



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Magistrada ponente

SL456-2025

Radicación n.º 13001-31-05-003-2017-00538-01

Acta 06

Bogotá D.C., veinticinco (25) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **JESÚS SALVADOR ZARRAGA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 18 de noviembre de 2022, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró contra **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y la sociedad **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. (REFICAR)**, trámite al que fueron vinculadas como llamadas en garantía las aseguradoras **LIBERTY SEGUROS S.A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA**.

I. ANTECEDENTES

El accionante llamó a juicio a CBI Colombiana S.A. y Refinería de Cartagena S.A., con el fin de que se declarara la

existencia de un vínculo laboral con la primera de las convocadas, entre el 20 de enero de 2014 y el 22 de octubre de 2014, en el cargo de tubero A; la ineficacia del pacto de exclusión salarial contenido en el mencionado contrato y la convención colectiva de trabajo del 20 de enero de 2013 celebrado entre CBI y la USO.

Y que percibió los siguientes incentivos de naturaleza salarial: incentivo HSE convencional, de productividad, bono de asistencia y HSE, incentivo de progreso convencional, incentivo progreso tubería, prima técnica convencional, auxilio de gastos de transferencia bancaria, auxilio de lavandería, *subsistence* periodo siguiente y bono de alimentación sodexho.

Partiendo de lo anterior, solicitó se condenara a las sociedades CBI Colombiana S.A. y Refinería de Cartagena S.A. de manera solidaria: *i)* al pago de la diferencia correspondiente a los aportes al sistema de seguridad social integral, considerando todos los factores salariales realmente devengados; *ii)* la cancelación de la diferencia en las prestaciones sociales (primas, cesantías, intereses de cesantías) durante toda la relación laboral, tomando en cuenta los ingresos realmente percibidos; *iii)* a cancelar lo faltante en relación con las vacaciones disfrutadas y en dinero; *iv)* a sufragar la diferencia en la liquidación final del contrato; *v)* a asumir la indemnización correspondiente, según el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, junto con los intereses moratorios establecidos en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; *vi)* a pagarle las horas

suplementarias adeudadas durante la relación laboral; *vii*) reconocer agencias en derecho, costas y gastos del proceso; y *viii*) que se tengan en cuenta las facultades extra y ultra *petita*.

Afincó sus pretensiones en que el demandante suscribió un contrato laboral a término fijo inferior a un año con CBI Colombiana S.A. desde el 20 de enero hasta el 22 de octubre de 2014, desempeñándose como Tubero A, con un salario de \$2.438.081 al momento de finalizar el nexo de trabajo. El nexo laboral terminó por el plazo estipulado.

Expresó que, durante la relación laboral recibió diversos pagos adicionales, como bonos de asistencia y HSE, alimentación, transferencias bancarias, lavandería e incentivos por productividad, progreso convencional y tubería, así como una prima técnica, todos sujetos a condiciones específicas de desempeño.

Contó que, CBI Colombiana S.A. liquidó las prestaciones sociales y las vacaciones considerando únicamente el salario básico, el bono de asistencia y HSE, excluyendo otros pagos directos que incrementaban sus ganancias.

Refirió que la labor de tubero A, desempeñada para la demandada, hacía parte de las actividades ordinarias de las actividades de expansión de la refinería de Cartagena, desarrollado por Reficar S.A. De maneta que el referido proyecto, vinculaba a esta última a Reficar como beneficiaria

directa de las funciones realizadas, configurando un escenario de responsabilidad solidaria entre ambas empresas.

Al responder la demanda inaugural CBI Colombiana S.A., se opuso a todas las pretensiones salvo a la declaración de la relación laboral y, en cuanto a los hechos, aceptó los relacionados con la existencia del nexo de trabajo y sus extremos, al igual que el pago de los incentivos convencionales cuyo factor salarial se discutía, y negó o indicó no constarle los demás.

Como argumentos de su defensa señaló que las bonificaciones, incentivos o acreencias tuvieron su origen en beneficios de orden extralegal de fuente contractual, por lo que a la luz del artículo 128 del CST, no fue posible indicar que las mismas constituyen salario. Por lo expuesto, afirmó que no está llamada a prosperar pretensión alguna relativa a reliquidación de pagos recibidos por el demandante.

Por otro lado, adujo que de la relación contractual entre las codemandadas no se derivaba la aplicación de la regla excepcional de responsabilidad solidaria prevista en el artículo 34 del CST, al no configurarse los requisitos para ello.

Propuso las excepciones que denominó de «*inexistencia de la obligación, pago, prescripción, buena fe y la genérica*» (f.ºs 182- 207).

El actor, presentó reforma de la demanda con el fin de adicionar y declarar que para el pago de la jornada de trabajo suplementario y recargos no se tuvo en cuenta el incentivo hse convencional, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso tubería, prima técnica convencional, auxilio, gastos de transferencia bancaria, auxilio de movilización, auxilio, de lavandería, bono Sodexho, bono de asistencia y en consecuencia se ordene su reliquidación (f.º 248- 249).

Reficar S.A, al dar respuesta a la demanda inicial se opuso a todas las pretensiones, con fundamento en que no hizo parte de la relación laboral ni tenía responsabilidad solidaria. En cuanto a los hechos dijo no constarle o no ser ciertos.

En su defensa manifestó que no se daban las condiciones del artículo 34 del CST, para la solidaridad en tanto que para que procediera lo allí previsto era necesario la contratación por un precio determinado asumiendo todos los riesgos, la realización del trabajo con sus propios medios, junto con la plena libertad y autonomía técnica y directiva.

Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones, prescripción y la innominada (f.ºs 141 a 150).

La Refinería de Cartagena S.A. llamó en garantía a las aseguradoras Confianza S.A. y Liberty Seguros S.A., con el fin de que fueran condenadas a pagar o reembolsar el 100% de los valores que le fueran impuestos en su contra, con

ocasión de la póliza 01-EX000898 del 16 de julio de 2010 (f.ºs 133 a 140).

El juzgado de conocimiento, mediante providencia del 19 de noviembre de 2018, admitió el llamamiento en garantía, así como la reforma de la demanda inicial (f.ºs 248-249).

Reficar S.A. se opuso las nuevas declaraciones y condenas, bajo el argumento de que no se configuró la responsabilidad solidaria. (f.ºs 250- 251).

CBI Colombiana S.A. no admitió y refutó las nuevas declaraciones y condenas, pues consideró que las reliquidaciones perseguidas partían del «falso» supuesto de que las acreencias extralegales esbozadas tenían impacto salarial y prestacional Finalmente adicionó la excepción de prescripción (f.º 253- 256).

Por su parte, Liberty Seguros S.A. al pronunciarse sobre el llamamiento en garantía, admitió la celebración del contrato de seguros y la expedición de la póliza de cumplimiento EX000898, de la que precisó tenía dos amparos distintos, a saber: cumplimiento del contrato y pago de salarios y prestaciones sociales.

En su defensa indicó que la obligación condicional de las aseguradoras al expedir la póliza estaba sometida a unos parámetros que debían respetarse y que no siempre

coincidían con lo solicitado por los trabajadores y lo que reconocían los jueces.

Formuló las excepciones de mérito de falta de requisitos para afectar la póliza de cumplimiento EX000898; improcedencia del pago del siniestro por parte de Liberty Seguros S.A. a Reficar S.A.; improcedencia del pago de sanción moratoria a cargo de la aseguradora; la suma asegurada como límite máximo de su responsabilidad; disminución del valor asegurado de la póliza número EX000898 expedida por Confianza S.A., límite del porcentaje del riesgo a cargo de Liberty Seguros S.A. y la responsabilidad indemnizatoria del asegurador no puede constituirse en fuente de enriquecimiento.

Por otro lado, se opuso a las pretensiones de la demanda inicial, salvo la consistente en la declaratoria del contrato de trabajo en tanto resultaba ajena a sus intereses. En cuanto a los supuestos fácticos, dijo no constarle. Respecto a la reforma, se opuso a sus pretensiones por cuanto esos pagos no tenían incidencia salarial y, por lo tanto, no procedía la reliquidación deprecada.

Como razones de la defensa únicamente transcribió los artículos 34, 45, 46, 61, 65 y 128 del CST.

Propuso las excepciones de fondo denominadas: inexistencia de solidaridad improcedencia de declarar salarial los beneficios extralegales pactados con el trabajador, exclusión de estos conceptos a cargo de la

aseguradora, improcedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, prescripción y la genérica. (f.ºs 298 a 312)

Confianza S.A., en relación con los hechos de la demanda inicial afirmó que no le constan, frente a las pretensiones se abstuvo de pronunciarse con el argumento de que desconocía su fundamento.

En cuanto a los supuestos fácticos del llamamiento en garantía, se opuso a que se declare una eventual condena, ya que todas las pretensiones de la demanda no se encontraban amparadas por la póliza EX0000898; rechazó que la aseguradora sea responsabilizada en caso de serlo Reficar S.A. como solidaria responsable de las obligaciones de CBI, en tanto la póliza limitaba su cobertura a las indemnizaciones consagradas en el artículo 64 del CST pago de salarios y prestaciones sociales legales.

En relación con la demanda inicial formuló las excepciones de fondo de: pérdida del derecho del demandante para solicitar una condena por sanción moratoria, prescripción de derechos laborales, ausencia de solidaridad hoy entre CBI colombiana S.A y Reficar SA, de las acreencias laborales solicitadas por el demandante y por consiguiente ausencia de cobertura de los hechos y pretensiones de la demanda.

En lo atinente al llamamiento en garantía, propuso las excepciones de: ausencia de cobertura de cualquier otra indemnización diferente a la de despido sin justa causa (art.

64 CST); ausencia de cobertura de prestaciones sociales laborales de tipo extra legal o convencionales, ni perjuicios morales, ni lucro, por expresa exclusión; no cobertura de vacaciones; coaseguro como inexigibilidad de eventual afectación del contrato de seguro en un 100%; *«no cobertura de hechos y pretensiones de la demanda tales como: indemnizaciones por la estabilidad reforzada Ley 361 de 1967 hoy ni enfermedades profesionales accidentes de trabajo, trabajo suplementario, ni costas, ni agencias en derecho ni reintegros»*. (f.ºs 313 a 327).

Finalmente, el apoderado del demandante solicitó la acumulación del proceso del señor Edgar Alexander Rojas Inciarte a la presente causa, petición que fue negada por el juez de instancia mediante auto del 15 de octubre de 2020 (f.ºs 352 a 354, c,1). Empero, sin explicación que obre en el proceso, el *a quo* se pronunció sobre sus pretensiones en la providencia de primer grado.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 9 de diciembre de 2020, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre CBI COLOMBIANA S.A., en calidad de empleador y el señor EDGAR ALEXANDER ROJAS INCIARTE, como trabajador, existió un contrato de trabajo desde el 26 de septiembre de 2012 hasta el 14 de abril de 2014, en el cargo de SOLDADOR A. Bajo las anotaciones dadas en esta sentencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a CBI COLOMBIANA S. A. del resto de las pretensiones tanto declarativas como condenatorias formuladas por el señor EDGAR ALEXANDER ROJAS INCIARTE. Bajo las anotaciones dadas en esta sentencia.

TERCERO: SE ABSUELVE a la entidad demandada vinculada de manera solidaria REFICAR S.A., de las pretensiones tanto declarativas como condenatorias formuladas por el señor EDGAR ALEXANDER ROJAS INCIARTE, en razón a que no existe condena alguna en contra de CBI COLOMBIANA. Bajo las anotaciones dadas en esta sentencia.

CUARTO: SE ABSUELVE a las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. Y CONFIANZA S.A. de todas y cada una de las pretensiones formuladas en la demanda por el señor EDGAR ALEXANDER ROJAS INCIARTE. Bajo las anotaciones dadas en esta sentencia.

QUINTO: SE CONDENA en costas al señor EDGAR ALEXANDER ROJAS INCIARTE y dentro de ellas se fijan unas agencias en derecho en la suma de \$500.000 que deberá pagar a cada una de las demandadas CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR S.A., atendiendo el artículo 19 de la ley 1395 de 2010 y el acuerdo No. PSAA16-10554 de 5 agosto de 2016., por haber sido vencido en juicio.

SEXTO: DECLARAR que CBI COLOMBIANA S.A., en calidad de empleador y el señor JESÚS SALVADOR ZARRAGA, como trabajador existió un contrato de trabajo desde el 20 de enero de 2014 hasta el 22 de octubre de 2014, en el cargo de TUBERO A. Bajo las anotaciones dadas en esta sentencia.

SÉPTIMO: ABSOLVER a CBI COLOMBIANA S. A. del resto de las pretensiones declarativas como condenatorias formuladas por el señor JESÚS SALVADOR ZARRAGA. Bajo las anotaciones dadas en esta sentencia.

OCTAVO: SE ABSUELVE a la demandada solidaria REFICAR S.A., de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, formuladas el señor JESÚS SALVADOR ZARRAGA, en razón a que no hubo condena alguna en contra de CBI COLOMBIANA. Bajo las anotaciones dadas en esta sentencia.

NOVENO: SE ABSUELVE a las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. Y CONFIANZA S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas por el señor JESÚS SALVADOR ZARRAGA. Bajo las anotaciones dadas en esta sentencia.

DECIMO: SE CONDENA en costas al señor JESÚS SALVADOR ZARRAGA y dentro de ellas se fijan unas agencias en derecho en la suma de \$500.000 que deberá pagar a cada una de las entidades demandadas \$500.000 para CBI COLOMBIANA S.A. y \$500.000 para REFICAR S.A., atendiendo el artículo 19 de la ley 1395 de 2010, el acuerdo No. PSAA16-10554 de 5 agosto de 2016 y demás anotaciones dadas en esta sentencia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que la parte demandante interpuso y el grado jurisdiccional de consulta en su favor, a través de sentencia del 18 de noviembre de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Judicial de Cartagena decidió:

PRIMERO CONFIRMAR la sentencia proferida el 09 de diciembre de 2020, por el Juzgado Tercero Laboral de este Circuito Judicial, dentro del proceso Ordinario Laboral promovido por Jesús Salvador Zarraga contra CBI COLOMBIANA S.A y Otros, por lo expuesto en esta motivación.

SEGUNDO. COSTAS a cargo del demandante en esta instancia. Se señalan como agencias en derecho la suma de un (1) SLMLV. Esta sentencia queda legalmente notificada por medio electrónico y se dispone el envío del expediente al Juzgado de origen, una vez se encuentre ejecutoriada.

Centró el análisis en el siguiente problema jurídico:

[..] De conformidad con la disconformidad (SIC) del recurrente, el estudio de la Sala se contraerá en determinar si hay lugar a la bonificación acordada por las partes como Bonificación de asistencia, Incentivo HSE convencional, Incentivo de Progreso, Prima Técnica, Auxilio de Gastos de transferencia, Auxilio de Lavandería y Bono de alimentación, si lo anterior, resultará positivo si hay lugar al pago de las diferencias prestacionales y a la solidaridad con la demandada REFICAR S.A.
[...]

En lo que atañe al recurso de casación, el colegiado afirmó que no hubo controversia sobre si el bono de asistencia o bonificación por asistencia había sido ofrecido por CBI Colombiana S.A. al demandante según lo dispuesto en la cláusula cuarta de su contrato de trabajo. En la que se previó una remuneración compuesta por un salario ordinario y una bonificación condicionada, cuyo monto variaba con el

tiempo y dependía de factores como el cumplimiento de cronogramas de trabajo y normas de Higiene, Salud y Medio Ambiente (HSE).

Señaló que el contrato se precisó que dicha bonificación no haría parte de la remuneración ordinaria. En consecuencia, este concepto:

[..]no integrará la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente, recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo; mientras que será tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales - cesantías, intereses y primas de servicios, aportes a seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero.

El juez plural consideró que esta bonificación constituía una contraprestación indirecta del servicio, ya que el salario ordinario ya cubría la compensación directa por el trabajo realizado. Por lo tanto, fue calificada como extralegal, pues estaba fuera de los mínimos legales establecidos y podía ser desalarizada, dado que no tenía su origen en el trabajo inmediato del empleado, sino que dependía de situaciones ajenas a su labor directa, como las ausencias injustificadas.

Destacó que esta interpretación coincidía con los lineamientos de la jurisprudencia, según la cual los pagos extralegales, si las partes lo acordaban, podían ser excluidos de la base para liquidar otros derechos laborales.

Además, el *ad quem* precisó que el empleador tenía la facultad de excluir parcial o totalmente pagos como el bono

de asistencia de la base salarial, sin vulnerar los derechos fundamentales del trabajador. Aunque en otros casos se había discutido la naturaleza salarial de dicha bonificación, enfatizó la validez del pacto de exclusión salarial, siempre que respetara los derechos mínimos establecidos por la ley. Este criterio, además, se alineó con la jurisprudencia de la Corte, que previamente había respaldado la desalarización de ciertos beneficios, incluido el bono de asistencia, en situaciones similares.

El juez de la alzada afirmó que en relación con los incentivos convencionales que en la cláusula 12 de la CCT suscrita entre la Unión Sindical Obrera USO Subdirectiva Seccional Cartagena y la empresa CBI Colombiana S.A, se estableció que *«los salarios y bonificaciones del personal beneficiario, se aplicarán de acuerdo a como se describe en el Anexo No. 1 denominado Tabla de Salarios y Bonificaciones»*.

Manifestó que en dicho anexo, el cual hace parte integral de la convención, se pactó que el incentivo hse, la prima técnica, el incentivo de progreso convencional y el incentivo de progreso de tubería, no tendrían incidencia salarial en la liquidación de prestaciones sociales.

Aseveró que esta Corte en las sentencias (CSJ SL, 5 feb. 1999, rad. 11389; 24 ag. 2000, rad. 13985 y SL, 7 sep. 2010, rad. 37970) sostuvo que las convenciones colectivas tenían la capacidad de excluir ciertos beneficios de la base salarial para liquidar prestaciones, sin que esto fuera ilegal, siempre que no se desconociera el mínimo de derechos

establecidos por la ley.

Además, señaló que:

En este orden de ideas, se tiene que el pacto de exclusión contenido en la convención colectiva celebrada entre la USO y CBI COLOMBIANA S.A., es válido, y en todo caso la eficacia o no del mismo no puede ser cuestionada en un proceso individual laboral, sino dentro del marco propio de la denuncia de la norma convencional, por lo que la Sala confirmara este punto del fallo apelado, pero por las razones antes expuestas.

Afirmó el Tribunal que, este principio fundamentado en la libertad contractual dentro de la negociación colectiva, permitía que los empleadores y sindicatos pactaran beneficios adicionales que no necesariamente tuvieran incidencia salarial, promoviendo la flexibilidad en las relaciones laborales y evitando conflictos jurídicos relacionados con su interpretación.

En el caso concreto, el colegiado concluyó que:

Así las cosas, como quiera que la pretensión de la demanda era la reliquidación de diferencias insolutas de las prestaciones sociales, por la inclusión de las bonificaciones de Bonificación de asistencia, Incentivo HSE convencional, Incentivo de Progreso, Prima Técnica, Auxilio de Gastos de transferencia, Auxilio de Lavandería y Bono de alimentación, y dado que esta Sala ha concluido que esa exclusión tuvo como fundamento un pacto de desalarización que es eficaz, no hay lugar a las súplicas de la demanda y en tal sentido será Confirmada la sentencia apelada.

En definitiva, la sentencia apelada fue confirmada, ya que se demostró que los acuerdos de desalarización pactados entre las partes eran eficaces, y no procedía la reclamación de las diferencias en las prestaciones sociales solicitada en la demanda inicial.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Lo plantea así:

Que se CASE la sentencia de fecha 30 de noviembre de 2022 (sic), dentro del proceso 13001-31-05-003-2017-00538-01 en cuanto a que la entidad CBI COLOMBIANA S.A (hoy en liquidación), no incluyó la PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL como factores salariales en la liquidación de acreencias laborales a favor del actor, para que en sede de instancia la corte revoque la sentencia proferida por el juzgado tercero laboral del circuito de Cartagena y acceda a todas las pretensiones formuladas en la demanda, esto es: (...)

Ahora bien, en el evento en que se declare como próspera esta Demanda de Casación, ello implica que se dicte sentencia sustitutiva y se analice y valore, que en las condenas impuestas sea declarada solidariamente responsable la sociedad comercial REFICAR SAS, y que se condene a las codemandadas a la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del Código Sustantivo de Trabajo y la prevista en el art. 99 de la ley 50 de 1990 (sic).

Para ello formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados por la sociedad Liberty Seguros S.A. y Reficar S.A. La Sala los analizará por separado en el orden que fueron propuestos como a continuación se evidencia.

VI. CARGO PRIMERO

Denunció por la vía indirecta *«por evidente error de hecho»*. Alega como normas transgredidas, los artículos 30 de

la Ley 1393 de 2010, en relación con el 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 27, 34, 43, 55, 65, 127, 128, 144, 158, 159, 160, 249, 253, 306, 340, 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, 174 y 177 del Código de Procedimiento Civil, 1602 del Código Civil, 13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.

Indicó que el juez de segundo grado incurrió en yerro fáctico por:

No tener por demostrado estándolo que, los pagos correspondientes a PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL constituían factor salarial para liquidar todas las prestaciones sociales.

No tener por demostrado estándolo, que la demandada no expuso una razón seria, objetiva y atendible para para liquidar adecuadamente al trabajador incluyendo todos los factores salariales.

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

No tener por demostrado estándolo, que Reficar es solidariamente responsable de todas las condenas laborales a la luz del art. 34 del CST

Asevera que los anteriores errores de hecho se cometieron por la indebida apreciación de las siguientes pruebas: *i)* volantes de pago; y *ii)* convención colectiva de trabajo y sus anexos; y *iii)* planillas de pago de seguridad social.

En cuanto a los volantes de pago, el censor afirma que, si el juez plural los hubiera analizado correctamente, habría podido determinar que varios conceptos salariales como la

prima técnica convencional, el incentivo de progreso convencional, el incentivo de progreso tubería convencional, el bono de asistencia y el incentivo HSE convencional, estaban directamente relacionados con la prestación del servicio.

A juicio del recurrente, este aspecto por sí solo bastaba para que se acogieran las pretensiones de la demanda inaugural, pues, además, las demandadas no demostraron que dichos pagos no tuvieran naturaleza salarial.

Afirma el promotor del recurso que, en relación con los incentivos mencionados en la convención, el juez de la apelación hizo una incorrecta valoración al interpretar que, al estar los beneficios incluidos en dicha convención con la mención sin incidencia salarial, estos no debían considerarse en la liquidación de prestaciones sociales.

Indica que la intelección errada de esta cláusula por parte del *ad quem* impidió una correcta apreciación de los pagos como retribuciones directas por el trabajo realizado. Además, estos se reducían en función de los ausentismos, lo que refuerza que estaban vinculados al trabajo realizado por el empleado.

Aduce el censor que la colegiatura también incurrió en un error al dar por válida la exclusión salarial basada únicamente en la convención 2013-2015, sin analizar si existían pruebas suficientes que la justifiquen.

Señala que la jurisprudencia de esta Corte exige que los pactos de exclusión salarial cumplan con requisitos específicos, como la claridad en las circunstancias de causación y cuantificación, evitando imprecisiones o ambigüedades. En este caso, la norma convencional carecía de dichos elementos, aspecto que debió ser valorado por el juez plural. En consecuencia, no se logró demostrar que estos pagos no fueran retributivos del servicio prestado.

Finalmente, sostiene que el juez que resolvió la alzada cometió un yerro al no analizar adecuadamente los volantes de pago y la convención, lo que resultó en una incorrecta definición de los factores salariales y la proporcionalidad de los ingresos recibidos por el trabajador.

Precisa que estos documentos demostraron que los pagos estaban directamente relacionados con el trabajo realizado, lo que refuerza la idea de que deberían haberse considerado como salario. Al no hacerlo, el colegiado pasó por alto la importancia de la prima técnica convencional, el incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso tubería convencional, bono de asistencia e incentivo hse convencional, sin tener en cuenta su relación directa con la prestación del servicio, lo que constituye un error.

VII. RÉPLICA

Liberty Seguros S.A. se opone conjuntamente a los cargos señalando que su responsabilidad solo es susceptible de analizarse si prospera la demanda de casación y, en sede

de instancia, es viable su absolución, ya que los derechos laborales discutidos no se encuentran amparados por el seguro, según las condiciones que regulan el contrato, y no se cumplen los requisitos del artículo 34 del CST para que proceda la condena contra Reficar S.A., como asegurado.

Agrega que el primer cargo, presentado por la vía indirecta, está indebidamente formulado en tanto no se identifica error en la valoración probatoria, cuando se requiere la existencia de un error *«grosero y evidente»*. Asegura que, en verdad, el juez de la apelación siguió correctamente la jurisprudencia y llegó a conclusiones que el recurrente no comparte, lo cual no es suficiente para casar la sentencia.

Por su parte, Reficar S.A. en relación con el primer cargo sostiene que el alegato del bono de asistencia fue introducido de manera tardía, tras una reforma a la demanda, y que la empresa CBI Colombiana S.A. había planteado correctamente la excepción de prescripción. Así, de acuerdo con la legislación vigente, el fenómeno extintivo es procedente, desestimando las pretensiones del recurrente.

Respecto a los beneficios convencionales sostiene que su origen debe ser considerado al evaluar su posible efecto salarial. Afirma que el juez de segunda instancia, sin embargo, sostiene que su fuente en la CCT es suficiente para rechazar dicha atribución salarial, citando jurisprudencia que respalda su postura.

Destaca que no es necesario revisar otros elementos probatorios ajenos a la convención colectiva de trabajo, por cuanto el recurrente con ellos no logra presentar argumentos nuevos que justifiquen modificar la sentencia fustigada.

VIII. CONSIDERACIONES

Recuerda la Sala que, conforme al sistema constitucional y legal vigente, 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 imprescindibles para que este no se desnaturalice.

Así las cosas, para cumplir el objeto del recurso extraordinario de casación, la demanda 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 atendió las disposiciones legales que debía aplicar para solucionar correctamente la controversia sometida a su escrutinio.

De manera que, al censor le corresponde identificar los soportes del fallo que debate para establecer la senda por la cual dirigirá 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; a efecto de que el recurso extraordinario sea susceptible de un estudio de fondo, pues de carecer de requisitos de técnica, no podrá cumplirse el cometido legal.

Pues bien, evidencia la Sala, que la sustentación del 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. Le correspondía a la censura indicar el submotivo de violación de la ley sustancial achacado al juez plural, lo que se omitió por completo y es una impropiedad; además, el recurrente pasa por alto que cuando un cargo se dirige por la vía indirecta, como ocurre en este caso, debe presentar un razonamiento mínimo que permita hacer un examen sobre la sentencia acusada para determinar si la misma incurrió en los errores de hecho endilgados; lo cual en el presente caso no se cumplió.

Sobre el particular en la providencia CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148 se dijo:

En lo que tiene que ver con los errores fácticos y con la apreciación probatoria, debe recordarse que el hecho de no compartir la censura la razonable estimación efectuada por el fallador a las pruebas existentes en el expediente no constituye

necesariamente un yerro ostensible.

En efecto, cuando la acusación se enderece formalmente por la vía indirecta, le corresponde al censor cumplir los siguientes requisitos elementales: precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita.

Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, ha dicho la jurisprudencia, es deber del censor en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas. Es decir, en el cargo ha debido quedar claro 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. (Subrayado de la Sala)

En efecto, el casacionista no despliega un ejercicio argumentativo encaminado a efectuar una correcta y suficiente confrontación entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal; pues no se ocupa de explicar cómo la indebida apreciación de las pruebas denunciadas en el cargo condujo al juez de la alzada a incurrir en error ni precisa qué es lo que en verdad acredita o informan estos medios de convicción.

2. Se advierte que pese a que esta acusación se dirige por la senda fáctica, para demostrar la violación a la ley sustancial el recurrente acude a discusiones de puro derecho como cuando refiere que, para determinar la naturaleza de los factores controvertidos, al Tribunal le correspondía analizar en primera medida, si eran retributivos del servicio o no, pues de ello dependía si las partes tenían total libertad

para pactar su exclusión salarial o si tal facultad estaba restringida; cuestionamiento que es ajeno a una situación fáctica, y no resulta dable acumular.

Al respecto esta corporación en forma reiterada ha enseñado que las vías directa e indirecta son excluyentes y solo pueden proponerse en una misma demanda de casación de manera independiente, en cargos separados, con argumentos propios de cada una de ellas.

De manera que cuando se elige la vía del puro derecho, corresponde exponer cuál fue el yerro jurídico del Tribunal a fin de precisar el razonamiento equivocado que hizo el cuerpo colegiado, indicando los motivos de su discrepancia de cara a la sentencia impugnada e igualmente expresar la mejor comprensión de esta, ya sea por interpretación errónea, aplicación indebida o por infracción directa.

Y, en el evento en que la senda elegida sea la fáctica, como ya se dijo, el recurrente corre con la carga de indicar los errores de hecho en que pudo incurrir el sentenciador, expresar claramente cuál fue la errada valoración en que incurrió el fallador frente a las pruebas que relaciona, proponer la correcta apreciación, señalar la consecuencia e incidencia en la decisión en torno al yerro valorativo del medio de convicción que acusa.

3. Por otro lado, se avizora que aun cuando para el colegiado los factores convencionales discutidos denominados prima técnica e incentivos de progreso, de

progreso tubería, HSE convencional, no tenían incidencia salarial por cuanto así fue pactado en el anexo 1 de la CCT al que se remite la cláusula 12 de dicho convenio; señaló que este pacto de exclusión era legal en los términos del artículo 128 del CST, incluso validó que se acordara que los beneficios extralegales que en ella se reconocían, no fueran tenidos en cuenta para liquidar determinadas prestaciones sociales en consideración al principal propósito de la negociación colectiva, pues, dijo el juez plural, no tendría sentido que el empleador aceptara conceder beneficios superiores a los legales, pero no pudiera convenir sobre los efectos o la incidencia salarial que estos tendrían.

En ese orden de ideas, es claro que el planteamiento que formula el censor en esta acusación resulta desenfocado, pues pretende cuestionar que si para el despacho era importante efectuar un análisis de proporcionalidad y calidad de los pagos recibidos por parte del trabajador, debió acudir a los desprendibles de nómina allegados al plenario, cuando en verdad el colegiado no recurrió al análisis de los medios de prueba con el propósito de establecer la presencia de criterios determinadores de la connotación salarial de los pagos recibidos por el promotor de la contienda en vigencia de la relación laboral diferentes al bono de asistencia HSE; pues respecto de los restantes conceptos se limitó a establecer la validez del pacto de exclusión salarial de orden convencional.

Significa lo anterior que el casacionista en este cargo no ataca los soportes en los que se edifica la sentencia,

circunstancia que impide la confrontación de la providencia, puesto que, al no desarrollarse tal labor por el recurrente, la expectativa de que prospere el recurso extraordinario se desvanece, en tanto la providencia se conserva erigida en su doble presunción de acierto y legalidad.

Sobre este puntual tema, la Sala en sentencia CSJ SL13058-2015 enseñó:

La sala reitera que la naturaleza extraordinaria del recurso de casación, exige el despliegue de un ejercicio dialectico dirigido puntualmente a socavar los pilares de la sentencia gravada, porque en caso contrario permanecerá incólume, soportada sobre los cimientos que resultaron útiles al Tribunal para resolver el caso sometido a su consideración.

Corresponde entonces al censor identificar los soportes del fallo que controvierte y, consecuente con el resultado que obtenga, dirigir el ataque por la senda fáctica o la jurídica, o por ambas, en cargos separados, desde luego, si es que el fundamento de la decisión es mixto.

Los soportes facticos de una decisión judicial, son aquellas inferencias o deducciones que el juez de alzada obtiene luego de analizar el contenido de los medios de prueba regular y oportunamente incorporados al expediente, que le permiten construir el escenario sobre el cual cobraran vida las normas llamadas a gobernar los hechos acreditados; al paso que los jurídicos corresponden al alcance, aplicación o falta de aplicación de una o varias preceptivas llamadas a regular el Caso sometido a su consideración, esto con total independencia de los aspectos de hecho que estructuran cada asunto.

4. Lo dicho pone de relieve que el cargo se quedó en una formulación genérica de la inconformidad de la censura, la cual se asemeja más a unos alegatos, en los que, en todo caso, no se despliega un planteamiento lógico y jurídico tendiente a demostrar cómo el sentenciador de segundo grado transgredió la ley sustancial.

Al respecto, en la providencia CSJ SL, 23 mar. 2011, rad. 41314, entre otras múltiples decisiones, se puntualizó:

La confrontación de una sentencia, en la intención de lograr su derrumbamiento en el estadio procesal de la casación, comporta para el recurrente una labor persuasiva y dialéctica, que ha de comenzar por la identificación de los verdaderos pilares argumentativos de que se valió el juzgador para edificar su fallo; pasar por la determinación de si los argumentos utilizados constituyen razonamientos jurídicos o fácticos; y culminar, con estribo en tal precisión, en la selección de la senda adecuada de ataque: la directa, si la cuestión permanece en un plano eminentemente jurídico; la indirecta, si se está en una dimensión fáctica probatoria.

Todo lo reseñado impone a la Sala insistir en el carácter extraordinario y técnico del recurso de casación, el cual no tiene por objeto juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste razón, sino enjuiciar la sentencia para así establecer si al dictarla el Tribunal observó las preceptivas jurídicas que como parte del sistema normativo propio estaba obligado a aplicar para rectamente solucionar el conflicto, mantener el imperio e integridad del ordenamiento jurídico y proteger los derechos constitucionales de las partes.

5. Finalmente, a pesar de que en los errores de hecho propuestos se incluye la inconformidad en relación con la connotación salarial del bono de asistencia, del desarrollo del cargo surge evidente que la censura pasa por alto que tal emolumento encuentra su origen en el contrato de trabajo; sin embargo, el recurrente no lo cuestionó adecuadamente a través de la vía indirecta, como prueba no valorada o mal apreciada, lo cual constituye una omisión significativa.

Debe insistirse en que esta falta de impugnación por la vía correspondiente impide que la Corte pueda analizar de manera efectiva la legalidad de la sentencia recurrida, particularmente en lo que respecta a la exclusión del mencionado bono como parte de la remuneración salarial.

Así las cosas, no es posible para la Corte abordar el examen propuesto dado el desconocimiento de las reglas básicas que regulan el recurso de casación.

En consecuencia, el cargo se desestima.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, en relación con los artículos 22, 24, 37, 39, 43, 64, 65, 104, 108, 127, 128, 374, 467, 468, 470, 471, 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, 13, 18 y 22 de la Ley 100 de 1993, 60, 61, 62 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 174 y 177 del Código de Procedimiento Civil, 1602 del Código Civil, 13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.

En la demostración del cargo, sostiene que el colegiado incurre en la violación de normas de derecho sustancial, debido a la interpretación de los artículos 127 y 128 del CST, dado que estimó que la convención tiene la virtud de permitir cualquier cláusula de desalarización sobre beneficios extralegales.

Luego de citar apartes de la decisión cuestionada, afirma que *«el ad quem endilgó una condición de validez de los pactos de exclusión salarial no prevista en el art. 128 y 127 del Código Sustantivo del Trabajo»*, para lo cual transcribe tales disposiciones.

Agrega que:

Como se observa el despacho atribuye que la presencia de una exclusión salarial en una convención colectiva, per se implica un análisis diferencial en cuanto a su validez, dado que inciden en su celebración móviles diferentes en cuanto a las condiciones laborales y el aumento de la productividad, ello implicaría que el art.128 del Código Sustantivo de Trabajo tuviese a lo mínimo como parágrafo la siguiente disposición jurídica *“No obstante cuando los pactos de exclusión salarial estén contenidos en convenciones colectivas son plenamente válidos y su discusión solo será posible vía denuncia de la convención”*, esta anterior línea interpretativa constituye un alcance que la norma no ha distinguido.

X. RÉPLICA

Liberty Seguros S.A. respecto de los reparos jurídicos, señaló que el juez de segunda instancia no incurrió en una interpretación incorrecta de los artículos 127 y 128 del CST, en la medida que siguió la línea jurisprudencial establecida por esta corporación sobre la validez de los pactos de exclusión salarial, situación que descarta cualquier error hermenéutico sobre las normas señaladas

Por su parte, Reficar S.A. en lo que respecta al segundo cargo sostiene que se debe desestimar, porque el censor propone una nueva reliquidación judicial de las acreencias establecidas por las partes, cuyo origen es exclusivamente convencional, para atribuirles un impacto salarial, pese a

que las partes acordaron explícitamente que no la tiene en la cláusula 12 de la CCT y su anexo.

Finalmente aduce que el juez plural no puede imponer una cláusula distinta a la acordada por las partes en un convenio, pues ello contraviene la voluntariedad inherente al proceso de negociación colectiva y pone en riesgo el principio de autonomía de las partes. Por lo tanto, la solicitud de casación debe ser desestimada, ya que no respeta estos principios esenciales.

XI. CONSIDERACIONES

A pesar de que el cargo no es modelo, la Sala logra advertir que la inconformidad de la censura se contrae a que el juez de la alzada se equivocó al interpretar los artículos 127 y 128 del CST cuando consideró que la convención colectiva de trabajo podía permitir cualquier cláusula de desalarización sobre los beneficios extralegales en ella reconocidos, y que, por tanto, erró al predicar *«una condición de validez de los pactos de exclusión salarial»*.

Se tiene que el Tribunal validó el pacto de exclusión salarial contenido en la convención colectiva 2013-2015 (cláusula 12 y su anexo) entre CBI Colombiana S.A y USO, respaldando que ciertos beneficios convencionales podían ser excluidos de la base salarial para liquidar prestaciones, siempre que no se vulneraran los derechos mínimos establecidos por la ley.

En cuanto a la incidencia salarial del incentivo HSE convencional, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso tubería convencional y prima técnica convencional sostuvo que en los términos de la cláusula 12 de la CCT, no tendrían incidencia salarial en la liquidación de prestaciones sociales, lo que era totalmente eficaz, bajo la égida del artículo 128 del CST, en tanto era totalmente válido que, en el marco de una convención colectiva, las partes acordaran que los beneficios extralegales que en ella se reconocían, no fueran tenidos en cuenta «o mejor dicho serán excluidos de la base para liquidar determinadas prestaciones sociales»; además de que tal pacto solo podía ser cuestionado a través de la denuncia de la convención y no, por medio de un proceso ordinario laboral.

La censura radica su inconformidad, en lo fundamental, en que el juez de segundo grado viola la ley sustantiva al interpretar erróneamente, principalmente, los artículos 127 y 128 del CST al permitir la exclusión salarial basada en la convención sin un análisis detallado de las condiciones que la justificaran.

Por lo expuesto, a la Corte le corresponde determinar si el juez plural se equivocó en la intelección dada a los artículos 127 y 128 del CST, que lo condujo a negar la inclusión de la prima técnica, de los incentivos de progreso, de progreso tubería y HSE, todos de índole convencional, como factores salariales para la liquidación de las prestaciones sociales; así como al sostener que la única vía para controvertir una cláusula contenida en una convención

colectiva de trabajo es la denuncia de aquella.

Lo primero que debe advertir la Sala es que, a pesar de que en el alcance de la impugnación se hace alusión al bono de asistencia, en el desarrollo del cargo el censor omite por completo desplegar un ejercicio argumentativo en torno a este emolumento, al punto de que no lo menciona en este cargo; de ahí que no sea dable efectuar pronunciamiento alguno en sede extraordinaria, en relación con el bono de asistencia, tema que queda incólume.

Pues bien, en lo que a la materia de inconformidad respecta, vale memorar 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.

Por otro lado, es preciso destacar que esta corporación en torno a la posibilidad de fijar pactos o cláusulas de exclusión salarial, en la sentencia CSJ SL1798-2018 reiterada en la SL5159-2018, adoctrinó:

En este punto, juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de 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; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; y (v) «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» (art. 128 CST).

En la medida que la última premisa descrita es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él, pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo.

Desde este punto de vista, el Tribunal también desacertó al extender el acuerdo a beneficios no incorporados expresamente en él, como en este caso son las bonificaciones, cuya incidencia salarial se reclama.

Así las cosas, se tiene que, por regla general, todo lo que recibe un trabajador por el desempeño de su actividad, al tenor del artículo 127 del CST, es salario; contrario *sensu*, según el artículo 128 *ibidem* no lo serán aquellas sumas de dinero que se le entreguen para el cabal desempeño de las funciones, se trate de prestaciones sociales o de pagos ocasionales y por mera liberalidad del empleador, entre otras circunstancias, que desdibujen la naturaleza propia de la retribución.

De manera que el hecho de que el mencionado canon 128 del CST permita restarles la connotación salarial a algunos beneficios o pagos, 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 dejen de constituir factor salarial. Pues si tales erogaciones, en razón a su estructura, causa y finalidad, efectivamente retribuyen directamente el servicio subordinado, serán salario.

En esos términos se dijo en la sentencia CSJ SL403-2013, así:

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 sublite.

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, cuales 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 salario, resulta insuficiente para

desvirtuar su condición remuneratoria directa del servicio, pues tal determinación no está sujeta al arbitrio de las partes.

De ahí que, si un pago cumple las condiciones previstas en la ley para ser salario, seguirá predicándose de él 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).

Partiendo de lo anterior, se tiene que si bien en principio no emerge una equivocada intelección de los artículos 127 y 128 del CST por parte del sentenciador de la alzada, cuando tuvo claro que la última normativa citada les permite a las partes acordar que ciertos beneficios o auxilios no posean carácter salarial, lo cierto es que, en este caso en particular, si erró cuando sostuvo que era válido que en el marco de la negociación colectiva, al margen de la connotación salarial de los beneficios en ella incorporados, se dispusiera su exclusión de la base para liquidar ciertas prestaciones sociales a favor del trabajador.

De la misma manera incurrió en un desatino cuando consideró que el único mecanismo para controvertir este acuerdo corresponde a la denuncia de la convención colectiva de trabajo, pues como se ha señalado por parte de esta Sala, existen otras alternativas como la acción de revisión a que se

refiere el artículo 480 del CST, en tratándose de graves e imprevisibles alteraciones de la normalidad económica. Y el proceso ordinario laboral es también un escenario idóneo para abordar el estudio de cláusulas que afectan los intereses personales de cada trabajador.

En un proceso promovido en contra de la misma demandada, a través de la sentencia CSJ SL3073-2023, sobre el tema en comento se dijo:

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.

Por lo expuesto, el cargo prospera y da lugar a la casación de la sentencia de segunda instancia, en cuanto

confirmó la decisión absolutoria del juzgador de primer grado y en esa medida consideró válido el pacto de exclusión salarial contenido en la convención colectiva de trabajo respecto de los incentivos HSE convencional, progreso convencional, progreso tubería convencional y prima técnica convencional, bajo el supuesto de que era dable pactar su exclusión de la base para liquidar ciertas prestaciones sociales a favor del trabajador y, como consecuencia de ello, dejó de establecer el eventual pago de diferencias en la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones, trabajo suplementario y aportes al sistema de seguridad social.

En sede de instancia, se hace necesario estudiar el recurso de apelación formulado por la parte actora y definir en derecho la procedencia de la reliquidación objeto de la *litis* y las otras pretensiones. Empero, la liquidación final del contrato de trabajo del demandante, realizada por CBI y que reposa en el plenario, no es totalmente visible por tachaduras en varios de sus valores sin tenerse certeza de quién las hizo y, además, el documento de pago correspondiente al mes de octubre de 2014 no fue aportado al proceso.

Por esta razón, para mejor proveer se requiere que por intermedio de la Secretaría, se solicite a la demandada CBI Colombiana S.A., que en el término de cinco (5) días contados a partir del recibo de la respectiva comunicación, envíe la liquidación final y el documento de pago correspondiente al mes de octubre de 2014, del señor Jesús Salvador Zarraga.

Recibida la anterior información, por Secretaría se pondrá a disposición de las partes por el término de tres días. Cumplido ello, pasará el expediente al despacho para emitir la sentencia de instancia correspondiente.

Sin imposición de costas en el trámite del recurso extraordinaria, dado que éste salió avante.

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 que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 18 de noviembre de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **JESÚS SALVADOR ZARRAGA** siguió contra **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y la sociedad **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. (REFICAR)**, trámite al que fueron vinculadas como llamadas en garantía las aseguradoras **LIBERTY SEGUROS S.A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA**, en cuanto le restó naturaleza salarial a la prima técnica, a los incentivos HSE, de progreso, y de progreso tubería convencionales para liquidar tiempo suplementario y vacaciones disfrutadas en tiempo y su respectiva incidencia en las prestaciones sociales. **NO LA CASA EN LO DEMÁS.**

Sin costas en casación.

En sede de instancia, para mejor proveer, se ordena que por intermedio de la Secretaría se solicite a la demandada CBI Colombiana S.A. En Liquidación Judicial, que en el término de cinco (5) días contados a partir del recibo de la respectiva comunicación, envíe la liquidación final y el documento de pago correspondiente al mes de octubre de 2014, del señor Jesús Salvador Zarraga.

Allegada la anterior información, por Secretaría se pondrá a disposición de las partes por el término de tres días. Cumplido ello, pasará el expediente al despacho para emitir la sentencia de instancia correspondiente.

Notifíquese, publíquese, cúmplase.

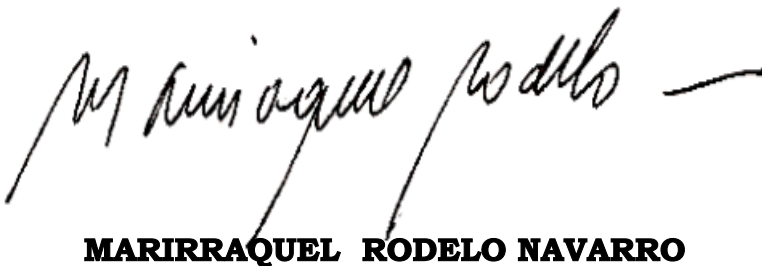
Firmado electrónicamente por:



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: 11FBAFAD7320784F984BCD7AB6795C71F58CFBF4BFC4E85B232369FDE21F2115
Documento generado en 2025-03-05