OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL760-2025

Radicación n.° 13001-31-05-006-2017-00554-01

Acta 09

Bogotá D. C., dieciocho (18) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **ALEJANDRO JOEL D´ LEÓN SÁNCHEZ** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 19 de agosto de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente en contra de las empresas **CBI COLOMBIANA S. A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y la **REFINERÍA DE CARTAGENA S. A.** tramite al que se vincularon como llamadas en garantía a **LIBERTY SEGUROS S. A.** y a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S. A. (CONFIANZA S. A.).**

Reconózcase personería adjetiva para actuar en representación de la llamada en garantía Liberty Seguros S. A. al abogado Héctor Mauricio Medina Casas identificado con la cédula de ciudadanía n.° 79.795.035 de Bogotá y portador

de la tarjeta profesional 108.945 del C. S. de la J. de conformidad con el poder que le fue conferido y que reposa en el expediente digital de esta corporación.

I. ANTECEDENTES

Alejandro Joel D´ León Sánchez demandó a CBI Colombiana S. A. y solidariamente a Reficar S. A., con el fin de que se declare que con la primera sostuvo un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a partir del 13 de julio de 2013, el cual se dio por terminado el 23 de junio de 2014.

Que, a pesar de lo anterior, en cumplimiento de la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena el 25 de septiembre de 2014, fue reintegrado ordenándose también el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, así como el reconocimiento de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; emolumentos que no se cancelaron en los montos debidos, pues no incluyeron todos los factores salariales realmente devengados.

Que igualmente se declare que la accionada, nuevamente, el 30 de enero de 2015, sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo, procedió a la terminación de su relación de trabajo aun cuando se encontraba en proceso de rehabilitación integral de las enfermedades que padecía.

Así, suplicó se declare que es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y que por ello las demandadas tenían la obligación de pedir la correspondiente autorización para desvincularlo, tanto en la primera como en la segunda oportunidad; que tales determinaciones son ineficaces y por ello es procedente condenarlas al reintegro sin solución de continuidad «*desde el 23 de junio de 2014 hasta tanto el Ministerio de Trabajo lo autorice*».

Como consecuencia de lo anterior pidió que las accionadas fueran condenadas a su reintegro sin solución de continuidad a un cargo o labor acorde con su estado de salud, desde el 23 de junio de 2014; igualmente a la reliquidación de los salarios dejados de percibir y que fueron ordenados por la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena; y a la diferencia causada en el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por la terminación del vínculo producida el 23 de junio de 2014.

Además, al pago de los salarios «*realmente dejados de percibir*» desde el 30 de enero de 2015; la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997; las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social a partir de la calenda en mención; los perjuicios morales que le fueron ocasionados; las costas del proceso y lo que resulte probado en aplicación de las facultades ultra y extra *petita*.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que el 11 de julio de 2013 se vinculó al servicio de CBI Colombiana S.

A. a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para prestar sus servicios en la ciudad de Cartagena; que antes de ingresar le realizaron un examen médico ocupacional a través del que se determinó que contaba con la «*aptitud*» para ejecutar la labor contratada.

Puso de presente que se desempeñó como tubero A dentro del proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena en donde su empleadora fungía como contratista de Reficar S. A. y que, esta última era la beneficiaria de los servicios prestados, por los que recibía un salario mensual de $2.438.081, así como un bono condicionado de hasta la suma de $1.097.136 por asistencia.

Señaló que los días 17, 25 de marzo, 10 de abril, 2, 9, 16 y 20 de mayo de 2014 le fueron concedidas incapacidades médicas por diferentes diagnósticos y por lapsos que variaron entre 5 y 20 días; y que el 13 de junio de la misma anualidad fue evaluado por fisiatría en donde se determinó «*perdida (sic) de la lordosis, protrunion discal foraminaol izq. C4-c5, Protolicion discal posteriormedial de discal intervertebral C6-C7, con aspecto erosariao C4- C5, C6. igual manera determina desarreglo interno de rodilla con lesión de medisco* (sic) *interno y externo*».

Y que desde el momento en que comenzaron a expedirle incapacidades, no pudo volver a desarrollar las funciones para las que fue contratado, como consecuencia de la limitación sustancial de su capacidad laboral.

Manifestó que el 23 de junio de 2014, encontrándose en vigencia su última incapacidad, se produjo la terminación de su contrato de trabajo y que el día 25 del mismo mes y año, presentó incapacidad por lesión en la rodilla izquierda, sin que fuera «*atendida y respetada*» su situación de limitación física y en la salud.

Adujo que su empleador no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para proceder a la finalización de la relación de trabajo; que, por tal motivo el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena, al resolver una tutela, el 25 de septiembre de ese mismo año ordenó su reintegro provisional, a lo que se dio cumplimiento el 10 de noviembre siguiente, siendo reubicado de acuerdo a sus limitaciones, para desempeñarse como paletero «*función que no pudo realizar debido a su estado de estado* (sic) *de salud razón por la cual siguieron las incapacidades*».

Señaló que, aunque se le pagó la indemnización de 180 días a que se refiere la Ley 361 de 1997, así como los salarios dejados de percibir, para tal efecto no se tuvo en cuenta los incentivos HSE convencional, de productividad, de progreso convencional, de progreso de tubería; prima técnica convencional y bono de asistencia, a pesar de su naturaleza salarial.

Luego relacionó las incapacidades que se le concedieron por diferentes diagnósticos el 11, 15, 21 de noviembre, 12 de diciembre de 2014; 6 y 13 de enero de 2015 y señaló que el día 30 de ese último mes y año, se produjo la segunda

terminación de su vínculo laboral, aun cuando se encontraba en vigencia la incapacidad concedida.

Agregó que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez estableció que el origen de sus patologías era común, a excepción del lumbago no especificado, y que para la calenda de interposición de la demanda inicial se encontraba en trámite de calificación de su pérdida de capacidad laboral.

En torno a la responsabilidad solidaria de Reficar S. A. indicó que dentro del objeto social de esa sociedad se encontraban las «*funciones*» de construcción y operación de refinerías, motivo por el que a partir del año 2006 le fue «*confiado*» el proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena, para lo que, con CBI Colombiana S. A. suscribió el contrato de obra correspondiente, atendiendo al alcance del objeto social de esta última.

Añadió que la labor de tubería hacía parte de la función de construcción y operación de refinerías de Reficar S. A. y que, por consiguiente, la labor de tubero A por él realizada, era una actividad del giro ordinario de los negocios de la sociedad contratante.

Al dar respuesta a la demanda CBI Colombiana S. A. se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió el extremo inicial de la relación de trabajo; la modalidad contractual bajo la que fue vinculado el demandante; la realización del examen médico ocupacional previo al ingreso

a laborar; el cargo para el que fue contratado y el monto al que ascendió el salario mensual y el bono condicionado por asistencia; así como la orden que se le impartió por parte del Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Cartagena en el trámite de la acción de tutela promovida en su contra. De los demás supuestos fácticos dijo que no eran ciertos o que no le constaban.

En su defensa indicó que no existía en la actuación un elemento sólido que respaldara el conocimiento de unos «*eventuales inconvenientes médicos*» del actor para el momento en que venció el plazo pactado, en junio de 2014, ni para abril de 2015, cuando se materializó la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Sobre la petición de reintegro argumentó que desde el 31 de agosto de 2015 completó el 100% del avance global del proyecto, de manera que una orden como la deprecada resultaba inviable e impondría una obligación de imposible cumplimiento, más cuando las causas que le dieron origen al contrato del actor se habían agotado y, en todo caso, operó una causal de terminación prevista en la ley.

En cuanto a las pretensiones relativas a la reliquidación de pagos realizados a favor del asalariado, destacó que no se indicaba en el escrito inaugural de manera concreta, las «*supuestas operaciones defectuosas*» en las que incurrió, motivo por el que cualquier condena al respecto comportaría una violación a la regla técnica de congruencia, con la consecuente vulneración de su derecho al debido proceso.

Añadió que no obstante, los beneficios concedidos a favor del trabajador en vigencia del contrato de trabajo se derivaron de la aplicación de políticas salariales expedidas para el proyecto por parte del contratante, de origen extralegal y regulados «*en distintos instrumentos colectivos, sin naturaleza salarial*» y, cuando a ello hubo lugar «*con exclusión de efectos salariales*» al tenor de lo dispuesto en el artículo 128 del CST.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó buena fe, cosa juzgada «*fallo de tutela frente a la decisión de reintegro porprotección (sic) especial de salud*», inexistencia de las obligaciones, pago, prescripción y la innominada o genérica.

La Refinería de Cartagena S. A. al contestar el escrito inicial se opuso a sus pretensiones y manifestó que los hechos relacionados no eran ciertos o no le constaban.

A su favor adujo que se le involucraba al proceso con fundamento en la calidad de contratista de CBI Colombiana S. A., lo que ponía en evidencia que lo que se perseguía era la aplicación del artículo 34 del CST, precepto de cuyo contenido emergía que no era posible declarar su responsabilidad solidaria, «*al menos no menoscabando el derecho fundamental al debido proceso*», pues para que prosperara se requería de múltiples condicionamientos como contratar a «*precio determinado*», «*asumiendo todos los riesgos*» y realizando la obra o trabajo acordados «*con sus*

propios medios» y con plena libertad y autonomía técnica y directiva.

Agregó que las anteriores notas características que partían de un hecho concreto, no se presentaba en el asunto correspondiente a la idéntica naturaleza factual y propuso como excepciones de fondo las que relacionó como inexistencia de las obligaciones, prescripción y la innominada o genérica.

Reficar S. A. igualmente efectuó llamamiento en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas S. A. (Confianza S. A.) y a Liberty Seguros S. A. como consecuencia de la suscripción, con la primera, de la póliza única de seguro de cumplimiento EX000898 del 16 de julio de 2010, modificada el 23 de octubre de 2015, por medio de la que se amparó el pago de los perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato firmado con CBI Colombiana S. A. en los que se comprendió expresamente el pago de salarios y prestaciones sociales.

El juzgado de conocimiento a través de proveído fechado 2 de noviembre de 2018 (f.os 55-56 archivo PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia 2_Cuaderno_2023125132048), aceptó la anterior solicitud.

El promotor de la contienda presentó reforma de la demanda, que fue admitida mediante auto proferido el 15 de noviembre de 2018 (f.os 88 -89 archivo PDF Primera Instancia _ Cuaderno Primera Instancia 2 _ Cuaderno _

2023125132048), incluyendo como nuevas pretensiones que se declare que en el pago de su jornada de trabajo suplementario y recargos no se tuvo en cuenta los incentivos de productividad, HSE convencional, progreso convencional; progreso tubería, prima técnica convencional, auxilio gastos de transferencia bancaria, auxilio de movilización, auxilio de lavandería, bono sodexho y de asistencia. Que así la empleadora realizó una indebida liquidación de tales conceptos, así como de las prestaciones sociales y vacaciones causadas a su favor.

En consecuencia, deprecó que las demandadas fueran condenadas al pago de la reliquidación de las jornadas de trabajo suplementario y recargos correspondientes, así como de las prestaciones sociales y las vacaciones teniendo en cuenta las horas de trabajo suplementario realmente devengadas; igualmente pidió la sanción por el pago deficitario de sus cesantías al tenor del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización moratoria a que se refería el artículo 65 del CST.

Fundamentó sus pedimentos adicionales en que CBI Colombiana S. A. omitió injustificadamente incluir dentro de la liquidación de prestaciones sociales, el valor de las horas extras, trabajo suplementario, vacaciones en dinero y las disfrutadas en tiempo, los beneficios extralegales percibidos antes relacionados a pesar de su naturaleza salarial, lo que se debió a su mala fe y a la aplicación indebida del pacto de exclusión estipulado.

Señaló que laboró en jornadas de trabajo suplementario y causó recargos en ejecución de su contrato, sin que en la liquidación de tales acreencias se tuvieran en cuenta todos los factores salariales a que había lugar.

Tanto Reficar S. A. como CBI Colombiana S. A. dieron respuesta a la reforma de la demanda oponiéndose a sus pretensiones aduciendo, la primera, que sus hechos no le constaban, y la segunda, que no eran ciertos; sin exponer argumentos de defensa o excepciones adicionales a su favor.

Liberty Seguros S. A. respondió al llamamiento en garantía aceptando los hechos, pero oponiéndose a las pretensiones. A su favor destacó que aun cuando entre CBI Colombiana S. A. y la aseguradora Confianza S. A. se celebró un contrato de seguros y, por ello se expidió la póliza de cumplimiento EX000898, respecto de ella, el porcentaje del monto amparado correspondía al 19,3%, de manera que era el máximo valor a su cargo en caso de que se profiriera sentencia condenatoria.

Propuso como excepciones de fondo las que relacionó como falta de cumplimiento de los requisitos para afectar la póliza de cumplimiento, improcedencia del pago del siniestro por parte de Liberty Seguros S. A. a Reficar S. A.; improcedencia del pago de la sanción moratoria a cargo de la aseguradora; suma asegurada como límite máximo de la responsabilidad de la aseguradora; disminución del valor asegurado de la póliza expedida por Confianza S. A.; límite del porcentaje del riesgo a cargo de Liberty Seguros S. A.;

responsabilidad indemnizatoria del asegurador no puede constituirse en fuente de enriquecimiento; e improcedencia del pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a cargo de la aseguradora.

En cuanto a la demanda inicial se opuso a sus pretensiones y señaló que sus supuestos fácticos le eran ajenos, de manera que no podían ser objeto de aceptación o negación y por ello sostuvo que no le constaban.

En su defensa trascribió los artículos 34, 45, 46, 61, 65 y 128 del CST sin desplegar argumentación alguna de manera adicional. Presentó como excepciones de fondo las de improcedencia de declarar salarial los beneficios extralegales pactados con el trabajador, exclusión de estos conceptos a cargo de la aseguradora, improcedencia de la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, inexistencia de solidaridad, improcedencia de sanción moratoria del artículo 65 del CST, prescripción y la genérica.

Por su parte, Confianza S. A. respondió la demanda inicial oponiéndose a las pretensiones y señalando que sus hechos no le constaban. No expuso a favor argumento de defensa alguno y propuso como excepción la que enlistó como falta de agotamiento de la vía gubernativa respecto de Reficar S. A.

Frente al llamamiento en garantía se opuso a su prosperidad, pues a pesar de que los hechos en que se basaba eran ciertos, su responsabilidad se limitaba a lo

estipulado en las condiciones generales de la póliza suscrita, la cual no otorgaba cobertura a indemnizaciones de tipo moratorio, «*ni la indemnización plena de perjuicios establecida en el artículo 216 del CST*» como tampoco sobre la indemnización de que trataba el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni de los gastos judiciales en que incurriera Reficar S. A.

Formuló como excepciones de fondo las que denominó ausencia de cobertura indemnización moratoria, así como cualquier otra indemnización diferente a la de del despido sin justa causa, coaseguro y la genérica.

En consideración a que las llamadas en garantía no dieron contestación a la reforma de la demanda, a través de auto proferido el 22 de agosto de 2019, (f.os 212-213 archivo PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia 2_Cuaderno_2023125132048) el juzgado de conocimiento la tuvo por no contestada por parte de estas.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 8 de julio de 2019, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena resolvió:

> 1. Declarar probada la excepción de prescripción indicando que se encuentran prescritas todas las acreencias laborales causadas antes del 4 de diciembre de 2014.
>
> 2. Absolver a las demandadas y a las llamadas en garantía de todas las pretensiones del demandante.
>
> 3. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. Para tales efectos se señala como agencias en derecho la suma de 1

salario mínimo legal mensual vigente.

4. En caso de no ser apelada esta sentencia, envíese en consulta al superior.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que la parte demandante interpuso, a través de sentencia fechada el 19 de agosto de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena decidió:

> **PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada de fecha 8 de julio de 2019, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso Ordinario laboral de **ALEJANDRO JOEL DE** (sic) **LEÓN SÁNCHEZ** contra **CBI COLOMBIANA S.A., REFICAR S.A. y las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. y CONFIANZA S.A.,** por las razones expuestas en la parte motiva.
>
> **SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, se fija agencias en derecho en la suma de ½ SMLMV. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez plural fijó como problema jurídico determinar si al momento «*de las terminaciones del contrato acaecidas el 23 de junio de 2014 y el 21 de abril de 2015*» el actor era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, y si tenía incidencia salarial la bonificación de asistencia, el incentivo de productividad, HSE convencional, progreso convencional, progreso de tubería; prima técnica; auxilio de gastos de transferencia bancaria; auxilio de movilización, de lavandería y bono sodexho y, en caso afirmativo, si había lugar a ordenar las reliquidaciones pretendidas así como el reconocimiento de la

indemnización de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Sobre la ineficacia del despido destacó que el actor señalaba que debía declararse en consideración a que el finiquito contractual se produjo cuando se encontraba en estado de debilidad manifiesta, lo que para el sentenciador de la alzada imponía indicar que, en virtud de los artículos 13 y 53 de la CP existía «*un principio de estabilidad laboral para aquellas personas que se encuentren con algún grado de discapacidad*».

A pesar de lo anterior, aclaró que ello no significaba que se presentara una imposibilidad del empleador de dar por terminado el contrato que «*lo ligue con determinado trabajador*», sino la necesidad de adoptar medidas especiales para salvaguardar el derecho al trabajo de estas personas.

Manifestó que la garantía especial de estabilidad laboral reforzada era tanto para quienes acreditaran una discapacidad medicamente calificada por las autoridades competentes, como para quienes se hallaran en condición de debilidad manifiesta por una condición de salud, con independencia de si el despido se producía durante el transcurso de una incapacidad por una enfermedad general o si ocurría después «*en circunstancias de las que se puede inferir que la persona no ha recobrado plenamente su estado de salud*».

Partiendo de lo anterior afirmó el fallador de la alzada

que la prohibición que contenía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se refería «*a las personas consideradas por esta ley como limitadas, y que las pruebas que militen en el proceso permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las condiciones de salud de su trabajador al momento de la terminación contractual*».

Frente a la carga de la prueba memoró que, «*conforme al actual y reciente criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia*» contenido en la providencia CSJ SL1360-2018 el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presumía discriminatorio a menos que el empleador demostrara la ocurrencia «*real*» de la causa alegada.

Precisó que, para esta corporación, no era suficiente «*el quebrantamiento de la salud del trabajador o el encontrarse en incapacidad médica*» para acceder a la protección a la que se refería el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dado que debía demostrarse la existencia de una limitación física, psíquica o sensorial que le impidiera al trabajador, de manera sustancial, desarrollar cabalmente sus labores y, adicionalmente, probar que el empleador conocía de esta, para lo que se remitió a la sentencia CSJ SL1360-2018.

Descendió al caso en concreto e indicó que se evidenciaba que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo del demandante el 23 de junio de 2014, al tenor del preaviso efectuado el 15 de abril de la misma anualidad; que, sin embargo, tal decisión fue cuestionada a través de

una acción de tutela en la que mediante fallo del 25 de septiembre de tal año, se dispuso el reintegro del asalariado, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social e indemnización de 180 días «*como mecanismo transitorio*» al otorgarse un término de cuatro meses para acudir a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral; orden que había sido atendida por la accionada.

Incursionó en el análisis de las circunstancias en que se produjo la terminación del contrato de trabajo del demandante en tal calenda y precisó que aun cuando se evidenciaba que el actor tuvo dos incapacidades, esto es, del 17 al 22 de marzo de 2014 por seis días y del 25 de marzo al 1 de abril del mismo año, por ocho días, por enfermedad general, ello no daba certeza de la limitación o discapacidad relevante en su salud al no indicarse «*las patología[s] por la[s] que fueron otorgadas dichas incapacidades*». De ahí que no se pudiera considerar que la afectación del actor representaba una limitación clara y suficiente para conceder la protección dispuesta por el legislador.

Añadió que además, no se avizoraban incapacidades médicas, restricciones médico laborales u órdenes de reubicación al momento en que se le comunicó la terminación del contrato de trabajo.

Sostuvo que mediante la sentencia CSJ SL2586-2020 se adoctrinó que si bien la expiración del plazo pactado era un modo legal de terminación del vínculo laboral conforme al

literal c) del artículo 61 del CST, ello no traducía en que fuera objetivo «*por no ser un "suceso natural", sino que media la voluntad de una o ambas partes para dar por terminado el contrato, manifestada con una antelación no inferior a 30 días, so pena de la continuidad de su vigencia*».

Sin embargo, destacó que en la providencia en mención se explicó que la garantía de estabilidad laboral reforzada por condición de discapacidad no era restrictiva para los contratos a término indefinido y que, en los contratos a término fijo, el empleador debía demostrar que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada, a efectos de enervar la presunción de despido discriminatorio.

Añadió que en el caso sometido a su escrutinio, la demandada cumplió con la carga que le correspondía, al probar que el contrato de trabajo terminó amparado «*en una justa causa o una causa legal (expiración del plazo pactado), motivadas bajo el principio de la razón objetiva*», pues se evidenciaba no solo la existencia del preaviso otorgado con antelación, sino también, que a la fecha en que se materializó la terminación del vínculo, el demandante no presentaba discapacidad o afectación psíquica o sensorial alguna que le impidiera ejercer las funciones para las cuales fue contratado.

Que, así las cosas, CBI Colombiana S. A., el 23 de junio de 2014 estaba exonerada de solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, al estar acreditado que el vínculo laboral finalizó

por una causa legal, motivada bajo el principio de razón objetiva.

En lo que atañe al «*segundo despido*» acaecido el 21 de abril de 2015, indicó que ello ocurrió con justa causa y cuando «*ya el demandante no gozaba de la protección provisional del fallo de tutela*», pues de acuerdo con el acta de reparto la demanda inicial fue presentada el 4 de diciembre de 2017; y que, además, no estaba demostrado que para esa fecha se encontrara incapacitado, pues la última incapacidad concedida transcurrió entre el 13 y 19 de enero de ese año.

Destacó que por otro lado, en ese momento tampoco tenía recomendaciones, restricciones o proceso de calificación, pues el dictamen de pérdida de capacidad laboral obrante en la actuación era del 8 de diciembre de 2017 y refería como fecha de estructuración 20 de julio de 2015, esto es, cuando ya había fenecido la relación laboral; de manera que el demandante no era beneficiario de la protección establecida en la Ley 361 de 1997 y por ello debía confirmar la absolución de primer grado en relación con este tópico.

Sobre la incidencia salarial de la bonificación de asistencia, acudió al contenido de los artículos 127 y 128 del CST y señaló que aun cuando las partes tenían la posibilidad de acordar libremente qué conceptos, beneficios, bonificaciones o auxilios, habituales u ocasionales, podían o no constituir salario, esta Corte, a través de la decisión CSJ SL5159-2018 había determinado los lineamientos para que

los jueces pudieran establecer si efectivamente un factor era salario o no.

Partiendo de ello aseguró que no era correcto afirmar que se podía desalarizar o despojar del concepto de salario un pago que tenía esa naturaleza, o decir que no era salario, porque así lo habían acordado las partes, pues debía analizarse cada caso en particular.

Destacó que por regla general los ingresos que recibían los trabajadores eran salario a menos que el empleador demostrara su destinación específica, esto es, que su entrega obedecía a una causa distinta a la prestación del servicio dado que era el empresario el dueño de la información y quien diseñaba los planes de beneficios, de allí que se encontrara en una mejor posición probatoria para acreditar la finalidad de estos.

Sobre el caso en concreto dijo que las partes pactaron en la cláusula cuarta del contrato de trabajo que el trabajador tendría como remuneración una asignación fija o salario básico y una bonificación mensual cuya causación estaría determinada por dos indicadores, esto es: *i)* el aporte del empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y *ii)* el desempeño del empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de higiene, salud y medio ambiente (HSE).

De la misma forma, destacó que quedó consignado en dicha cláusula, que esta bonificación no integraría la base de

liquidación de ninguna acreencia que tuviera como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente, recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo; mientras que sí sería tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales tales como cesantías, intereses y primas de servicio, así como para el pago de aportes a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero. Además, que, de llegar a causarse, sería liquidada y pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio.

Expuso que para que un emolumento tuviera incidencia salarial debía verificarse el cumplimiento de ciertos presupuestos, esto es, si correspondía a un pago retributivo del servicio, la habitualidad en su reconocimiento, así como la existencia y validez del pacto de exclusión.

Sobre tales aspectos precisó que al establecerse que la bonificación de asistencia se causaba conforme a las condiciones allí pactadas, es decir «*"pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio"*» la demandada reconocía el carácter retributivo del servicio de dicho pago, lo que además surgía de que su causación estaba ligada a la asistencia y al cumplimiento del trabajo del demandante, de manera que requería el despliegue de la fuerza de trabajo y por ello era preciso colegir «*que la bonificación de asistencia era retributiva del servicio, de donde brota su naturaleza salarial*».

Manifestó que aun cuando se encontraba acreditada la existencia de un pacto de exclusión celebrado entre las partes, a través de este no se pretendió quitar carácter salarial a un pago que evidentemente tenía tal connotación, pues el convenio consistió «*en acordar que, el bono de asistencia HSE no integraría la base de liquidación para la remuneración de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo*», lo que se encontraba acorde con una de las hipótesis de desalarización enseñadas por la jurisprudencia en cuanto al alcance de la parte final del artículo 128 del CST. De manera que dicho pacto resultaba válido y vinculante para ambas partes, más cuando versó frente a los conceptos de menor incidencia.

Frente a la connotación salarial del incentivo HSE convencional, progreso convencional, progreso tubería convencional, bono de alimentación, auxilio de movilización y prima técnica convencional aclaró que al proceso se allegaron las copias de la Convención Colectiva de Trabajo de 2013 – 2015 sin la correspondiente constancia de depósito, lo que desconocía que de ello dependía su validez probatoria al tenor del artículo 469 del CST.

Argumentó que aun cuando esta Corte ha indicado que la ausencia de constancia de depósito se suplía «*cuando las partes manifiestan acuerdo frente a su "existencia, términos y aplicabilidad"*», ello no ocurría en el asunto en concreto, en tanto la demandada solo reconocía la existencia de esos pagos, pero no aceptaba los términos y aplicabilidad que

pretendía el promotor del litigio. Así las cosas, advirtió acertada la decisión del juez de primera instancia al no reconocerle validez probatoria a la convención colectiva y negar las pretensiones por estos conceptos.

En cuanto a los auxilios de transferencia y de lavandería refirió que al tenor del anexo 2 del contrato de trabajo, tales emolumentos eran entregados al demandante como ayuda a los gastos que debía hacer por transferencia bancaria y lavandería, por no ser ciudadano colombiano, de manera que su finalidad no era la contraprestación directa del servicio y, en consecuencia, no podía dársele incidencia salarial.

Respecto del incentivo de productividad explicó que según anexo 3 del mencionado contrato de trabajo, titulado «*otros beneficios extralegales*» se previó como un beneficio extralegal de naturaleza no salarial; sin embargo, al revisar los volantes de pago arrimados al plenario, no se evidenciaba que el demandante lo hubiera devengado durante el desarrollo de la relación laboral, de manera que no había lugar al estudio de su incidencia salarial.

Por todo lo expuesto coligió que no procedía la reliquidación pretendida, en lo atinente a la naturaleza salarial del bono de asistencia, incentivo HSE convencional, incentivo progreso convencional, incentivo progreso tubería convencional, prima técnica, auxilio de lavandería, auxilio de gastos de transferencia bancaria y auxilio de movilización, frente a la liquidación de horas extras, prestaciones sociales

y vacaciones y, en consecuencia, confirmó la sentencia de primer grado, pero por las razones antes dadas.

Por otro lado, puso de presente que al no prosperar ninguna de las pretensiones incoadas en la demanda, le era dable relevarse del estudio de la excepción de prescripción declarada por el juzgador unipersonal y, de la indemnización moratoria.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que esta corporación case la sentencia fustigada:

> […] en cuanto a que, la entidad CBI COLOMBIANA S.A (hoy en liquidación), no respeto (sic) la estabilidad laboral reforzada en la cual se encontraba el trabajador debido al estado de salud en el cual se encontraba el momento del despido y adicionalmente no incluyó la PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA, (sic) BONO DE ASISTENICA (sic) E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL como factores salariales en la liquidación de acreencias laborales a favor del actor, para que en sede de instancia la Corte REVOQUE la sentencia proferida por el Juzgado Sexto laboral del circuito de Cartagena y acceda todas las pretensiones formuladas en la demanda y su reforma.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados por Liberty Seguros S. A. y Reficar S. A. esta última de manera conjunta.

Las acusaciones se resolverán a continuación en el orden en que fueron propuestas.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de segunda instancia por la vía indirecta «*por evidente error de hecho*» de los artículos 30 de la Ley 1393 de 2010; 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 27, 34, 43, 55, 65, 127, 128, 144, 158, 159, 160, 249, 253, 306, 340, 467, 476 del «*Código Sustantivo del Trabajo, Código Procesal del Trabajo*»; 174 y 177 del CPC; 1602 del CC; 5 y 26 de la Ley 361 de 1997; 2 de la Ley 1145 de 2007, Ley 1618 de 2013; 13, 39, 43 y 53 de la CP.

Relacionan como errores evidentes de hecho:

> No tener por demostrado estándolo que el trabajador se encontraba con estabilidad laboral reforzada debido al estado de salud en el cual se encontraba al momento del despido.
>
> No dar por acreditado contra la realidad, que CBI COLOMBIANA S.A., al momento de la terminación del contrato por vencimiento del término fijo pactado previamente por las partes, conocía de la merma en la condición de salud del demandante.
>
> No dar por acreditado, estándolo, que la empresa CBI COLOMBIANA S.A., tenía obligación de acudir al Ministerio de Trabajo, en procura de obtener la autorización para poder terminar el contrato de trabajo que la unía con el extrabajador.
>
> No tener por demostrado estándolo que, existió continuidad en la relación laboral desde el día 13 de julio de 2023 hasta el 21 de abril de 2015, debido a lo ordenado por el juez de tutela.
>
> No tener por demostrado estándolo que, CBI COLOMBIANA S.A se escudo (sic) en las formalidades contractuales para dar por terminado el contrato de trabajo, sin reconocer el fuero por estabilidad laboral reforzada.
>
> No tener por demostrado estándolo que, los pagos

correspondientes a PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA (sic) 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 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.

Sostiene que los yerros en que incurrió el sentenciador de la alzada fueron el resultado de haber apreciado de manera equivocada: *i)* la «*historia médica*»; *ii)* los volantes de pago; *iii)* las planillas de pago de seguridad social; y *iv)* la convención colectiva de trabajo y sus anexos.

Para dar desarrollo a su reparo afirma que el colegiado valoró con error la «*historia médica*» aportada con la demanda, de la que emerge que le fueron concedidas unas incapacidades y prescritas fisioterapias, de manera que el sentenciador de la apelación se equivocó al «*limitarse a solo verificar las incapacidades*» con la finalidad de evidenciar una «*limitación*» de su parte, pues se debió verificar todas y cada una de «*las limitaciones suscritas por los galenos en el transcurrir de toda la historia clínica*».

Pone de presente que entre la primera terminación y el posterior reintegro le fueron concedidas incapacidades y

después de esto «*realmente*» le terminaron el vínculo el 21 de abril de 2015; de ahí que es necesario tenerse en consideración que desde esta última calenda debe computarse el término de prescripción y no desde el 23 de junio de 2014 cuando «*se surtió la primera terminación de la relación laboral*». Pues, con la orden de tutela se creó «*una ficción jurídica de continuidad*» del contrato.

Dice que es necesario traer a colación el principio de realidad sobre las formas, que protege en este caso sus derechos laborales dado que, tanto el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cartagena como el juez de primera instancia «*se limitaron a afirmar que a la fecha de 23 de junio de 2014 no se encontraba acreditada la estabilidad laboral reforzada por no obtener dictamen de perdida (sic) de capacidad laboral, desconociendo el estado de salud en que realmente se encontraba*».

Además, que la fecha de estructuración tan solo era un concepto a efectos «*de computar las prestaciones sociales*», pero no para determinar el real estado del paciente, en consideración a que desde el 17 de marzo de 2014 se encontraba en tratamiento médico por las limitaciones que padecía en el desempeño de sus funciones e incluso antes del preaviso de terminación, estaba diagnosticado y en proceso de rehabilitación.

Por ello, sostiene que el Tribunal debió no solamente verificar «*el termino*» (sic) de las incapacidades médicas, sino «*toda la historia clínica completa*», para evidenciar la

estabilidad laboral reforzada, más cuando, los diagnósticos «*configurados en la historia clínica ocupacional son los mismos por los cuales se realizó el dictamen de perdida (sic) de capacidad laboral*» y el empleador se encontraba en pleno conocimiento de sus padecimientos «*como lo comprueban los volantes de pago*».

Expone que al tenor de la sentencia CSJ SL2586-2020 en los contratos a término fijo el empleador debe demostrar que la determinación de no renovar la relación de trabajo fue objetiva y sustentada, «*siendo necesario acreditar la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados*», para establecer que en realidad la terminación del vínculo fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial y, con ello, enervar la presunción de despido discriminatorio, lo que afirma, no ocurrió, ya que al momento del preaviso «*se encontraba aun realizando obras en la ampliación de la refinería de Cartagena, sin que demostrara la ausencia de necesidad en las labores*» a su cargo.

Indica que lo precedente se reiteró en las providencias CSJ SL711-2021 y SL572-2021, última en la que se señaló que, si bien para definir el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una «*calificación técnica descriptiva*», en el evento de que esta no obrara en el proceso, el estado de salud del trabajador podía inferirse «*siempre que sea notorio, evidente y perceptible*», precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente

incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo o cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

Y que, en el asunto, fue acreedor de incapacidades médicas desde el 25 de marzo de 2014:

> […] y las mismas fueron reiterativas los meses subsiguientes, debido a diversos padecimientos como "dolor en el hombro – trastornos de los tejidos blandos no clasificados (M796), Bursitis del hombro – lesiones del hombro (M755), Cervicobraquial izquierdo con hernia discal (C4-C5-C6-C7), Trastorno de disco cervical con radiculopatía (M501), entre otras, siguiendo tratamiento medico (sic) de con (sic) fisioterapias, traumatología y ortopedia.

En relación con los volantes de pago, sostiene que de haberse apreciado de manera adecuada se habría advertido la relación directa entre la causación y la cuantía de los factores salariales prima técnica convencional, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso tubería convencional, bono de asistencia e incentivo HSE convencional «*lo que da pie a que ha debido tener por demostrado que los mismos constituían en primera medida una causación directa por el servicio prestado*».

Manifiesta que aun cuando lo anterior por sí solo no da lugar a la prosperidad de lo pretendido:

> […] dicho argumento de causación directa debe ir unido a la falta de onus probandi por las demandadas para desvirtuar que los mismos no constituían salario y seguido de ello, establecer que se incurrió en un error en la valoración de los pactos de exclusión salarial contenidos en el Contrato Individual de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo, al establecer que dichos pactos

> por sí solo constituían prueba suficiente para dar de (sic) validez [a] las liquidaciones de las prestaciones sociales, y demás emolumentos económicos a favor de los actores.

En lo que se refiere a los beneficios convencionales expone que, a pesar de que frente a estos se hizo mención en la convención colectiva de trabajo y puntualmente en el anexo 1 se previó que no tenían incidencia salarial, era evidente la equivocación del juez plural cuando extrajo «*la suficiencia probatoria necesaria por parte de la demanda (sic) en suno (sic) obligación de tener en cuenta dichos incentivos al momento de liquidar las prestaciones sociales, vacaciones, horas extras y recargos a favor del actor*».

Indica que de la CCT y su anexo junto con los volantes de pago se «*ha podido en primera medida establecer que los pagos eran de carácter retributivo del servicio porque como se aprecia en las documentales, el monto de dichos rubros se veía disminuido con la presencia de ausentismos por parte del trabajador*», de manera que «*a mayor trabajo mayor beneficio, lo que quiere decir es que su causa próxima estaba en la actividad personal del trabajador*».

A continuación, relaciona los pagos recibidos en vigencia de su relación de trabajo indicando mes, concepto y monto, para luego afirmar que estaba demostrado que eran pagos «*de carácter retributivos (sic), el accionado no demostró lo contrario, de ahí que frente a la ausencia del onus probandi que le asistíaha (sic) debido acudirse nuevamente a la regla general, esto, es que todo lo que percibe el trabajador es salario*».

Pone de presente que a pesar de lo anterior el fallador de la apelación concluyó que la convención colectiva de trabajo era suficiente para dotar de validez la exclusión salarial, pasando por alto que conforme a la jurisprudencia pacífica de esta Corte, se ha establecido que dichos pactos debían contener unos presupuestos mínimos relativos a la claridad de los motivos, tanto de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la causación y la cuantía y no exposiciones genéricas, ambiguas, impresivas y globalizadoras que impidieran adentrarse en un estudio detallado de los beneficios, lo que respaldan en las sentencias CSJ SL3272-2018 y SL4866-2020.

Dice que de la «*(Convención colectiva y Anexo)*» no se extrae ningún motivo o circunstancia de la causación de los beneficios extralegales, y que del interrogatorio de parte practicado al representante legal emerge «*que ha (sic) mayor actividad del trabajador mayor emolumento*» y, no obstante ello, «*no se extrajo ninguna confesión que diera cuenta de la finalidad distinta a la retribución de dichos beneficios, por ende existió un yerro*».

Agrega que a pesar de que en las dinámicas propias de las relaciones laborales existe «*holgura*» en cuanto a la posibilidad de que algunos beneficios económicos sean despojados de su incidencia salarial, aspecto que aun cuando no controvierte no implica que comparta las consideraciones de las instancias en torno a que «*la presencia documental de un pacto de exclusión salarial en el contrato de*

trabajo, imposibilite la controversia probatoria frente a la misma en cuanto a su aspecto jurídico» menos cuando ni el legislador puede establecer que algo que es salario deje de serlo.

Asevera que los falladores de las instancias apreciaron indebidamente que la demandada no expuso una razón seria, objetiva y atendible para no hacerle una liquidación adecuada incluyendo todos los factores salariales, razón por la que no emergía un actuar legal y correcto de esta para exonerarse de las moratorias previstas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Frente a la solidaridad deprecada al tenor del artículo 34 del CST expone que en el evento de emitirse sentencia de instancia debe tenerse probado que las labores realizadas por CBI Colombiana S. A. encajan en aquellas desarrolladas por Reficar S. A.

Señala que, si para «*el despacho*» era diametralmente importante establecer o hacer un análisis de proporcionalidad y calidad de los pagos recibidos por parte del trabajador, al tenor de la interpretación de los artículos 127 y 128 del CST, ha debido tener en cuenta los «*volantes de pago durante la relación laboral*».

Relaciona nuevamente los pagos recibidos indicando mes, concepto y monto, para luego afirmar:

> De todos los cálculos descritos tenemos que, para el mes de enero

> de 2014, el trabajador devengo (sic) como ingresos retributivos del servicio la suma de $2.519.350 (no se tiene en cuenta auxilios no retributivos del servicio), de ese total de ingresos el SALARIO BASICO + BONO DE ASISTENCIA + HORAS EXTRAS, ascendió al monto de $3.653.057, lo que representa solo, por el contrario, los beneficios distintos a los previamente referenciados, ascendía[n] a la suma de $3.376.351.
>
> Así las cosas, existe error de hecho, por ausencia de valoración probatoria, al no tener las piezas documentales referenciada, (sic) al momento de realizar el análisis de los factores salariales y la proporcionalidad en los ingresos percibidos por el actor, de haber tenido en cuenta los mismos, hubiese tenido por demostrado que en el presente caso no existe una proporcionalidad en los ingresos percibidos con incidencia salarial.
>
> De otro lado, yerra el tribunal al no tener en cuenta en el análisis de la validez del pacto de exclusión salarial contenido en la Convención Colectiva pluricitada, primeramente, si los denominados INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA (sic) CONVENCIONAL, INCENTIVO HSE CONVENCIONAL Y PRIMA TECNICA (sic) CONVENCIONAL, si estos en primera medida son retributivos del servicio o no, dado que si nos encontramos frente a un pago no retributivo del servicio la libertad de las partes de excluir con incidencia salarial de beneficios extralegales es absolutamente libre.

Sostiene que al tratarse de un beneficio de carácter retributivo, pero extralegal, la libertad de las partes de restar incidencia salarial era restringida; que si se verifican las variables que incidían en el pago de la prima técnica convencional, como se expuso en la sentencia proferida dentro del proceso con radicado 13001-31-05-001-2015-00344-04 y se evidenciaba en las fluctuaciones de los meses de octubre a diciembre de 2013, enero a diciembre de 2014, y enero a marzo de 2015, se advertiría la equivocación.

Adiciona que, de haberse valorado esa prueba, junto con lo dicho por el representante legal en la audiencia de trámite y fallo, se habría concluido que la prima técnica

convencional dependía de la prestación directa del servicio «*esto es, se veía disminuida en su pago por la ausencia justificada o no por parte del trabajador, y de otro lado, a mayor días laborados y mayores horas de trabajo suplementario causadas ello implicaba un mayor valor del mismo*».

Finaliza señalando que «*sobre el pago de PRIMA TECNICA (sic) CONVENCIONAL*», el Tribunal dio un alcance probatorio «*que no otorga la ley sustancial, en el entendido que dio por demostrado sin estarlo, que la presencia de la Convención Colectiva de Trabajo implica la virtualidad de validez total sobre pactos de exclusión de factores salariales, aspecto que no se encuentra previsto en la Ley*».

VII. RÉPLICA

Liberty Seguros S. A. se opone al éxito del cargo poniendo de presente que en su formulación no se indica el submotivo de violación; la proposición jurídica incluye normas derogadas «*sin justificación de la necesaria violación de medio*»; además sus argumentos no corresponden al correcto desarrollo del recurso extraordinario.

Agrega que no se evidencia ningún error cometido por el juzgador de segunda instancia y menos protuberante, que tenga la capacidad de dejar sin efectos la sentencia, pues, por el contrario, la valoración de las pruebas siguió los lineamientos de la libre formación del convencimiento, en los términos del artículo 61 del CPTSS.

Reficar S. A., por su parte, se opone de manera conjunta a la prosperidad de los cargos manifestando que el recurrente enuncia de manera escueta que su historia clínica fue mal apreciada, desconociendo la carga de demostrar los errores de hecho enrostrados al juzgador de segundo grado. De manera que queda incólume la decisión combatida, en torno a la ausencia de incapacidades medidas tanto para el 23 de junio de 2014 como para el 21 de abril de 2015.

Y frente a los pagos de origen convencional y «*la morigeración de sus posibles efectos en el cálculo de otras acreencias*», destaca que ello no fue apelado por el censor, de manera que el sentenciador de segundo grado se inmiscuyó en dicha materia de manera irregular.

VIII. CONSIDERACIONES

Recuerda la Sala que, conforme al sistema constitucional y legal vigente, el recurso extraordinario de casación está sometido 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 su reparo, 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, no sin antes indicar que, en la medida que la acusación se refiere a dos materias independientes, de esa manera de detallaran las deficiencias en que incurrió la censura.

i) De la estabilidad laboral reforzada.

1.- Aun cuando el recurrente sostiene que el cargo se enfila por la senda fáctica, para lo cual enlista los supuestos errores de hecho cometidos por el Tribunal, así como unos medios de prueba apreciados con error, estos no fueron detallados con suficiencia.

Se afirma lo precedente en consideración a que tal y como emerge de la acusación, en torno a la estabilidad laboral reforzada de la que dice el censor es beneficiario, se denuncia como apreciada equivocadamente la «*historia médica*» sin que precise su ubicación en el expediente ni mucho menos qué documentos la conforman, lo que contraviene lo dispuesto en literal b) del artículo 90 del CPTSS e impide la definición de fondo de la inconformidad.

Ahora, al revisar en su integridad las pruebas que se allegaron con la demanda inicial, las que se ven en los folios 15 a 161 del archivo PDF «*001_Primera Instancia _ Cuaderno Primera Instancia 1 _ Cuaderno 20231250017475*» la Sala no encuentra medio de prueba alguno con tal denominación.

Por otra parte, aun cuando con laxitud pudiera entenderse que cuando el recurrente se refiere a la historia médica, en realidad alude a los documentos que componen su historia clínica, tales como «*incapacidades médicas, remisiones, resultados de exámenes, soportes de valoración y prescripción de medicamentos*», los que reposan a folios 44 y 90, lo cierto es que no atiende la obligación de detallar qué

es lo que cada uno de tales elementos de convicción dice y cómo contradicen las conclusiones a las que arribó el sentenciador, a efectos de que pueda considerarse que el recurso extraordinario es completo, correcto en su formulación y suficiente en su desarrollo. (CSJ SL, 23 jul. 2003, rad. 18414).

Es que cuando un cargo se propone por la vía indirecta, el deber de la censura radica en exponer de manera clara qué es lo que la prueba acredita y el yerro evidente en su apreciación; demostración que, debe realizarse a través de un análisis razonado y crítico de las pruebas, confrontando la conclusión que se deduzca de este proceso intelectual de argumentación con, aquello que coligió el sentenciador plural.

Se afirma lo anterior pues el recurrente lo único que sostiene es que el colegiado se equivocó en tanto debió verificar todas y cada una de «*las limitaciones suscritas por los galenos en el transcurrir de toda la historia clínica*», de manera que no despliega adecuadamente un ejercicio argumentativo tendiente a demostrarle a la Sala cómo desde la vía fáctica el juez plural en su decisión incurrió en un determinado error.

Al punto ha sostenido la Corte que cuando la acusación se endereza formalmente por la vía de los hechos, le corresponde al impugnante presentar un razonamiento mínimo que le permita a la Corte hacer un examen sobre la sentencia y determinar si la misma violó o no la ley, lo cual,

en el presente caso no se atendió. Sobre este particular en la providencia CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148 se enseñó:

> 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. (Subrayas de la Sala)

2.- Evidencia la Sala del desarrollo del cargo que el recurrente cuestiona las sentencias de primera y segunda instancia cuando la única providencia que es susceptible de ser quebrada por la Corte en sede extraordinaria es la de segundo grado, salvo los eventos de la denominada casación *per saltum*, que no corresponde al presente caso.

Así mismo incurre en una inadecuada mezcla de vías cuando se propone una discusión jurídica en torno a la contabilización del término la prescripción, bajo el supuesto de la ficción de continuidad del contrato de trabajo como

consecuencia de la orden de reintegro impartida en el trámite de la acción de tutela promovida por el trabajador.

3.- Por otro lado, avizora la Sala que el recurrente no controvierte las conclusiones del sentenciador plural según las cuales, las incapacidades médicas que le fueron concedidas con anterioridad a su primera desvinculación, no daban certeza de la limitación o discapacidad relevante en su salud, de ahí que no se pudiera advertir que presentara una limitación clara y suficiente para conceder la protección dispuesta por el legislador y que, su desvinculación se produjo por una causa objetiva.

Lo mismo ocurre con las consideraciones efectuadas por el *ad quem* en relación con la segunda terminación de la relación de trabajo ocurrida el 21 de abril de 2015, con fundamento en una causa objetiva, momento para el que, estableció el fallador, el promotor de la contienda no solo no se encontraba incapacitado, sino que, como en la primera oportunidad, cuando fue preavisado, no contaba con recomendaciones, restricciones ni en proceso de calificación. De manera que no era beneficiario de la protección establecida en la Ley 361 de 1997.

Pues bien, el censor sobre tales argumentos nada dice en la demanda extraordinaria y, en todo caso, tal postura del sentenciador de la alzada atiende la jurisprudencia de esta corporación, según la cual no es suficiente que al momento de la terminación del contrato de trabajo el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le

hayan concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tenía una limitación física o psíquica que le impidiera el desempeño laboral que se puede inferir por el estado de salud notorio, evidente y perceptible; particularidades que el Tribunal advirtió no se dieron en el presente asunto.

Señaló el juez de la apelación que por lo anterior no se le podía exigir a la demandada que acudiera al Ministerio del Trabajo para solicitar el permiso administrativo a efectos de finiquitar la relación de trabajo, por cuanto no se estaba ante una afectación a la salud prevista por el ordenamiento jurídico como fuente de la protección reforzada y, por ende, el empleador podía válidamente terminar el contrato por vencimiento del plazo pactado, ello en la primera oportunidad en que se finalizó el contrato; y en la segunda, con mayor razón, por cuanto la desvinculación se produjo como consecuencia de una justa causa imputable al actor.

Ahora, si la Sala dispensara las deficiencias técnicas advertiría que el juez plural no se equivocó, pues debe recordarse, de un lado que como se enseñó en la sentencia CSJ SL572-2021:

> De las anteriores definiciones se puede concluir que la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador - que lo limita para desarrollar una actividad - derivada de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, a la vez originada por la alteración de las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona; condiciones que por su carácter técnico-científico, para ser valoradas requieren de una herramienta técnica que el sistema integral de seguridad social denomina *Manual único para la Calificación de la perdida de la capacidad laboral y ocupacional,*

> actualmente contenido en el decreto 1507 de 2014; que, además, como todo baremo, tiene la ventaja que limita el factor subjetivo del evaluador.
>
> Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo.

(Subrayado de la Sala).

Y, por otro lado, que la prohibición de despido de que trata la disposición legal tantas veces referida se encamina a proteger a los trabajadores en situación de discapacidad a efectos de no ser discriminados por razón de su estado de salud, por lo que no estando en esas condiciones, el empleador no tiene restricción alguna para prescindir de los servicios de aquel.

ii) De la naturaleza salarial de la prima técnica convencional, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso tubería, bono de asistencia e incentivo HSE convencional.

1.- En lo que a esta materia se refiere 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 discutidos 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 discusión 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 censor 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.

2. Por otro lado, se advierte que para el juez plural no fue posible analizar si los factores denominados prima técnica e incentivos de progreso, de progreso tubería, HSE convencional, por cuanto al proceso no se allegó la convención colectiva de trabajo con las debidas formalidades especialmente en lo que hace a la correspondiente constancia de depósito; y la censura centra su inconformidad en 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, lo que sin duda resulta desenfocado.

En efecto, el fallador de la apelación se insiste, no revisó la fuente del derecho a que se refiere la censura para establecer si los conceptos referidos tenían la connotación salarial que pregona.

En lo que hace el bono de asistencia, contrario a lo que sostiene el censor, el juez plural advirtió su naturaleza salarial, situación diferente es que haya considerado válido el pacto conforme el cual, a pesar de ello podía ser excluido de la base para liquidar el trabajo suplementario, recargos y vacaciones disfrutadas en tiempo, lo que en manera alguna se discute por el recurrente y, por ello, al margen de su acierto, permanece inalterable.

Significa lo anterior que el casacionista en este cargo, no ataca los soportes fácticos 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 sentencia 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 aso sometido a su consideración, esto con total independencia de los aspectos de hecho que estructuran cada caso.

3. Lo dicho pone de relieve que la acusación 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.

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

Impugna la providencia de segundo grado 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 CST; 13, 18 y 22 de la Ley 100 de 1993; 60, 61, 62 y 66 A del CPTSS; 174 y 177 del CPC; 1602 del CC; 13, 39, 43 y 53 de la CP.

Sostiene que el *ad quem* se equivocó al interpretar los artículos 127 y 128 del CST en tanto adujo que la ausencia de constancia de depósito de la convención colectiva de trabajo tenía consecuencias negativas para él, «*considerando que la carga probatoria*» le correspondía asumirla.

Reproduce un fragmento de la decisión controvertida y afirma que los argumentos expuestos por el sentenciador de la apelación «*son altamente reprochables*» pues, si la CCT suscrita entre CBI Colombiana S. A. y la USO carecía de constancia de depósito «*acreditada en el plenario*» esto significaba que no podía «*ser aprobada por el juez como insumo probatorio, entonces la pregunta que debió hacerse el despacho y que ahora debe considerar la H. Corte Suprema de Justicia es ¿a quién perjudica esta situación, si es al demandado o al demandante?*».

Dice que la «*principal defensa de la parte demandada*» era que había un pacto de exclusión salarial incluido en la convención colectiva de trabajo, de manera que si se prescinde de esta, lo que procede es apreciar los volantes de pago de la relación laboral, «*donde pueden verificarse los pagos que recibía el trabajador*» y con ello establecer que existe prueba documental que demuestra que devengaba

unos incentivos «*sin un origen definido*» y, por ende, sin ningún pacto que excluyera su naturaleza salarial.

Además, señala que el pago deficitario quedó probado con la declaración de parte del representante legal de CBI Colombiana S. A. y «*en las pruebas documentales que los recibía mes a mes*», de donde surge el yerro del despacho cuando «*si bien excluye la convención colectiva de trabaja (sic) del material probatorio, endilga las consecuencias negativas de esto al demandante, cuando debieron ser para el demandado*».

Transcribe los artículos 127 y 128 del CST para indicar que el sentenciador de segundo grado «*atribuye que la presencia de una exclusión salarial en una convención colectiva o en un contrato de trabajo, 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*».

Sin embargo, asegura, ello supondría que el mencionado artículo 128 del CST tuviese «*a lo mínimo*» un parágrafo que previera que 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*», lo que no es así y, por tanto, el alcance efectuado por el juzgador resulta errado, pues aun cuando la denuncia de la convención «*es posible*» en la medida en que su discusión verse sobre conflictos económicos, no existe una norma especial que indique que

sea el mecanismo a emplear cuando se trate de los reproches jurídicos como en el asunto, en el que se persigue que los beneficios que fueron objeto de exclusión salarial sean tenidos en cuenta al momento de liquidar las acreencias laborales «*y si ello fuere posible, sus efectos será* (sic) *Inter partes, es decir, no afecta a la convención en un sentido erga omnes, si no de manera particular al presente caso*».

X. RÉPLICA

Liberty Seguros S. A. plantea su oposición al éxito del cargo manifestando que el *ad quem* no incurrió en ninguna interpretación errónea de las normas aludidas. Lo anterior, en tanto siguió la línea jurisprudencial que esta corporación ha sentado sobre la materia, según la cual los pactos de exclusión salarial son válidos dentro de ciertos límites.

Bajo este entendido, sostiene que no se dijo por parte del juez plural que, por el solo hecho de existir un pacto de exclusión en una convención colectiva fuera válido, pues lo que en realidad ocurrió fue que se determinó que la bonificación de asistencia y los demás rubros fueron excluidos correctamente.

XI. CONSIDERACIONES

De entrada, advierte la Sala que, como lo señala Reficar S. A. en su oposición, en el presente asunto se transgredió el principio procesal de la consonancia establecido en el artículo 328 del CGP, lo que impide realizar un

pronunciamiento de fondo respecto de los temas propuestos en este cargo.

En efecto, cuando el sentenciador de segundo grado resolvió sobre la connotación salarial de los incentivos HSE convencional, progreso convencional, progreso tubería y prima técnica convencional, con independencia de su acierto, lo hizo desconociendo la regla de competencia que legalmente se le asigna en relación con los puntos que hubieran sido objeto de la apelación, lo que necesariamente afecta también la de la Corte.

Es que la Sala no puede decidir sobre tópicos que expresa o tácitamente hayan sido renunciados por el recurrente, al no haber sido objeto de apelación. Así se adoctrinó en la providencia CSJ SL4397-2015, en los siguientes términos:

> La regla de técnica denominada *Limitaciones del recurso de casación por razón de las posibilidades del juez de segunda instancia*, formulada en la sentencia CSJ SL, 28 may. 1956, GJ LXXV, Nos 2181-2182, pág. 265-268, y luego, entre otras, en las providencias CSJ SL, 23 abr. 1985, rad. 10977; 28 feb. 2008, rad. 29224; y la del 30 sep. 2008, rad. 32618, e íntimamente relacionado con el del interés para recurrir en casación, indica que el *petitum* de la demanda de casación no debe incluir pretensiones a las cuales se renunció en forma expresa o tácita.
>
> El artículo 57 de la Ley 2 de 1984, impone a quien interponga el recurso de apelación, la carga procesal de sustentar y precisar el alcance del mismo, abordando los temas sobre los cuales pretende que la providencia de primera instancia sea revocada, modificada o adicionada, de tal manera que el Tribunal no pueda enmendar la providencia en la parte que no fue objeto del recurso. Esta limitación se complementa con lo estatuido en el artículo 66A del CPT y SS, adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en conjunto con las sentencias CC C-968/03 y C-70/10, que le exige al Tribunal en sus providencias estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, en

> el entendido de que estas incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador. La regla implica no solo la demarcación de la competencia del Tribunal a los motivos de desacuerdo del recurrente respecto a la sentencia de primera instancia, sino además afecta el interés jurídico para recurrir en casación.

En consecuencia, como el juez de primer grado afirmó que no era procedente pronunciarse sobre la connotación salarial de los incentivos convencionales, dado que la convención colectiva de trabajo allegada al proceso carecía de constancia de depósito; para que el Tribunal, válidamente pudiera definir sobre el particular, el apoderado de la parte actora debió esgrimir alguna argumentación sobre el particular, sin que así lo hiciera.

Es que el profesional del derecho que representa la parte actora se limitó a alegar su desacuerdo con la postura del juez quien, a pesar de advertir la connotación salarial del bono de asistencia, en consideración a las condiciones en que se pactó en el contrato de trabajo, declaró probada la excepción de prescripción, argumentando que se había desatendido «*el real extremo de la relación laboral*».

Vale decir, que la controversia que, exclusivamente, debía desatar el colectivo de instancia era lo relacionado con la prescripción de la inclusión salarial del bono de asistencia, ninguna otra temática podía abordar.

De aquí que, con la formulación del cargo, encaminada a que la Sala se pronuncie sobre la connotación salarial de los incentivos convencionales, lo que se le propone a la Corte

es que también desborde su competencia dadas las limitaciones del recurso de casación.

Sobre el particular es pertinente recordar, tal y como se hizo en la providencia CSJ SL224-2020, que «*el artículo 66A del CPTSS puede ser desconocido por exceso o por defecto. Lo primero, cuando se resuelve sobre aspectos no planteados en el recurso de apelación y, lo segundo, cuando no se decide sobre temas que fueron efectivamente impugnados en el recurso vertical*».

Igualmente, la Corte ha dicho que la competencia del juez de segundo grado se debe circunscribir a los temas indicados en el recurso de apelación el que si bien no requiere de fórmulas sacramentales (CSJ SL13260-2015), si exige un ejercicio dialéctico en el que la parte, acorde con su particular forma de intervención, intente demostrar una tesis contraria a la sostenida por el juzgado con el fin de persuadir al Tribunal respecto a su corrección.

Partiendo de lo anterior, insiste la Corte en que al sentenciador de segundo grado no le estaba dado pronunciarse, como lo hizo, en relación con la absolución de las pretensiones de la demanda en relación con los beneficios convencionales, pues como se vio, ello no hizo parte de los cuestionamientos puntuales que exhibió el actor en contra de la decisión de primer grado. De manera que el fallador de la alzada desbordó su competencia.

A este respecto la Corte a través de variados pronunciamientos, entre ellos en la providencia CSJ SL2764-2017, sobre el tema ha adoctrinado:

> Al punto es pertinente precisar que al tenor de lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el principio de consonancia consiste en que, entre la sentencia de segunda instancia y el objeto del recurso de alzada, debe existir plena correspondencia, lo que significa que, en principio, al juzgador le está vedado apartarse de las materias que le propone el recurrente.
>
> Por ello, el impugnante está igualmente obligado, entre otros deberes procesales, a formular su recurso con la indicación precisa de las materias que le objeta a la decisión del juez de primer grado, porque de no ser así, se asume que está de acuerdo con lo que deja libre de ataque. Es de esperarse, desde luego, que el ejercicio de ese derecho de defensa se asuma con el rigor de explicarle al superior cuales son los fundamentos del disenso, a través de una argumentación jurídica y/o fáctica, según corresponda, coherente y suficiente para la resolución del asunto.

De igual forma en la sentencia CSJ SL5569-2018, reiterada en la SL1982-2019 se precisó:

> Sobre el particular, es pertinente hacer alusión al precedente contenido en la providencia CSJ SL646-2013, reiterada recientemente en sentencia CSJ SL3760-2018, en la cual se expuso:
>
> En cuanto a las diferentes inconformidades que plantea la recurrente en los 12 errores de hecho propuestos, debe decir la Sala, que se exhiben extemporáneas, habida cuenta de que ninguna de ellas fue objeto de descontento por parte de la universidad demandada al momento de sustentar el recurso de alzada interpuesto contra la decisión de primer grado, lo que, a no dudarlo, impide el examen por parte de la Corporación, toda vez que giran en torno a unos puntuales temas agotados en las instancias.
>
> En ese horizonte, entonces, y siendo cristalino que en los términos de los artículos 57 de la Ley 2a. de 1984, y hoy del CPT y SS Art. 66 A, adicionalmente por la Ley 712 de 2001 Art 35, quien formule el recurso de apelación debe sustentarlo en debida forma ante el juez que haya proferido la decisión correspondiente, y por fuerza del principio de las limitaciones del

> recurso por razón de las posibilidades del tribunal de apelación, al fallador de segundo grado, por regla general, no puede exigírsele que actúe más allá de su ámbito de competencia, fijado por las partes en el recurso de alzada.
>
> Se resalta que si la universidad agraviada guardó total mutismo al momento de sustentar la impugnación, en relación con la mayoría de los hechos que encontró acreditados el juez a-quo, ello en rigor supone que se conformó con la decisión que tuvo como báculo dichos supuestos fácticos. Por consiguiente, carecía el Tribunal de competencia totalizadora para examinar temas que no le fueron propuestos y de paso también la Corte Suprema de Justicia. Dicho en breve: no es dable imputarle al juzgador la comisión de unos errores en relación a unos aspectos frente a los cuales no hubo pronunciamiento, precisamente porque no fueron materia de apelación.

Así las cosas, como el recurrente no elevó en la apelación inconformidad sobre la decisión de primer grado en torno a la imposibilidad de establecer la connotación salarial de los incentivos HSE convencional, progreso convencional ni de progreso tubería y prima técnica convencional; al margen de que el colegiado haya cometido o no algún eventual yerro jurídico sobre la correcta interpretación de los artículos 127 y 128 del CST, lo cierto es que por tratarse de un asunto que no fue controvertido, ni el Tribunal tenía, ni esta corporación tiene competencia para abordar su estudio.

No sobra advertir 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 ni siquiera lo menciona, por lo que, lo decidido en relación con este tema, queda incólume.

En ese orden de ideas el cargo se desestima.

Las costas del recurso extraordinario se imponen al recurrente demandante y a favor de las opositoras Liberty Seguros S. A. y Reficar S. A., se fijan como agencias en derecho la suma única de $6.200.000, la que deberá ser incluida en la liquidación que efectúe el juzgado de conocimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

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, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 19 de agosto de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **ALEJANDRO JOEL D´ LEÓN SÁNCHEZ** contra **CBI COLOMBIANA S. A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y **REFINERÍA DE CARTAGENA S. A.** tramite al que se vincularon como llamadas en garantía a **LIBERTY SEGUROS S. A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S. A. (CONFIANZA S. A.).**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

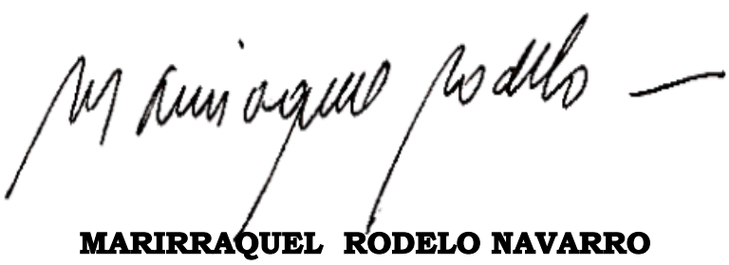
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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

Código de verificación: E64ACCDA4895180FD81FED3AB72993A93453DFC2E5D5DBE30F7E8ED63B8E7770
Documento generado en 2025-03-28