



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL435-2025

Radicación n.º 13001-31-05-006-2020-00370-01

Acta 04

Bogotá D.C., once (11) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por la **PROMOTORA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE CARTAGENA S.A.S E.S.P. -PROELÉCTRICA S.A.S E.S.P.-**, respecto de la sentencia proferida el 28 de septiembre de 2022 por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso que instauró **VÍCTOR MANUEL MELÉNDEZ FIGUEROA**.

I. ANTECEDENTES

Víctor Manuel Meléndez Figueroa demandó a la Promotora de Energía Eléctrica de Cartagena S.A.S E.S.P. (en adelante Proeléctrica), para que se declarara la existencia de una relación laboral, la ineficacia de las cláusulas segunda, cuarta y quinta del otrosí contractual

del 1º de noviembre de 2010 y la tercera del suscrito el 1º de agosto de 2018.

En consecuencia, solicitó que se declararan salariales los pagos recibidos por auxilios de vivienda, HED, HEN, HEDF, HENF, aportes institucionales empleado, empresa y plus y la bonificación y con ello la reliquidación de las prestaciones sociales y de los pagos al Sistema de Seguridad Social, las indemnizaciones del artículo 1º de la Ley 52 de 1975, 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Subsidiariamente, requirió que las «[...] sumas sean debidamente indexadas».

Como sustento de sus pretensiones, informó que el 1º de septiembre de 2004, suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñarse como auxiliar de mecánica, devengando quincenalmente \$641.000.

Relató que trabajó horas extras, a partir del 1º de enero de 2006, su salario se incrementó a \$700.000; en 2007 a \$742.000; 2008 a \$923.048 y 2009 a \$993.846, en tanto que el 4 de febrero de 2010, fue promovido a mecánico II, percibiendo \$2.000.000.

Comentó que el 1º de noviembre de ese año, mediante otrosí, se implementó un sistema de remuneración flexible integral (en adelante RFI), mediante el cual, «[...] se

disminuyó el salario recibido» a \$1.300.000 y se instauraron beneficios no salariales, denominados auxilio monetario de vivienda y aportes institucionales plus, empresa y empleado. Detalló que esos conceptos fueron «[...] incluidos meses a mes en la nómina» y que para 2011, se le pagó por intereses a las cesantías \$322.908.

Indicó que, en dicho año firmó nuevamente un otrosí en el que se dispuso que su salario básico, ascendería a \$1.352.000 y que el auxilio de vivienda sería de \$698.880, el voluntario institucional plus de \$128.613, de empleado \$29.120 y de empresa de \$54.600. Así mismo, en febrero percibió una bonificación no salarial, por \$2.000.000 y en diciembre otra de \$2.080.000, en junio \$828.718 por concepto de prima legal y en diciembre por \$886.265.

Sobre las cesantías, precisó que, ese mismo año, le fueron consignados \$1.714.983 y en 2012, por intereses de estas de \$205.798.

Comentó que el 1º de enero de 2012, se aumentó su salario a \$2.200.600, discriminado en \$1.335.031 como básico, \$690.108 auxilio de vivienda, \$136.070 aporte institucional, \$30.808 voluntario plus y \$57.767 de empresa. Del mismo modo, que, en junio de 2012, recibió por prima \$924.168, en diciembre \$2.200.600 por bonificación no salarial y en ese mismo mes \$1.213.768 por la otra prima.

En similar sentido, dijo que, en 2013, recibió \$271.810 por intereses y \$2.265.082 por cesantías. Igualmente, que, en ese año, se aumentó el salario básico a \$1.487.892, el auxilio de vivienda a \$769.126, el aporte voluntario plus a \$141.540, el institucional a \$32.047, empresa a \$60.088 y que percibió por primas de junio \$856.824 y de diciembre de \$1.046.919 y por bonificación salarial \$2.289.064.

Aseguró que para 2014, la empresa le pagó \$248.625 por intereses y \$2.071.872 por cesantías; \$1.554.800 por salario básico; \$803.800 por auxilio de vivienda; \$147.923 por aporte voluntario plus; \$33.492 por aporte institucional; \$62.798 por empresa; por primas de junio \$964.270 y diciembre \$901.057 y \$2.392.072 por bonificación no salarial.

En lo referente a 2015, enunció que la demandada le sufragó \$253.623 por intereses y \$2.113.523 por cesantías; \$1.852.500 por salario básico; \$957.600 por auxilio de vivienda; \$176.225 por aporte voluntario institucional plus; \$39.900 por aporte institucional; \$74.813 por aporte de empresa; \$1.104.665 por prima de junio y \$1.052.575 por la de diciembre y \$2.392.072 por la bonificación no salarial.

Por su parte en 2016, dijo que percibió \$291.943 por intereses y \$2.432.861 por cesantías; \$1.945.125 por salario básico; \$1.105.480 por auxilio de vivienda; \$185.036 por aporte voluntario plus; \$41.895 institucional; \$78.553 por empresa; \$1.052.681 por la prima de junio y \$1.050.671 por la de diciembre.

Apuntó que en esa anualidad laboró horas extras y que, para su cálculo, el empleador *«[...] utilizó como base para su liquidación los denominados beneficios no salariales»*. Adicionalmente, que para marzo, abril y junio recibió otros auxilios HED, HEN, HEDF que *«[...] corresponden a los porcentajes de recargo por labor en horas extras, trabajo nocturno o dominical y festivo»*.

Dijo que, en 2017, recibió \$257.344 por intereses y \$2.144.534 por cesantías; \$2.042.382 por salario básico; \$1.055.754 por auxilio de vivienda; \$194.288 por aporte voluntario plus; \$43.990 por institucional; \$84.481 por empresa; \$1.161.870 por la prima de junio y \$1.074.732 por la de diciembre y \$1.822.433 por la bonificación no salarial.

De otro lado, expuso que, en 2018, le pagaron \$270.041 por intereses y \$2.250.342 por cesantías; \$2.144.500 por salario básico; \$1.108.542 por auxilio de vivienda; \$204.002 por aporte voluntario plus; \$46.189 institucional; \$86.605 por empresa; \$1.245.523 por la prima de junio, \$1.694.938 por la de diciembre y \$2.349.844 por la bonificación no salarial.

Advirtió que el 1º de julio de 2018, convino mediante otrosí que su salario básico sería de \$2.633.446, de suerte que devengó \$1.361.290 por auxilio de vivienda; \$250.515 por aporte voluntario plus; \$56.720 por aporte institucional y \$106.351 por aporte institucional empresa.

Narró que, en 2019, la demandada le pagó \$398.587 por intereses y \$3.321.556 por cesantías; \$2.722.983 por salario básico; \$1.407.574 por auxilio de vivienda; \$259.033 por aporte voluntario institucional plus; \$58.649 por institucional y \$109.967 por empresa.

Comunicó que renunció a la empresa el 5 de abril de 2019 y que, en su liquidación, no se le tuvieron en cuenta los beneficios obtenidos, por lo que reclamó infructuosamente el 27 de junio siguiente.

Proelétrica se opuso a las pretensiones, salvo la declaratoria de la relación laboral y, frente a los hechos, aceptó la fecha de inicio del contrato de trabajo, la modalidad, el cargo del demandante, el salario de 2004, que aquel laboró horas extras, los incrementos salariales de 2006, 2008 y 2009, las tareas desempeñadas en 2010 y la asignación salarial correspondiente.

También aceptó el pago por cesantías y primas de 2011; el aumento de los valores otorgados al trabajador esa anualidad; el ingreso mensual de 2012; la prima del primer semestre de ese año; los intereses y las cesantías, reconocidas en 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019; el ajuste salarial y el aumento de los beneficios no salariales.

Estuvo conforme con la prima pagada en 2017, el contenido del otrosí de 2018, la fecha de la renuncia, el pago de la liquidación y la solicitud del demandante.

Argumentó que las cláusulas de desalarización de los otrosíes, no eran ineficaces porque fueron convenidas entre las partes.

Como excepciones, propuso las de ausencia de incumplimiento de las obligaciones laborales, de título y causa y de obligación en la demanda; cobro de lo no debido; inexistencia de lo pretendido y de afectación económica; prescripción; compensación y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 9 de noviembre de 2021, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, resolvió:

- 1. DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de fondo propuestas por la defensa, salvo la excepción de prescripción, la cual se declarará parcialmente probada, indicando que se encuentran prescritas las acreencias laborales causadas con anterioridad al 27 de junio de 2016, salvo lo relativo a las cesantías y los aportes a la seguridad social, conforme a lo considerado.
- 2. DECLARAR que entre el demandante [...] y la demandada [...] existió un contrato de trabajo desde el 1 de septiembre de 2004 al 5 de abril de 2019, conforme a lo considerado.
- 3. DECLARAR ineficaz las cláusulas del otro sí (sic) del 1 de noviembre de 2010 y del otro sí (sic) del 1 de agosto de 2018, suscritos entre el demandante y la entidad demandada que restaron naturaleza salarial a los pagos constitutivos de salario, acorde a lo considerado.
- 4. DECLARAR que los pagos denominados auxilio de vivienda, aportes institucionales, aporte institucional plus y aporte institucional empresa, otros auxilios HED, HEN, HEDF, HENF, devengados en vigencia del contrato de trabajo suscrito entre las partes son de naturaleza salarial.
- 5. CONDENAR a la demandada [...] a pagarle al demandante [...]:

Cesantías	\$10.446.049
Int. Cesantías	\$587.514

Primas	\$4.626.080
Ind. Art 99	\$100.466.734

- 6. CONDENAR a la demandada [...] a pagarle al demandante [...] una indemnización moratoria equivalente a la suma de \$112.224.672, y a partir del mes 25, los intereses moratorios calculados a la tasa más alta permitida por la Superintendencia Financiera de Colombia, sobre la suma [...] debida por reliquidación de las prestaciones sociales [...].
- 7. CONDENAR a la demandada [...] a consignar al fondo de pensiones al que se encuentre afiliado el señor VÍCTOR MANUEL MELÉNDEZ FIGUEROA las diferencias correspondientes al salario realmente devengado [...], incluyendo el 100% de lo percibido [...].
- 8. Condenar en costas a la parte demandada.
- 9. Absolver a la demandada de las restantes pretensiones incoadas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación presentados por las partes, el 28 de septiembre de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, determinó:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral quinto de la sentencia [...] en el sentido de establecer que el valor de la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías asciende a la suma de \$144.500.000.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

Como problemas jurídicos, se planteó resolver si los auxilios de vivienda, aportes institucionales empleado, plus y empresa y otros auxilios HED, HEN, HEDF, HENF, tenían naturaleza retributiva y si había lugar al reconocimiento de las sanciones moratorias.

Recordó que, según el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, era salario todo aquello que recibía el trabajador como contraprestación directa del servicio.

En punto al 128, aclaró que esta Corporación había estudiado su alcance, entre otras, en las sentencias, CSJ SL1101-2019 y CSJ SL3886-2020.

Revisó el expediente y sostuvo que según el documento de folio 87, para el 4 de febrero de 2010, el demandante ascendió a mecánico II, por lo que su salario se reajustó a \$2.000.000, no obstante, el 1º de noviembre de ese mismo año, suscribió otrosí en el que se contempló un sistema de compensación flexible.

Evidenció que el pago básico se aumentaba y los «[...] *beneficios pactados también conforme al reajuste del mismo salario*». Del mismo modo, mencionó que para 2018, las partes a través de otrosí modificaron esa forma de retribución.

Así las cosas, consideró:

Pues bien, la sola prueba documental da cuenta de que los mencionados beneficios eran salario, pues, de entrada, se observa que, para el año 2010, al demandante le fue asignado un salario de \$2.000.000, pero posterior a ello, a través de otro Sí se decidió fraccionar el mismo en el básico, más los auxilios anteriormente señalados de carácter no salarial, situación que avizora diáfananamente el querer del empleador en disfrazar de manera fraudulenta el valor del salario real del actor a través de la denominación de tales beneficios como no salariales, pero que, claramente eran una extensión del salario primeramente pactado.

También se encuentra acreditado el carácter retributivo de manera directa, de las mencionadas bonificaciones, en tanto, las condiciones de causación estaban ligadas a la asistencia y el cumplimiento del trabajo del actor, y requerían el despliegue de la fuerza de trabajo de este, de donde brota su naturaleza salarial, tal como se desprende igualmente de los testimonios de Paula Andrea Villegas, Coordinadora de Talento Humano de la demandada, quien manifestó que el auxilio de vivienda era transferido directamente al trabajador y los aportes institucionales eran consignados a un fondo de pensión, pero que los podía retirar dos veces al año, es decir, VÍCTOR MANUEL MELÉNDEZ, podía hacer uso de estos dineros sin que para ello, se requiriera una destinación específica. Así mismo, la declaración de Jaider Antonio Villarraga, empleado de la demanda, también expresó que, tales beneficios se desalarizaron para que el trabajador tuviera mejores ingresos netos en cada quincena y otros beneficios tributarios, los cuales, eran pagados en monto de acuerdo al cargo desempeñado, cumpliéndose con esto, el presupuesto de habitualidad, por cuanto, dicho pago era de causación mensual, por así reconocerse en el instrumento que consagró tales bonificaciones y desprende de los volantes de pagos aportados con la contestación y que yacen en el expediente digital.

Recordó la presunción de que todo lo *«[...] percibido por el trabajador es salario»*, de suerte que era al empleador a quien le correspondía demostrar *«[...] una destinación específica»*, es decir, que la entrega obedecía a una causa diferente a la prestación del servicio.

En lo relativo a las indemnizaciones moratorias, determinó que la empresa propició un *«[...] entramado para desconocer la incidencia salarial que debió percibir el demandante»*, pues como lo sostuvo la testigo Paula Villegas, los beneficios se concedían de acuerdo con el cargo y el trabajador, quien no *«[...] participaba de su constitución, en tal sentido, se observa diáfananamente, que, no dependen en ningún momento de las necesidades del trabajador»*.

Precisó que la conducta de la compañía no fue leal, tal y como se leía de la cláusula quinta literal b) del «[...] RFI», la cual transcribió, por lo que determinó:

De lo anterior brota cristalino la forma de engaño que el empleador utilizó frente al trabajador, en procura de su propio beneficio, siendo también estas razones válidas para no aceptar la propuesta realizada por el apoderado judicial de la entidad encartada en el recurso de apelación frente a la compensación pedida con las bonificaciones anuales que de manera extra legal entregó al trabajador, dado que, tales rubros, tal como lo indicó el togado, son de naturaleza extra legal, otorgados al demandante por mera liberalidad, los cuales no pueden ser compensados con los saldos que por obligación le corresponde cancelar, esto es, las prestaciones sociales y aportes a seguridad social en debida forma.

Finalmente, recalcó que como se declaró probada parcialmente la excepción de prescripción desde el 27 de junio de 2016, quedaría vigente la indemnización moratoria desde esa fecha hasta la de la finalización del contrato de trabajo, «[...] pues se dijo que desde esa fecha y hasta por 25 meses corría la indemnización» del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Proelétrica concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se resuelve en los términos presentados y de acuerdo con los alcances del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case totalmente la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque la del juzgado y la absuelva de todo concepto.

Con tal propósito, formula tres cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados y se resuelven conjuntamente dado que son complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 65, 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo; 249 y 306 de ese mismo estatuto y el 99 de la Ley 50 de 1990, en relación con el 1602 del Código Civil.

Advierte que el Tribunal, incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que el pago del auxilio de vivienda, el aporte institucional empresa, el aporte institucional plus y los otros auxilios HED, HEN, HEDF y HNF eran pagos salariales.
2. No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que el auxilio de vivienda, el aporte institucional empresa, el aporte institucional plus y los otros auxilios HED, HEN, HEDF tenían una finalidad y destinación no remunerativa del servicio.
3. No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que el auxilio de vivienda, el aporte institucional empresa, el aporte institucional plus y los otros auxilios HED, HEN, HEDF se causaban en periodos donde no había prestación efectiva del servicio, siendo evidente el carácter no retributivo del servicio.
4. No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que auxilio de vivienda, el aporte institucional empresa, el aporte institucional plus y los otros auxilios HED, HEN, HEDF, tienen como finalidad mejorar el ingreso del empleador ante una

contingencia o evento futuro, relacionado con su situación pensional.

Como pruebas indebidamente apreciadas señala el contrato de trabajo; los otrosíes del 1º de noviembre de 2010 y del 1º de agosto de 2018; los comprobantes de nómina; la planilla integrada de liquidación de aportes y la comunicación del demandante en la que acepta acogerse al sistema de remuneración flexible.

Además, la confesión del señor Meléndez Figueroa en su interrogatorio de parte y el testimonio de Paula Villegas.

Señala que de los desprendibles de nómina se deduce que aun en períodos en donde el trabajador no prestó sus servicios, como en incapacidades, *«[...] licencia de maternidad (sic)»* y vacaciones, la compañía le reconoció el auxilio de vivienda, de suerte que no *«[...] tenían (sic) como origen la prestación efectiva del servicio»*.

Reprocha al Tribunal, pasar por alto que en los otrosíes, se dejó expresamente constancia de que dichos pagos se reconocían y pagaban con independencia de la prestación del servicio, por lo que es claro que su intención no era remunerar la labor del trabajador.

Dice que los rubros suministrados tenían como objetivo, atender la necesidad de *«[...] todo ser humano de la vivienda y como un mejoramiento de las condiciones pensionales del empleado, al destinarse las sumas*

canceladas a una cuenta de ahorro como aportes voluntarios, administrada por un fondo de pensiones».

Reitera que los *«[...] auxilios reconocidos no tenían como criterio [de] causación la prestación efectiva del servicio, y se destinaban a un fondo de pensiones como ahorro voluntario»*, por lo que buscaban mejorar las condiciones pensionales del trabajador.

Recrimina a la segunda instancia, restarle valor probatorio a la prueba documental a partir del testimonio de Paula Villegas y haber concluido que lo entregado al demandante perdió *«[...] la calidad de ahorros voluntarios por el simple hecho de que, dichos beneficios y las condiciones de los mismos se definieron de forma previa por el empleador y que el empleado únicamente se adhiera (sic) a dicho esquema de beneficios»*.

Expone que el señor Meléndez Figueroa, en su interrogatorio de parte, aseguró que podía disponer en un tiempo determinado del *«[...] dinero ahorrado»*, lo cual es propio de los planes pensionales de ahorro voluntario que consisten en que lo depositado financie su pensión.

Sobre los planes institucionales de ahorro, especifica que esta Corporación ha dicho que tienen como propósito mejorar el ingreso del trabajador en función de un evento futuro *«[...] relacionado con su situación pensional»*, por lo que no son salariales.

Precisa que el demandante no estaba facultado para disponer de los montos consignados al fondo de pensiones cuando quisiera.

Detalla que la testigo Paula Andrea Jaramillo, comentó que los auxilios entregados al demandante no se conferían directamente a él, sino a la entidad de seguridad social, por lo que no remuneraban directamente sus servicios. También, que el subsidio de vivienda se daba a los trabajadores con el propósito de solventar el pago de arriendo o de créditos hipotecarios.

Dice que la segunda instancia erró en la interpretación que hizo de las disposiciones acusadas, al considerar que *«[...] por el solo hecho de percibir una suma de dinero en forma habitual del empleador»*, esta era salario, cuando lo procedente era *«[...] hacer un juicio hermenéutico de esas normas para determinar con absoluta certeza, que los referidos beneficios no tenían la virtualidad de ser salariales»*.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 65, 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo; 249 y 306 de ese mismo estatuto y el 99 de la Ley 50 de 1990, en relación con el 1602 del Código Civil.

Atribuye la comisión de los siguientes errores de hecho:

1. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la empresa actuó con mala fe al desconocer el carácter salarial de los beneficios extralegales.
2. No haber dado por demostrado, a pesar de estarlo, que la empresa actuó con buena fe y bajo la firme convención (sic) de [que] los pagos realizados no eran constitutivos de salario.
3. Haber dado por demostrado, sin estarlo, que literal B del RFI corrobora la mala fe de mi representada.
4. No haber dado por demostrado, que el RFI suscrito demuestra el actuar leal de mi representada.

Asegura que se apreció equivocadamente la cláusula quinta del «[...] RFI (folios 201 a 202)».

Expresa que al tener claridad sobre el hecho que los auxilios otorgados al trabajador no son salariales, resultan improcedentes las sanciones moratorias.

Manifiesta que el hecho de que ciertos beneficios estén asociados al cargo que ocupa el trabajador, no «[...] significa que esta configuración sea desleal. Es sencillamente eso: la manera en la que una empresa organiza la remuneración de sus trabajadores para ser más atractiva en el mercado laboral».

Explica:

Luego, afirma el Tribunal que por pactarse una compensación por los pagos realizados se está actuando de mala fe. Pues bien, de entrada, del documento citado en la sentencia, se desprende que este acuerdo se celebra respecto de los beneficios no salariales y también por cualquier valor o suma adicional que

reconozca la compañía en desarrollo del contrato de trabajo. Si se tomará como cierta esta tesis, cualquier acuerdo laboral en el que se pacte la compensación de los pagos realizados al trabajador sería un convenio celebrado con mala fe.

La estipulación citada persigue proteger los intereses mínimos del empleador. De ninguna manera puede pensarse que con su redacción se vulneran los derechos de los trabajadores.

Es un pacto con el que se busca que los pagos efectuados al empleado se tengan en cuenta si se imponen condenas.

VIII. CARGO TERCERO

Denuncia la violación directa, por interpretación errónea de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que condujo a la aplicación indebida del 65, 249 y 306 de ese mismo estatuto y del 99 de la Ley 50 de 1990.

Argumenta que el Tribunal dio un entendimiento equivocado a las normas acusadas, especialmente a las relacionadas con los pactos de exclusión salarial, el cual, también es contrario a lo establecido por esta Corporación.

Dice que la segunda instancia, equivocadamente determinó que los beneficios extralegales eran salariales *«[...] a pesar de tratarse de sumas no remunerativas del servicio prestado por el empleado»*.

Añade:

Muestra de lo anterior, es que el argumento central del fallador de segunda instancia, para determinar el carácter salarial de los beneficios extralegales de auxilio de vivienda, aporte institucional empresa y el aporte institucional plus, se basó exclusivamente en que dichos pagos eran habituales, y que se trataban de beneficios establecidos unilateralmente por el

empleador mediante esquemas a los cuales el empleado únicamente se adhiere, en una interpretación de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo alejado del precedente jurisprudencial.

Así las cosas, si bien el Ad quem dentro de sus consideraciones parte correctamente de los presupuestos de que salario es todo aquello que se cancele como remuneración directa de la prestación efectiva del salario, y que no es posible que las partes contrario a la naturaleza salarial de la prestación acordada le otorguen un tratamiento diferente, así como que corresponde al empleador efectuar la demostración de la destinación de las prerrogativas canceladas, de conformidad con los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, lo cierto es que, el juzgador de segunda instancia comete un error al interpretar que en virtud de dichas disposiciones normativas pagos realizados por el empleador con independencia la existencia de prestación efectiva del servicio por parte del trabajador, ostenten una naturaleza salarial, cuando precisamente el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, es claro al indicar que el criterio definitivo para establecer la naturaleza de un pago es que el mismo se genere como contraprestación directa del servicio prestado por el trabajador, criterio expuesto por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia [...].

Afirma que el auxilio de vivienda, el aporte institucional empresa y plus, se reconocieron al trabajador, incluso en períodos en los cuales no existió prestación del servicio, por lo que es claro que no lo retribuían directamente, tal cual, lo demuestran los desprendibles de nómina y los otrosíes.

Acota:

De manera que, el hecho de que el auxilio de vivienda, el aporte institucional empresa y el aporte institucional plus a entregar y el monto de estas se encuentren plenamente definidas por el empleador en un esquema de beneficios por cargo, y que el empleado simplemente se adhiera a dicho esquema de acuerdo con puesto desempeñado no implica que dichas sumas pasen a tener un fin remunerativo del servicio, y derivado de ello se consideran salario.

En el mismo sentido, al tratarse el aporte institucional empresa y el aporte institucional plus como un ahorro que puede ser retirado una vez se presente una contingencia futura, y las sumas canceladas a dicha cuenta de ahorro puedan ser dispuestas por el empleado, tampoco implica que estos conceptos se reciban como contraprestación o retribución del trabajo.

IX. RÉPLICA

El demandante asegura que el Tribunal dio un alcance adecuado a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, pues si bien, en una relación laboral, las partes pueden excluir la incidencia salarial de ciertos pagos, ello no es suficiente para *«[...] que exista una desproporción entre el salario y los pagos no constitutivos de salario de tal manera que afecte al trabajador»*.

Advierte que, del testimonio de Paula Villegas, resulta fácil concluir que el auxilio de vivienda y los aportes institucionales, tenían tal carácter, al reconocer que no *«[...] tenían ninguna finalidad»*.

De igual forma, menciona que muchos de los pagos hechos por la compañía, fueron incluidos dentro de la nómina mensual del trabajador, para que este dispusiera de ellos, por lo que es evidente que retribuyeron sus servicios.

Detalla que los auxilios HED, HEN, HEDF, HENF, eran calculados por el número de horas laboradas, *«[...] causándose los mismos directa y expresamente sobre las horas extra diurnas, horas nocturnas, horas extras nocturnas, horas dominicales o festivas y/o horas extras*

dominicales o festivas nocturnas», por lo que tenían como fuente directa la prestación del servicio.

X. CONSIDERACIONES

Pese a que los dos primeros cargos están orientados por la vía indirecta, no es materia de debate que **i)** Víctor Manuel Meléndez Figueroa laboró para Proeléctrica del 1º de abril de 2004 al 5 de abril de 2019; **ii)** que la relación contractual finalizó por la renuncia del trabajador y, **iii)** el último cargo que este ocupó fue como mecánico II.

El problema jurídico que debe resolver la Sala se centra en establecer, si fue acertado el proceder del Tribunal al concluir que el auxilio de vivienda, los aportes institucionales plus, empresa, empleado y los auxilios HED, HEN, HEDF y HNF, retribuyeron directamente los servicios del trabajador y, por tanto, eran salariales.

Resulta pertinente mencionar que de conformidad con los artículos 127 del Código Sustantivo del Trabajo y 1º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario todo aquello que recibe el trabajador, ya sea en dinero o especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea cualquiera la forma o el título que se le otorgue (CSJ SL3272-2018, CSJ SL4866-2020 y CSJ SL12220-2017).

En punto a esta temática, la sentencia CSJ SL5159-2018, mencionó:

En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia. Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad, pago, igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y ss. CST).

Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a la seguridad social y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo.

Como se explicó, el salario resulta ser lo que recibe el trabajador como consecuencia de los servicios que presta, de manera que no lo son las sumas que entrega el empleador por causa distinta a ello.

Importa precisar que el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, permite que tanto empleadores como trabajadores acuerden que ciertos auxilios no posean carácter retributivo, sin que ello sea una autorización para despojar de la incidencia salarial a pagos que en realidad la tienen, por cuanto, la «[...] ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220-2017).

La norma antes referenciada, establece varios parámetros para determinar los pagos que no son

remunerativos, tales como el hecho que **i)** sean sumas ocasionales que por mera liberalidad se otorguen a los empleados; **ii)** se suministren para facilitarles a ellos la ejecución de su trabajo y en ese sentido que no enriquezcan su patrimonio; **iii)** las prestaciones sociales; **iv)** los auxilios que, aun siendo habituales, las partes convengan (contractual o convencionalmente) que no constituyen salario, siempre y cuando en realidad no retribuyan directamente el servicio (CSJ SL5159-2018 y CSJ SL4342-2020).

De esta suerte, resulta evidente que elementos como la ocasionalidad o la habitualidad de un pago extralegal, su libre disposición, o el hecho de incrementar el patrimonio de un trabajador, si bien son relevantes para el análisis, únicamente se constituyen en criterios auxiliares para fijar la naturaleza retributiva de un emolumento, no le atribuyen automáticamente ese carácter, en los términos del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Bajo ese horizonte para establecer y delimitar los rubros que constituyen salario, la Corte ha definido que resulta aplicable el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, por manera que lo «[...] lo relevante, se insiste, es verificar si materialmente la respectiva asignación tiene como causa efectiva el trabajo y retribuye el servicio, más allá del rótulo que se le imprima o la fórmula que hayan definido las partes para garantizar su pago» (CSJ SL5146-2020).

Tampoco puede pasarse por alto que esta Corporación ha insistido en que, por regla general, los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, esto es, que pruebe que su entrega obedece a una causa diferente a la prestación del servicio.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL8216-2016, se señaló:

Se pactó así, en favor del trabajador el pago de \$362.000 mensuales a título de auxilio y se le restó incidencia salarial. Sin embargo, en dicho documento no se presentó una explicación circunstancial del objetivo de ese pago, ya que no se justificó para qué se entrega, cuál es su finalidad o qué objetivo cumple de cara a las funciones asignadas al trabajador. Es decir, las partes en el referido convenio le niegan incidencia salarial a ese concepto sin más, de lo que habría que concluir que se trata de un pago que tiene como causa inmediata retribuir el servicio subordinado del demandante.

Ahora bien, con miras a averiguar si el Tribunal se equivocó al concluir que el auxilio de vivienda, los aportes institucionales plus, empresa y empleado y los auxilios HED, HEN, HEDF y HNF, tenían carácter salarial, la Sala analizará las pruebas señaladas.

El otrosí al contrato de trabajo del 1º de noviembre de 2010 (f.os 383-384 cuaderno de primera instancia, tomo 1º, expediente digital), revela que las partes convinieron la participación en el sistema de remuneración flexible integral.

En las cláusulas denominadas especiales, se contempló:

PRIMERA: ASIGNACIÓN SALARIAL BÁSICA (ABS): EL TRABAJADOR en desarrollo de sus funciones devengará un salario ordinario de \$1.300.000, el cual remunera todos los servicios prestados por el TRABAJADOR, adicionalmente y en caso de que el TRABAJADOR devengue comisiones o pagos salariales de naturaleza variable, se entenderá que el 82.5% del valor de estas comisiones constituye remuneración ordinaria y el 17.5% del mismo valor corresponde a la remuneración del descanso en días domingos y festivos, en cumplimiento a lo dispuesto en los capítulos I, II del título VII del CST.

SEGUNDO. BENEFICIOS NO SALARIALES (BENEFICIOS): El TRABAJADOR adicionalmente disfrutará de un cupo de BENEFICIOS (no salariales) por la suma máxima de \$823.667,00 conformado por los conceptos que a continuación se indican:

AUXILIO MONETARIO DE VIVIENDA \$672.000
APORTE VOLUNTARIO INST. PLUS. \$123.667
APORTE INSTITUCIONAL. \$28.000

A su vez en el literal b) de la tercera cláusula, se estableció:

b. Durante el periodo de vacaciones disfrutadas, incapacidades transitorias y licencias de maternidad se continuarán reconociendo los beneficios indicados en la cláusula segunda del presente acuerdo.

Por su parte, en el otrosí del 1º de agosto de 2018 (f.os 396-397 cuaderno de primera instancia, tomo 1º expediente digital), se dispuso:

TERCERA: Que las partes acuerdan que a partir del 1 de julio el valor del salario básico mensual será de DOS MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$2.633.446). Así mismo, al trabajador le serán reconocidos unos AUXILIOS de carácter no salarial dentro del SISTEMA DE REMUNERACIÓN FLEXIBLE INTEGRAL “RFI” conformados por conceptos y valores que a continuación se indican:

BENEFICIOS NO SALARIALES	VALOR	CONSIGNADO EN
Auxilio de vivienda	\$1.361.290	Cuenta del trabajador

Aporte institucional plus	\$250.515	Cuenta de pensiones voluntarias Protección S.A.- Plan institucional
Aporte institucional empresa	\$106.351	Cuenta de pensiones voluntarias Protección S.A.- Plan institucional
Aporte institucional empleado	\$56.720	Cuenta de pensiones voluntarias Protección S.A.- Plan institucional

De los comprobantes de pago (f.os 488-500 Cuaderno de Primera Instancia, Tomo 1º y 1 – 162 Cuaderno de Primera Instancia, Tomo 2, Expediente Digital), se evidencia que el auxilio de vivienda, los aportes institucionales empleado, plus, empresa y los auxilios HED, HEN, HEDF y HNF fueron pagados al trabajador habitualmente.

De igual manera, exhiben que los aportes institucionales empleado, empresa y plus, eran deducidos al funcionario mensualmente y tenían la anotación «[.../ APV *protección voluntarias*».

Los volantes, también permiten concluir que mientras el demandante estuvo en vacaciones, algunos de los rubros objeto de debate, le fueron pagados (como se evidencia de los f.os 471 Cuaderno de Primera Instancia, Tomo 1º, f.os 22, 23, 24, 70 y 133 Cuaderno de Primera Instancia, Tomo 2º Expediente Digital).

De similar manera, dan cuenta de que los conceptos discutidos, le fueron reconocidos al trabajador pese a

reportarse incapacidad (f.os 116, 126, 127 cuaderno de primera instancia, tomo 2º expediente digital).

De lo anterior, para la Sala se equivocó el Tribunal al considerar que los aportes institucionales (empleado, empresa y plus), eran retributivos del servicio que prestaba el trabajador a la empresa.

Si bien es cierto que esos rubros (aportes institucionales) eran sufragados mensualmente, ello por sí solo no resultaba suficiente para determinar que recompensaban la labor del funcionario, por lo que el Tribunal debió abordar el análisis individual de cada uno de los rubros y establecer de cara al principio de la primacía de la realidad si retribuían o no las tareas ejecutadas por el trabajador (CSJ SL3574-2022).

Del estudio de los comprobantes de pago y de los otrosí del 1º de noviembre de 2010, especialmente del suscrito el 1º de agosto de 2018, surge que con base en la política de remuneración flexible, los aportes institucionales (empleado, empresa y plus) que reconocía regularmente la compañía, se deducían de la nómina del demandante y se consignaban en su cuenta de aportes voluntarios a pensiones en la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A. (en adelante Protección S.A.), con el único propósito de mejorar su ingreso en función de un evento futuro.

Adicionalmente, de ese dinero depositado en la entidad de pensiones, no podía disponer el trabajador como a bien quisiera, pues para ello, debía reunir ciertas condiciones, tal cual, lo explicaron Paula Andrea Villegas y Jaider Antonio Villarraga.

La declarante mencionó que uno de los aportes, lo podía retirar el trabajador al momento de su desvinculación de la empresa y el plus, únicamente en junio o diciembre, por lo que eran sumas que se entregaban en favor del trabajador como un ahorro.

Por su parte, el señor Villarraga, precisó que *«[...] estos fondos tenían una rentabilidad que le generaba unos intereses por estar allí guardados y ellos los podían retirar tanto en junio como en diciembre si así lo deseaban, sino [...] podían mantener esa plata y guardada que les seguía manejando intereses por tenerlas ya guardaditas»*.

En un asunto de similares características, estudiado en la sentencia CSJ SL1698-2023, se analizó el carácter salarial de un estímulo al ahorro que percibió un trabajador a través de aportes voluntarios y se concluyó:

De conformidad con lo expuesto, no todo pago que recibe el trabajador constituye salario, sino que para determinar su carácter, no basta con que se entregue de manera habitual o que sea una suma fija o variable, sino que se debe examinar si su finalidad es remunerar de manera directa la actividad que realiza el asalariado, característica que no se predica del estímulo al ahorro por cuanto como se indicó, se trató de una suma de dinero que percibió el actor a través de aportes voluntarios que le eran consignados al fondo de pensiones al que pertenecía, cuyo origen fue la política de compensación salarial que estableció ECOPETROL.

Así las cosas, se concluye que el tribunal no aplicó de manera indebida las normas sustantivas denunciadas, porque con absoluta razonabilidad, determinó que el estímulo al ahorro acordado entre las partes acá en litigio no era entregado al trabajador para remunerar el servicio prestado, sino para mejorar su ingreso en función de un evento futuro, relacionado con su situación pensional (CSJ SL1662-2021) [...].

En resumen, el estímulo al ahorro que consistía en la consignación de un aporte voluntario a una Administradora de Pensiones sin connotación salarial ostentaba una naturaleza distinta a la de salario, pues se trataba de un pago que, dada su propia finalidad, era evidente que no tenía como propósito retribuir el servicio personal prestado por el demandante, a pesar de su habitualidad. Por consiguiente, lo convenido entre las partes ahora en litigio es válido, máxime cuando no se demostró desmejora en los derechos mínimos del trabajador o desmejora en sus condiciones, pues solo en dicho evento hubiere resultado ser ineficaz lo pactado. Al efecto, vale consultar la sentencia CSJ SL9058-2014, reiteradas en las sentencias CSJ SL1662-2021, SL3574-2022 (CSJ1698-2023) (subrayas fuera de texto).

De esta forma, se insiste que el Tribunal se equivocó al considerar que los aportes institucionales empleado, empresa y plus, tenían incidencia salarial, toda vez que no se pagaron al trabajador como contraprestación directa de sus servicios, por lo que se casará la providencia únicamente en este punto.

No sobra mencionar que la impugnante acusa indebidamente apreciado el interrogatorio de parte del demandante, sin embargo, esta Sala encuentra que no incurrió en confesión, por cuanto se limitó a enunciar que esos aportes que se hacían a la entidad, no *«[...] entraban a la pensión directamente [...] sí me afectaba bastante»*.

En lo que, no erró la segunda instancia, fue al concluir que el auxilio de vivienda remuneraba directamente la labor

del demandante, pues si bien, las partes acordaron en el otrosí del 1º de agosto de 2018, que no tendría incidencia salarial, también en dicho documento quedó consignado que se depositaba directamente a la cuenta del trabajador, lo que también se corrobora con el contenido de los volantes de pago.

Se recuerda que al trabajador le corresponde probar que un reconocimiento es habitual, periódico y permanente, lo cual ocurrió en el presente asunto, mientras que al empleador que dichas sumas no tenían como fuente próxima el servicio personal por él prestado.

Sin embargo, la empresa no acreditó que el auxilio de vivienda realmente tuviera la función de cubrir las necesidades del demandante en este aspecto (arriendo o crédito hipotecario), ya que se limitó a enunciar que debía tener dicha destinación, pero finalmente era depositado en la cuenta personal para que dispusiera del dinero como mejor le pareciera.

Sobre este auxilio, Paula Andrea Villegas, directora de talento humano de la demandada, a la pregunta de si la empresa hacía seguimiento sobre su uso, es decir, que se utilizara verdaderamente para temas de vivienda, respondió que no lo hacían, en concordancia con lo dicho por Jaider Antonio Villarraga.

Por tanto, la demandada no comprobó que el auxilio de vivienda, más allá de su nombre, tuviera en realidad la

destinación específica de solventar las necesidades del trabajador y su familia en esta materia.

No se desconoce que ese pago de vivienda se hacía aun en vacaciones, sin embargo, ese hecho por sí solo no permite deducir que no retribuía los servicios del trabajador, se insiste, era una suma de dinero que consignaba habitualmente en la cuenta del trabajador para que este dispusiera voluntariamente de la misma como le pareciera.

Tampoco se equivocó el Tribunal al concluir que los auxilios HED, HEN, HEDF y HNF eran salariales, por cuanto se pagaban frecuentemente al señor Meléndez Figueroa y remuneraban directamente sus servicios.

Además, la empresa tampoco demostró que estos tuvieran una destinación distinta a la de retribuir los servicios de aquél, por el contrario, Paula Andrea Villegas y Jaider Antonio Villarraga, enfatizaron que se otorgaban en proporción al número de horas extras laboradas, lo que significa que su reconocimiento dependía directamente del trabajo del demandante y en esa medida son claramente salariales.

Por ejemplo, el declarante dijo que *«Normalmente cada mes se reportan los turnos del horario que las personas trabajaron y pues como les comenté, con respecto a esa base de turnos se liquidaban las horas extras, recargos, dominicales, etcétera, y eso se le pagaba»*, por su parte, la

testigo, explicó que, «[...] si la base salarial era de 1.600.000 y un auxilio de 200.000 entonces sobre esos 200.000 del auxilio no salarial se verificaba el porcentaje de la hora extra de la diurna que pudo haber trabajado la persona o la hora extra nocturna y se realizaban esos pagos como otros pagos [...], dependiendo la novedad que hubieran pasado en el reporte de turnos».

Sobre la indemnización moratoria, para la Sala, el Tribunal no incurrió en ninguna equivocación, por cuanto para arribar a dicha conclusión valoró las pruebas, puntualmente el testimonio de Paula Andrea Villegas y la cláusula quinta literal b) del sistema de remuneración flexible integral (f.os 386-387 Cuaderno de Primera Instancia, Tomo 1º Expediente Digital), la cual expresa:

Imputabilidad: La totalidad de los beneficios no salariales y en general reconocimientos contenidos en este otro sí serán imputables o compensables con cualquier valor o suma adicional que deba reconocer el EMPLEADOR de origen convencional, judicial, administrativo y en general de naturaleza extralegal. Tal imputabilidad se aplicará igualmente en los casos de aplicación del principio de igualdad contenido en los artículos 13 de la C P. y 143 del CST, De la misma manera se entiende que todo lo recibido por el TRABAJADOR durante la vigencia de este Otro sí es imputable lo que pudiera corresponderle en la eventualidad de una decisión judicial que pudiera afectar total o parcialmente el presente otro sí.

Es cierto, como lo afirma la recurrente, que dicha cláusula por sí sola no demuestra que la empresa hubiera actuado de mala fe, toda vez que solo propone una posible compensación, sin que de solo ello pueda derivarse una conducta indebida.

Sin embargo, resulta contrario a la buena fe que la empresa hubiera reconocido el auxilio de vivienda y los HED, HEN, HEDF y HNF por años, restándoles la connotación salarial que en esencia tenían y de lo que eran conscientes al interior de la demandada.

Como lo explicó la propia Paula Andrea Villegas, directora de talento humano de la empresa, se implementó que algunos rubros no tendrían incidencia salarial, *«[...] por ejemplo, de liquidación de prestaciones sociales. Ah, porque eso tiene unos beneficios tanto para la compañía como para el trabajador, para la compañía en eficiencia de costos y para el trabajador en lo que recibía neto, 15 en algo mensual en su nómina y por tema tributario. Ese era el objetivo»*.

Frente al tema de los auxilios por trabajo suplementario, fue contundente al advertir:

En los casos de las personas que tienen RFI, entonces en el ejemplo que poníamos ahorita, si la persona tiene un salario básico de 1.500.000, la liquidación de las horas extras sale sobre ese 1.500.000 por salario básico. Y si tiene unos auxilios no salariales, por ejemplo, de 500.000 pesos o de 600.000 pesos, sobre esa diferencia se pagaba un auxilio de lo que correspondería a esas horas extras, un auxilio no salarial. ¿Ok, el beneficio también era pagado en proporción al tiempo laborado, es lo que entiendo? Ese beneficio sí (respuesta).

En el mismo sentido, Jaider Antonio Villarraga, dijo:

¿usted sabe por qué la empresa a los auxilios, por ejemplo, a los denominados auxilios de vivienda, aporte institucional empleado, aporte institucional empresa, aporte institucional plus, otros auxilios [...], los denominó o los estableció como de naturaleza no salarial? Se realizó una desalarización precisamente para otorgarle al empleado primero que tuviera unos mayores ingresos netos dentro de cada quincena y

adicional pues tuviera también algunos beneficios tributarios (respuesta) [...].

El abogado le está preguntando que, si esos auxilios que le refirió se pagaban por las horas efectivamente elaboradas, las horas extras, fines de semana, dominicales. No era por las horas extra laboradas, eran compensando el vacío que podía existir dentro de lo salarial y lo salarial (respuesta). Ay, y con base a qué tomaban eso? Con base a qué, a qué planilla o a qué era lo que la empresa pretendía? Normalmente cada mes se reportan los turnos del horario que las personas trabajaron y pues como les comenté, con respecto a esa base de turnos se liquidaban las horas extras, recargos, dominicales, etcétera, y eso se le pagaba (respuesta).

Las declaraciones de los funcionarios de la empresa no contradicen la conclusión a la que arribó el Tribunal, en punto a que se probó que la empresa no actuó de buena fe, por el contrario, de la información develada, se deduce que aquella tenía pleno conocimiento de que el auxilio de vivienda y los HED, HEN, HEDF y HNF, remuneraban directamente los servicios de los trabajadores, solo que encubrieron esa connotación con el objetivo de obtener mejores rendimientos económicos.

En lo relativo a la comunicación suscrita por el demandante para acogerse al sistema de remuneración flexible y las planillas de aportes, la recurrente no cumplió la carga de enunciar *«[...] qué es lo que la prueba acredita, cuál es el mérito que le reconoce la ley y cuál hubiese sido la decisión del juzgador si la hubiera apreciado, aspectos que no tuvo en cuenta el recurrente y que compromete la técnica propia del recurso extraordinario»* (CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148).

Por todo lo expuesto, se casa parcialmente la sentencia de segunda instancia, única y exclusivamente en lo referente a que confirmó lo decidido por la primera instancia en punto a que los aportes institucionales empleado, empresa y plus, eran salariales, no se casa en lo demás.

Sin costas en casación dada la prosperidad parcial del recurso.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

Son suficientes los argumentos expuestos en casación, para establecer que se equivocó la primera instancia, al resolver que los aportes institucionales empleado, empresa y plus eran salariales, por cuanto, como se analizó, no remuneraron directamente los servicios del trabajador.

Ahora bien, al no existir reproche alguno sobre la forma de liquidación de las diferencias y montos establecidos en la sentencia de primera instancia, la Sala no efectuará ningún pronunciamiento sobre ello y dispondrá su confirmación.

Al efectuarse la reliquidación por el actuario asignado a esta Corporación, teniendo en cuenta que los aportes institucionales empleado, empresa y plus no eran remuneratorios, se obtiene que la demandada adeuda los siguientes valores: \$21.567.988 por cesantías, \$871.676 intereses a las cesantías, \$7.263.971 primas, \$216.751.408

indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y \$72.782.752 por la del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por tanto, se modificarán los numerales cuarto, quinto, sexto y séptimo, se confirma en lo demás, incluidas las costas a cargo de la demandada.

XII. 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 el veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintidós (2022), por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena en el proceso que instauró **VÍCTOR MANUEL MELÉNDEZ FIGUEROA**, en contra de la **PROMOTORA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE CARTAGENA S.A.S E.S.P. -PROELÉCTRICA S.A.S E.S.P.-**, solo en cuanto definió que los aportes institucionales empleado, empresa y plus, tenían carácter salarial, no casa en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: MODIFICAR los numerales cuarto, quinto, sexto y séptimo de la sentencia dictada el 9 de noviembre de 2021, por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, los cuales quedarán así:

CUARTA: DECLARAR que los pagos denominados auxilio de vivienda, HED, HEN, HEDF, HENF son salariales.

QUINTA: CONDENAR a la Promotora de Energía Eléctrica de Cartagena S.A.S E.S.P. -Proeléctrica S.A.S E.S.P.-, a pagarle a Víctor Manuel Meléndez Figueroa las siguientes sumas, por concepto de reliquidación de prestaciones:

- \$ 21.567.988 Cesantías
- \$ 871.676 Intereses a las cesantías
- \$ 7.263.971 Prima de servicios
- \$ 216.571.408 Indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

SEXTA: CONDENAR a la Promotora de Energía Eléctrica de Cartagena S.A.S E.S.P. -Proeléctrica S.A.S E.S.P.-, a pagar a Víctor Manuel Meléndez Figueroa, la indemnización moratoria por \$72.782.752, y a partir del mes 25, los intereses moratorios calculados a la tasa más alta permitida por la Superintendencia Financiera de Colombia, sobre la suma debida por la reliquidación de las prestaciones sociales.

SÉPTIMO: CONDENAR a la Promotora de Energía Eléctrica de Cartagena S.A.S E.S.P. -Proeléctrica S.A.S E.S.P.-, a consignar al fondo de pensiones al que se encuentre afiliado Víctor Manuel Meléndez Figueroa 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 plena satisfacción de la entidad de seguridad a la que esté afiliado aquel.

Se confirma en lo demás.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: C4600480BDF694D3897FBC869FFFDC1B5A0075640436D2810D6E92A3ED1849F3
Documento generado en 2025-03-03