instancia, además, se vislumbra que la intención no fue ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de los rubros debatidos, sino, una firme convicción de que estaban amparadas por un *«pacto de exclusión salarial»*, que como ya lo señaló la Sala en el precedente arriba citado; *«provino de una confusión conceptual que, en todo caso, no entraña mala fe ni, se repite, algún ánimo defraudatorio»*. por lo tanto, se negará esta pretensión.

Pues bien, en el presente asunto por tratarse de un caso de contornos similares, la Sala no vislumbra mala fe por parte del empleador, quien no tuvo ánimo alguno de timar a su trabajador pues estaba confiado en que la aceptación de su empleado le daba validez al pacto de exclusión salarial, razón por la cual se confirmará la decisión del *a quo*, también por este aspecto.

Las costas en primera instancia conforme a lo dicho en la sentencia de primer grado. Sin costas en sede de instancia.

XIV. 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 que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 22 de noviembre de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **EBER ENRIQUE PADILLA ARRIETA** siguió contra **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, solo en

cuanto no se tuvo en cuenta el bono de asistencia para la liquidación del trabajo suplementario y su consecuente incidencia en la tasación de las prestaciones sociales. En lo demás **NO SE CASA**.

Costas como se indicó en la parte motiva

En sede de instancia, **CONFIRMA** íntegramente la sentencia proferida el 19 de febrero de 2020 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena.

Costas como se dijo en la parte considerativa.

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

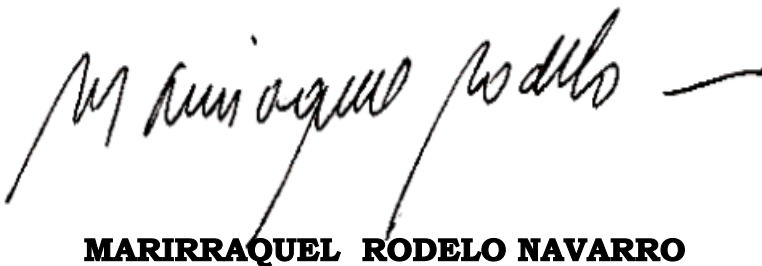
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: A7C82322080880667FBBAB1AA639E9F6FD0B192C7BECAF1238134971D9D7EBFB

Documento generado en 2025-02-05