JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL714-2025
Radicación n.° 08758-31-12-002-2019-00106-01
Acta 10

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **NOÉ ENRIQUE MANJARRÉS MORÓN**, contra la sentencia proferida el 30 de abril de 2024 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso que instauró contra **DIMANTEC S.A.S.** y **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S**.

Se admite el impedimento presentado por la magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, por la causal 1.ª del artículo 141 del Código General del Proceso.

I. ANTECEDENTES

Noé Enrique Manjarrés Morón llamó a juicio a Dimantec S.A.S. y, solidariamente, a Relianz Mining Solution S.A.S. para que se declarara que el auxilio de sostenimiento que recibió durante la relación laboral es constitutivo de salario. En consecuencia, solicitó la reliquidación del auxilio de cesantía y sus intereses, las primas de servicio, las

vacaciones, los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales. Pidió condena por indemnización moratoria, sanción por no consignación de la cesantía y las costas del proceso.

En lo que interesa al recurso extraordinario, expuso que el 8 de enero de 2010, fue contratado por Dimantec S.A.S. para desempeñar el cargo de «*especialista servicio mecánico*», por virtud del contrato de prestación de servicios que su empleador suscribió con Gecolsa S.A., hoy Relianz Mining, para el mantenimiento «*general y eléctrico de los equipos pesados de explotación minera*» de propiedad de Carbones de la Jagua S.A., en la Jagua de Ibirico, Cesar.

Contó que el último salario fue de $1.024.688 y, además, devengó un auxilio de sostenimiento de $1.244.325. Que el 7 de marzo de 2016, la empresa «*le hizo firmar una carta de renuncia*», dada su condición de debilidad manifiesta y, al día siguiente, suscribió una transacción, en la que no se incluyó el auxilio sostenimiento (fls. 2 a 11 cdno. 1 exp. digital).

Relianz Mining Solutions S.A.S. se opuso a las pretensiones y planteó las excepciones de ausencia de acreditación de los presupuestos para la vinculación en solidaridad de Relianz Mining Solutions S.A.S. por el demandante, el auxilio de sostenimiento y transporte no constituye salario, cobro de lo no debido por ausencia de causal legal entre el demandante y Relianz Mining Solutions S.A.S., las pretensiones de esta demanda constituyen cosa juzgada, buena fe, compensación y prescripción.

Negó haber firmado un contrato con Carbones de la Jagua para el mantenimiento de equipos y dijo que no le constaba si Dimantec S.A.S. era el empleador de la accionante (fls. 147 a 157 cdno. 1 exp. digital).

Dimantec S.A.S., se opuso al éxito de las pretensiones y propuso las excepciones de cosa juzgada, cobro de lo no debido, ausencia de causa, inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción y pago.

Expuso que la relación laboral con el actor se dio con ocasión del contrato suscrito con Mantenimientos y Servicios Técnicos Mineros Ltda y que «*por procesos de fusión, sus trabajadores pasaron a Dimantec Ltda* (sic)». Aclaró que el último salario básico del demandante fue de $1.024.688, mensuales, y que el auxilio de sostenimiento «*era una herramienta de trabajo del demandante que no constituía factor salarial por expresa disposición entre las partes de conformidad con el artículo 128 del C.S.T*».

Añadió que el auxilio solo se entregaba mientras el trabajador estuviera asignado a un proyecto minero, de suerte que «*en los casos en que este no se encontrara allá no se le pagaba*». Que tampoco se sufragaba cuando estaba en vacaciones o incapacitado y, en todo caso, tenía destinación definida, pues cubría costos de «*habitación, alimentación, medicamentos, llamadas telefónicas, lavandería y demás, con el fin de garantizar que durante el tiempo que el trabajador se encontrara asignado al proyecto minero este pudiera vivir en condiciones dignas*».

Remató que el laborante no podía disponer libre e inmediatamente de aquellos recursos, toda vez que si no estaba *«asignado al proyecto minero debía retornar el dinero entregado»* (fls. 182 a 207 cdno.1 exp. digital).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 20 de octubre de 2021, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soledad absolvió a las demandadas. Declaró probada la excepción de transacción y cosa juzgada propuesta por Dimantec S.A.S. y condenó en costas al accionante (fl.1 arch. 22 exp digital).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación del actor, el Tribunal decidió confirmar la sentencia, con costas a su cargo. Delimitó el problema jurídico a dilucidar si el auxilio de sostenimiento que percibía el actor era factor salarial y, en caso positivo, si había lugar a conceder las pretensiones.

Dejó por fuera de debate que el 8 de enero de 2010, el actor fue contratado a término fijo inferior a un año por «*Mantenimientos y Servicios Técnicos Mineros Ltda*»; el 10 de febrero de 2012, pasó a su contrato a término indefinido en el cargo de técnico mecánico. La empresa fue absorbida por Dimantec S.A.S. en virtud de un proceso de fusión, por manera que hubo sustitución patronal.

Igualmente, que el último cargo ocupado fue el de especialista en servicio mecánico, con un salario final de $1.024.688 mensuales. Que la relación laboral terminó el 7 de marzo de 2016 por renuncia y que, al día siguiente, firmaron una transacción donde acordaron el pago de $14.000.000 «*para transar cualquier diferencia laboral que pudiese existir por la vigencia, ejecución y terminación de la relación laboral (…) en especial cualquier eventual derecho derivado del estado de salud (…) y en general cualquier derecho cierto o incierto, legal o extralegal derivado del acto jurídico que los unió*».

Estimó que, como debía dilucidar si el auxilio de sostenimiento era salario, bastaba observar que dicho pago «*estaba destinado a cubrir los gastos en que incurriera el demandante por concepto de lavandería, elementos de aseo, llamadas telefónicas, gastos varios por refrigerio, medicamentos, transporte, alimentación y vivienda*». Así se deduce de la demanda y su contestación y, además, se acreditó con el documento de 8 de febrero de 2010, en el que se excluyó dicho rubro de la base salarial, en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tras reproducir los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo y las sentencias CSJ SL5159-2018, CSJ SL3231-2020, CC C-521-1995 y CSJ SL1220-2017, descendió al estudio del acervo probatorio. De la cláusula 9 de los contratos de trabajo suscritos por las partes el 8 de enero de 2010 y el 10 de febrero de 2012, extrajo que el auxilio de sostenimiento «*no constituye base salarial y en especial para la liquidación de prestaciones sociales ninguno*

de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordado, convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente en forma extralegal enumerados en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990».

Aseveró que, en una cláusula especial, los contratantes definieron que la finalidad de ese pago era cubrir «*gastos de lavandería, elementos de aseo, llamadas telefónicas, medicamentos y refrigerios en aras de que el trabajador pudiera vivir dignamente y adicionalmente que su pago sería anticipado*».

Observó que el 1 de enero de 2011, se convino que el auxilio de sostenimiento y de transporte se pagaría siempre que el trabajador «*estuviera prestando sus servicios en LA JAGUA DE IBIRICO*» y que dejaría de sufragarse en caso de traslado a otro lugar donde la compañía tuviera operaciones.

Destacó que en los artículos 17 y 30 de la convención colectiva de trabajo, se convino que el auxilio era una herramienta destinada a solventar traslado y vivienda digna de los trabajadores en los diferentes frentes de trabajo. Además, se pagaba anticipadamente *«por lo que, si no era utilizado por el trabajador al que era otorgado, podría ser descontado de su siguiente salario».* Concluyó que «*de ninguna manera tal concepto era otorgado como retribución al trabajo, pues de ser así no tendría sentido descontarlo en caso de no utilizarlo, pues, a la postre, el servicio ya efectuado por parte del trabajador*».

Consideró que las testigos fueron coincidentes en declarar el destino del pago. Lizbeth María Noriega Padilla, especialista en Talento Humano de Dimantec S.A.S., explicó que se otorgaba únicamente al personal que trabaja en proyectos mineros, no era parte del salario y se sufragaba en forma anticipada, para cubrir gastos de hospedaje, transporte intermunicipal, alimentación y otras necesidades básicas. Que a pesar de que no se exigiera la justificación de los gastos debido a la informalidad de las localidades donde operaban, desde el momento de la contratación, se le informaba sobre su uso adecuado.

Juan Carlos Hernández Díaz, supervisor administrativo y de operaciones en Dimantec S.A.S. hasta enero de 2021, sostuvo que el auxilio de sostenimiento era una ayuda no salarial otorgada exclusivamente a empleados asignados a proyectos mineros en Cesar y La Guajira, que no a trabajadores en localidades como Soledad o Galapa y cesaba durante incapacidades, permisos o vacaciones.

Destacó que aunque el demandante negó haber firmado la cláusula de sostenimiento, reconoció expresamente la firma impuesta en el contrato de trabajo y no presentó prueba de vicios en el consentimiento, de suerte que no quedaba duda de la eficacia probatoria del documento.

Reiteró que el auxilio de sostenimiento no era salario, en la medida en que «*en el contrato quedó establecido de forma expresa que el mismo no podía ser tenido como tal, así como también se precisó lo mismo en los testimonios recepcionados por el juez de instancia*». Añadió que también

estaba probado que dicho devengo era una herramienta de trabajo para el cumplimiento de sus labores, en aras de evitar unos gastos al trabajador.

Por último, estimó inadmisible que el promotor del juicio pretendiera un análisis del contrato de transacción, bajo el prisma de la prohibición legal de negociar derechos ciertos e indiscutibles, como quiera que no fue un punto debatido en el proceso, «*evidenciándose que ninguna de las demandadas en sus contestaciones hicieron referencia a dicha pretensión*». Agregó que solo le era posible pronunciarse sobre las materias específicas, debidamente sustentadas en la apelación y que «*el juez de instancia no realizó el estudio (…) por cuanto no hizo parte del litigio*», de suerte que no era viable realizar un examen de lo transigido.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el actor, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante 2 cargos replicados por la demandada, pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primer grado y, en su lugar, acceda a las súplicas de la demanda. Se estudiarán en conjunto, como quiera que exponen argumentos similares y se complementan.

VI. CARGO PRIMERO

Por vía indirecta, denuncia aplicación indebida de los artículos 53 de la Constitución Política, 13, 34, 65, 127, 128 y 130 del Código Sustantivo del Trabajo, 99 de la Ley 50 de 1990. Sostiene que la violación se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

- No dar por demostrado, estándolo, que el auxilio de sostenimiento y transporte estaba destinado a retribuir el servicio prestado en el proyecto minero.
- No dar por demostrado, estándolo, que la empresa no fue clara, precisa y concreta en discriminar los valores individuales a cada ítem del auxilio de sostenimiento y transporte.
- No dar por demostrado, estándolo, que el auxilio de sostenimiento y transporte se entregaba de forma habitual, periódica y permanente durante toda la relación laboral.
- No dar por demostrado, estándolo, que la empresa no ejercía ningún control sobre el gasto o destinación específica del auxilio de sostenimiento y transporte.
- No dar por demostrado, estándolo, que el auxilio de sostenimiento y transporte era entregado de forma directa al trabajador.
- No dar por demostrado, estándolo, que el auxilio de sostenimiento y transporte entraba directamente al patrimonio del trabajador.
- No dar por demostrado, estándolo, que el auxilio de sostenimiento y transporte estaba compuesto por transporte, alimentación, habitación, medicamentos, llamadas telefónicas y lavandería.

Como pruebas mal valoradas denuncia el comprobante de pago, la carta de exclusión salarial del auxilio de sostenimiento y transporte, la convención colectiva de trabajo y el interrogatorio al representante legal de Dimantec S.A.S.

Sostiene que el Tribunal se equivocó por haber colegido que el auxilio de sostenimiento que «*se entregaba por adelantado y podía ser descontado de su siguiente salario*», no era retributivo del servicio. Que a ese desafuero arribó porque se abstuvo de valorar en forma integral los elementos de prueba, que reflejan una realidad distinta a la obtenida. Que los comprobantes de nómina dan cuenta de que, desde el inicio de la relación, el empleador sufragó habitual y periódicamente los auxilios a los que restó carácter salarial.

Asevera que en el interrogatorio de parte, el representante legal de Dimantec S.A.S. confesó que «*el auxilio de sostenimiento se paga mientras el trabajador esté asignado a un proyecto minero y que tiene fin específico, destinado a que el trabajador pueda disponer de él y cubrir gastos de traslado y vivir en condiciones dignas*», etc. Que tal aseveración le reporta consecuencias jurídicas adversas, en tanto admitió que tal devengo retribuía el servicio.

Sostiene que la documental sobre desalarización y la convención colectiva de trabajo fueron mal apreciadas, pues «*solamente las tuvo en cuenta para determinar la aceptación del pacto de exclusión salarial (…) sin entrar a estudiar de fondo los valores y conceptos que eran entregados al trabajador*». Que ignoró lo preceptuado en el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo sobre el «*deber de especificar el valor cancelado por cada rubro que haga parte de los viáticos permanentes*» y, por no hacerlo, debe entenderse que es salario.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa violación directa por interpretación errónea de los artículos 53 de la Constitución Política, 13, 127, 128 y 130 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aduce que, en su ejercicio interpretativo, el Tribunal desconoció que es salario todo lo percibido por el trabajador por la prestación del servicio, como lo tiene definido la Corte en las reglas que desapercibió y que así relaciona:

> 1.Si con arreglo al artículo 127 del CST, es salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, sumado a que el derecho del trabajo es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. (CSJ, SL1798-2018).
>
> 2.La ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo. (CSJ radicado No 39475, sentencia 13 junio de 2012).
>
> 3. Por otra parte, el artículo 128 del CST, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, autoriza clara y expresamente a las partes de la relación laboral para excluir el carácter salarial de ciertos pagos extralegales, habituales u ocasionales, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.
>
> Sin embargo, como lo ha precisado esta Sala de la Corte, dicha facultad no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, de modo que por esa vía no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos que, por esencia y por sus condiciones reales, lo tienen (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277, CSJ SL12220-2017, CSJ SL5159-2018, CSJ SL1437- 2018, CSJ SL1798-2018, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1899-2019).
>
> 4. Por lo tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago

esencialmente no retributivo, en definitiva, no es salario por decisión de las partes. (CSJ, SL1798-2018).

5. Bajo esta consideración, el empleador es quien tiene la carga de probar que su destinación tiene una causa no remunerativa. (CSJ, SL12220-2017).

Arguye que el Tribunal desconoció la línea de pensamiento de la Corte, como quiera que, conforme el texto de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, los pagos que en esencia son retributivos del servicio no pueden ser desalarizados, ni su naturaleza cambiada a través de acuerdos, pactos o convenciones colectivas de trabajo en tanto adolecen de ineficacia.

Considera que la interpretación del *ad quem* fue claramente violatoria de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, de suerte que infringió el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, de orden imperativo.

VIII. RÉPLICA

Relianz Mining Solutions S.A.S. asegura que el Tribunal no ignoró las disposiciones constitucionales y legales denunciadas. Además, del análisis de las pruebas coligió que las partes habían convenido que el auxilio de no era factor salarial, sino una herramienta laboral con destino específico, conocido por el demandante al momento del pago.

Dimantec S.A.S. asegura que las acusaciones están llamadas al fracaso, en la medida en que desde las instancias quedó definida la declaratoria de cosa juzgada derivada de la

firma de la transacción que no fue atacada por el recurrente, lo que conduce a que la decisión deba mantenerse.

IX. CONSIDERACIONES

Al margen de la discusión está que el demandante prestó el servicio técnico especializado en la Jagua de Ibirico desde el 8 de enero de 2010 hasta el 16 de marzo de 2016 cuando renunció. Tampoco que, al día siguiente, las partes transigieron sus diferencias en la suma de $14.000.000, que cubriría todo derecho futuro relacionado con la salud del trabajador o derivado del contrato de trabajo.

La censura cuestiona que el juzgador de la alzada concluyera que, a pesar de la continuidad y permanencia de los pagos, el auxilio de sostenimiento no fue constitutivo de salario porque así se pactó en el contrato de trabajo, sus anexos y la convención colectiva.

Para negar las pretensiones, el juzgador de la alzada dio validez al acuerdo de desalarización incorporado en el contrato y la convención colectiva de trabajo. Infirió que el actor no podía desconocer su contenido, menos si no estaba acreditado que los pagos fueron consecuencia de la prestación del servicio. Añadió que si bien, está probada la percepción del auxilio de sostenimiento, su pago estaba destinado a compensar los gastos de vivienda, traslado, alimentación, entre otros.

Sobre los derechos mínimos, la Sala tiene adoctrinado que la relación salario-prestación personal del servicio,

constituye el núcleo esencial del contrato de trabajo, tal cual se desprende del artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo. Ha dicho que la regla general es que los pagos a un trabajador son retributivos de la labor, salvo que se defina claramente que tienen una génesis distinta o una finalidad diferente. En sentencia CSJ SL4866-2020, se discurrió:

> Pero tampoco hay que olvidar, que la Sala ha sostenido, que el binomio salario-prestación personal del servicio es el objeto principal del contrato de trabajo y, por consiguiente, los pagos realizados por el empleador al trabajador por regla general son retributivos, a menos que resulte claro que su entrega obedece a una finalidad distinta; de manera que contrario a lo que sostuvo el fallador colegiado, es el empleador quien tiene la carga de probar que su destinación tiene una causa no remunerativa.
>
> En sentencia CSJ SL8216-2016, la Corte 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.*

Es que los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogados en su orden por los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, regulan los elementos integrantes del salario y los pagos que no lo constituyen. Es salario «*todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte*».

Aunque el segundo de los mencionados preceptos permite restar naturaleza salarial a algunos devengos, ello no significa que por la celebración de un *«acuerdo de*

desalarización», lo recibido por el trabajador en dinero o en especie, no sea salario en los términos del artículo 127 *ibídem* pues, como se dijo, si retribuye directamente el servicio, tendrá dicho carácter. En sentencia CSJ SL403-2013, se expuso:

> […] no está de más 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.

En ese orden, la simple suscripción del acuerdo no se erige como obstáculo insalvable, que impida descubrir el carácter salarial de un beneficio o incentivo reconocido por el empleador. Por ello, si se acredita que tal erogación halla venero en la prestación del servicio, la eficacia de tal pacto deviene seriamente comprometida, de suerte que queda por fuera de la posibilidad autorizada en el artículo 128 «*aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades*» (CSJ SL3272-2018, que reiteró CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481).

En sentencia CSJ SL5159-2018, la Corte delineó una serie de parámetros útiles e imprescindibles a la hora de definir si un pago es salario:

3. 2. CRITERIOS PARA DELIMITAR EL SALARIO

Atrás se explicó que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido. Es decir, todo lo que retribuya su trabajo. Por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. De esta forma, no son tal, *(i)* las sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; *(ii)* las prestaciones sociales; *(iii)* el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; *(iv)* las sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo.

> Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo. (Resalta la Sala).
>
> De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos *ocasionales* salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje *minúsculo* y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.

Si bien, la habitualidad no es un criterio concluyente para definir el carácter salarial de un pago, si se demuestra que fue periódico y permanente, el empleador debe acreditar que no retribuyó directamente el servicio, pese a que se hubiera pactado su desalarización. En providencia CSJ SL986-2021, se anotó:

> […] si el demandante acreditó que el pago era habitual, periódico y permanente, al empleador le correspondía demostrar que su finalidad era contribuir en la prestación eficiente del servicio, más no su remuneración, y no dar por descontado y en forma automática con la simple mención de la empleadora, que se debía partir del hecho de que «*tales dineros eran consignados para solventar gastos propios de la operación del vehículo, incluido manutención y hospedaje, que tiene relación directa con la operación de transporte de buses intermunicipales bajo el rubro de gastos de viaje, cuyo monto era variable en la medida que atendían el recorrido efectuado de las rutas programadas*», y que la prueba en contrario, recaía nuevamente en el trabajador.

Dicho lo anterior, la Sala procede al estudio de las pruebas denunciadas como mal apreciadas por el Tribunal.

El documento suscrito entre Noé Enrique Manjarrés y Mantenimientos y Servicios Técnicos Mineros, hoy Dimantec S.A.S., el 8 de enero de 2012 (fls. 145 Cuad. 2 GD), devela que las partes convinieron un pago de $35.320 a título de «*AUXILIO DE SOSTENIMIENTO que cubre los gastos en que incurre el empleado por lavandería, elementos de aseo personal, llamadas telefónicas, gastos varios como refrigerios y medicamentos*», durante el tiempo en que «*esté prestando sus servicios en LA JAGUA DE IBIRICO, por tal razón este auxilio dejará de cancelarse cuando el trabajador sea trasladado a otro lugar donde la compañía tenga operaciones*».

A juicio de la Sala, es claro que el auxilio de sostenimiento tuvo el propósito de retribuir el servicio prestado por Noe Enrique Manjarrés como técnico mecánico del proyecto La Jagua. Así lo refirió el empleador cuando adujo que sólo sería pagado si la labor era ejecutada en el proyecto minero. Este condicionamiento no puede ser entendido sino como que el pago dependía de la ejecución de la actividad contratada, toda vez que las erogaciones por vivienda, alimentación y transporte, forman parte de los gastos que regularmente se solventan con los ingresos percibidos por el trabajador. De esta suerte, el hecho de que se convenga que parte de la remuneración se destinará a la atención de aquellos conceptos, no pasa de ser un distractor utilizado con la pretensión de desconocer el carácter salarial de dichos devengos.

La conclusión que ya se perfila a esta altura del análisis cobra mayor robustez, si se observa que, en el artículo 17 de la convención suscrita entre Dimantec S.A.S. y Sintraime

(cdno. 2 fls. 252 a 267 exp. digital), las partes acordaron que dicho auxilio era «*una herramienta de trabajo (…) para todos los trabajadores cubiertos por la Convención Colectiva o que se acojan a ella y laboren en proyectos mineros de la Guajira y Cesar».* Evidentemente, se adquiere mayor certeza de que dicho beneficio sería reconocido y pagado a los empleados que laboraran en los proyectos mineros, como era el caso de Manjarrés Morón, quien siempre fungió como Técnico Mecánico del proyecto minero La Jagua.

De los desprendibles de nómina (fls. 24 a 88), se extrae que el auxilio de marras fue habitualmente pagado durante el transcurso de toda la atadura contractual, en sumas de $808.104 para 2010, $848.548 para 2011, $1.201.461 para 2012, $1.244.325 para 2013 y, variable entre $422.821 y $1.202.848 para 2014 a 2016.

Adicionalmente, al responder las preguntas formuladas en el interrogatorio de parte, el representante legal de Dimantec S.A.S. admitió que el auxilio de sostenimiento solo se pagaba «*al personal asignado a los proyectos mineros del Cesar y la Guajira«;* además, que no se llevaba ningún control sobre la destinación del dinero pagado y, en todo caso, de cara a una ausencia, licencia o incapacidad, en el mes siguiente se hacía el descuento, dado que se trataba de un pago anticipado.

Como profusamente lo ha dicho la Corporación, para que exista confesión se requiere que el absolvente acepte un hecho que genera consecuencias adversas a la parte que representa, según los términos del artículo 191 del Código

Procesal del Trabajo. Esta hipótesis es la que se vislumbra en este evento, y sirve para hacer más patente el desacierto del fallador de segundo nivel.

No obstante, los cargos no podrán prosperar como quiera que la censura no se preocupó por derruir la negativa del juzgador de la alzada de incursionar en el análisis de la transacción, que generó la prosperidad de la excepción de cosa juzgada por parte del fallador de la instancia inicial. En ese orden, esta premisa no combatida genera que el fallo confutado mantenga la presunción de acierto y legalidad que lo ampara.

En consecuencia, los cargos no prosperan, Sin imposición de costas porque el recurso del demandante devino útil para rectificar la doctrina del Tribunal.

X. 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, **NO CASA** la sentencia dictada el 30 de abril de 2024 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso seguido por **NOÉ ENRIQUE MANJARRÉS MORÓN** contra **DIMANTEC S.A.S** y **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.**

Sin costas.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
No firma impedimento



JORGE PRADA SÁNCHEZ

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

Código de verificación: 88FD85638EBA4F9D59643CA081BEAC6F0E523488F9F46631E87E5F64DE1562FF
Documento generado en 2025-03-28