



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL991-2023

Radicación n.º 93113

Acta 15

Bogotá, D. C., nueve (9) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **CARLOS RAMÓN MACHADO PIÑERO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 22 de julio de 2021, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra **CBI COLOMBIANA S. A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**.

I. ANTECEDENTES

Carlos Ramón Machado Piñero demandó a CBI Colombiana S. A., con el fin de que se declare que sostuvo una relación laboral con esta desde el 17 de septiembre de 2012 hasta el 24 de abril de 2014, desempeñando el cargo de soldador A. Igualmente que se declare la ineficacia del pacto de exclusión salarial contenido en el contrato de trabajo y en

la convención colectiva de trabajo celebrada con la organización sindical USO en septiembre de 2013.

Afirmó que las sumas recibidas por concepto de Incentivo: HSE convencional; incentivo de productividad; bono de asistencia y HSE; incentivo de progreso convencional; incentivo de progreso tubería incentivo HSE convencional; prima técnica convencional; auxilio gastos de transferencia bancaria; auxilio de lavandería y; bono de alimentación Sodexo eran de naturaleza salarial, y a pesar de ello, no se tuvieron en cuenta para efectuar la liquidación de sus prestaciones sociales ni de las vacaciones disfrutadas y compensadas en dinero en vigencia del vínculo de trabajo, en ejecución del cual la demandada fungió como contratista principal de la obra de expansión de la refinería de Cartagena.

Solicitó que en consecuencia se condene a la convocada a la cancelación de la diferencia en el pago de aportes al sistema general de seguridad social integral, prestaciones sociales, vacaciones disfrutadas y compensadas en dinero, liquidación final del contrato de trabajo, teniendo en consideración todos los factores salariales devengados en vigencia de la relación de trabajo; así como la sanción moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; la indemnización moratoria del artículo 65 del CST; el reconocimiento de la jornada suplementaria adeudada y lo que resulte probado en uso de las facultades *ultra* y *extra petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que celebró contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la demandada, el que se ejecutó dentro de los extremos temporales mencionados, desplegando el cargo y devengado el salario, ya referidos.

Indicó que en el texto contractual fue pactado un bono de asistencia y HSE, el cual devengó durante la vigencia de la relación laboral y se le concedió de manera mensual, aunque estaba condicionado a la prestación directa de la labor desempeñada.

Adujo que, si reportaba o no un incidente o un accidente de trabajo, ello implicaba una disminución o aumento en el valor del incentivo HSE; que igualmente el bono de asistencia podía reducirse ante una eventual inasistencia injustificada al lugar de trabajo, el que para la fecha de terminación del vínculo ascendía a la suma de \$1.097.136.

Destacó que desde la celebración del contrato de trabajo pactó el reconocimiento de un incentivo de productividad de forma condicionada al cumplimiento de expectativas de trabajo, que devengó en febrero, marzo, mayo, junio y julio de 2013; así mismo acordó un bono de alimentación, auxilio de transferencia bancaria y un auxilio de lavandería por ser un trabajador extranjero, recibiendo el pago fijado mes vencido, durante toda la relación de trabajo, con lo que se aumentaban «*las ganancias*» por el traslado desde su país de origen, los que en su orden correspondían a los montos de

\$200.000, \$210.000 y \$177.143 respectivamente.

Afirmó que, en septiembre de 2013, CBI Colombiana S. A. y la Unión Sindical Obrera pactaron una convención colectiva, de la cual era beneficiario, en la que se estableció un incentivo HSE convencional supeditado a una mayor diligencia de cuidado en las normas de seguridad y salud en el trabajo, que percibió por diferentes montos en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2013 y enero, febrero, marzo y abril de 2014.

Señaló que en el referido acuerdo colectivo también se pactó la concesión de un incentivo de progreso convencional, del cual podía verse beneficiado por la prestación de sus servicios, por el que, en efecto, recibió sumas variables en noviembre y diciembre de 2013, y de enero a abril de 2014. Adicionó que también se previó un incentivo de *progreso tubería* que se le canceló de noviembre de 2013 a abril de 2014 en diferentes cuantías; y una prima técnica convencional que se le concedió en los meses comprendidos entre octubre de 2013 y abril de 2014.

Aseveró que la demandada le liquidó las prestaciones sociales y vacaciones teniendo en cuenta únicamente el salario básico, aduciendo que en el contrato de trabajo se estableció un pacto de exclusión salarial consistente en que *«todo aquello que excediera el **SALARIO BASICO** [...] no iba a ser tenido en cuenta al momento de la liquidación de **PRESTACIONES SOCIALES y VACACIONES**»*.

Insistió en que dicho acuerdo igualmente se pactó en la convención colectiva de trabajo firmada en septiembre de 2013 frente a los incentivos: HSE convencional, progreso convencional, y de productividad tubería, e igualmente para la liquidación de la prima técnica convencional *«aun cuando representarán (sic) una retribución directa de servicio»*.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones con excepción de aquella encaminada a que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre las partes en el periodo comprendido entre el 17 de septiembre de 2012 y el 24 de abril de 2014, en el que el actor se desempeñó como soldador A. En cuanto a los hechos, admitió los extremos de la relación laboral y el cargo para el que fue vinculado el promotor de la contienda, con la precisión de que lo fue con ocasión de la suscripción de un contrato a término fijo; que entre las partes se pactó el reconocimiento de un bono de asistencia y HSE, los periodos en los que canceló el incentivo de productividad; así mismo explicó que concedió bono de alimentación, auxilio de transferencia bancaria y auxilio de lavandería por tratarse de un trabajador extranjero, de manera mensual y por los montos precisados en el escrito inaugural.

Además, aceptó que en septiembre de 2013 se suscribió una convención colectiva de trabajo con la organización sindical USO, en la que se previó el incentivo HSE, que al demandante se le reconoció entre octubre de 2013 y abril de 2014; meses en los que también se le pagó el incentivo de progreso convencional e incentivo progreso tubería, así como

la prima técnica convencional. Frente a los restantes supuestos fácticos arguyó que no eran ciertos.

En su defensa manifestó que las bonificaciones o incentivos a los que se les pretendía asignar connotación salarial, eran de naturaleza extralegal, y en esa medida, al amparo del apartado final del artículo 15 de la Ley 50 de 1990 a través del que se modificó el artículo 128 del CST *«no es posible sentar judicialmente que se trate de pagos salariales, en cuanto no fueron, expresamente así concebidas en su propia fuente negocial»*, esto es, en el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo suscrita en septiembre de 2013 en los que *«se descartó su consideración como salario para efectos del cálculo de otras acreencias»*.

Formuló como excepciones de mérito las que denominó buena fe; prescripción y la innominada o genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 8 de marzo de 2018 resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la existencia del contrato de trabajo entre el demandante señor **CARLOS RAMON MACHADO** con la entidad demandada **CBI COLOMBIANA S.A.** con los extremos temporales comprendidos desde 17 de septiembre de 2012 al 24 de abril de 2014, conforme se expuso en la parte motiva.

SEGUNDO: ABSOLVER a la entidad demandada **CBI COLOMBIANA S.A.**, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, conforme se expuso en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: COSTAS a cargo de la parte demandante. Se tasan en un **1 SMLMV**.

CUARTO: Si esta sentencia no fuere apelada envíese en consulta al superior conforme al artículo 69 del CPL.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante a través de proveído del 22 de julio de 2021 dispuso confirmar en todas sus partes la decisión de primer grado, condenando en costas de la instancia al demandante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez plural fijó como problema jurídico determinar cuál era el alcance que debía dársele al artículo 128 del CST luego de la modificación introducida por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990; si el bono de asistencia debía ser incluido o no en la base para liquidar prestaciones sociales y trabajo suplementario; y si los incentivo HSE convencional, de progreso convencional, de progreso tubería convencional, prima técnica convencional e incentivo de productividad, tenían incidencia salarial.

Expuso como fundamentos de derecho los artículos 127 y 128 del CST y como jurisprudencia aplicable al caso en concreto las sentencias CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, CSJ SL, 1 feb. 2011, rad. 35771, CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475, CSJ SL, 3 jul. 2013, rad. 40509, CSJ SL, 18 oct. 2017, rad. 51923, CSJ SL, 14 nov. 2018, rad. 68303, CSJ

SL, 17 jul. 2019, rad. 64255, CSJ SL, 4 dic. 2019, rad. 68005 y la CSJ SL, 21 en. 2020, rad. 63154.

A continuación, destacó que el artículo 127 del CST señalaba que era salario todo lo que recibía el trabajador en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio; de manera que era la ventaja patrimonial que se recibía como contrapartida del trabajo subordinado.

A su vez afirmó que el artículo 128 *ibidem* regulaba los pagos que no se consideraban salario al no gozar de tal connotación, los que relacionó como *i)* las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador; *ii)* las prestaciones sociales; *iii)* lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio sino para desempeñar cabalmente sus funciones; *iv)* los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo; y *v)* los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente y otorgados en forma extralegal, cuando las partes así lo han dispuesto expresamente.

En cuanto a la interpretación del aludido artículo 128, y la posibilidad de que las partes pudieran celebrar pactos de desalarización, se refirió a lo que sobre el particular se sostuvo en la sentencia CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, reiterada entre otras en las providencias CSJ SL1101-2019, CSJ SL2707-2019 y CSJ SL172-2019, relativo a que, la libertad concedida a las partes para calificar lo que es salario, no significaba que estas estuvieran habilitadas para

desconocer dicho carácter a los pagos que por esencia fueran retributivos del servicio, que nieguen el carácter de salario o lo que intrínsecamente lo es; tal como se adoctrinó en las sentencias CSJ SL4313-2020, CSJ SL3886-2020, CSJ SL177-2020, CSJ SL5328-2019, CSJ SL4970-2019 y CSJ SL3266-2018.

Al descender al caso en concreto acotó que no era materia de discrepancia que «*el bono de asistencia o bonificación por asistencia*» fue ofrecido por la demandada al «*actor de acuerdo con la política salarial implementada por Reficar S. A.*», explicándosele sus condiciones, las que fueron aceptadas de forma voluntaria, en tanto no se alegó la presencia de vicios del consentimiento.

Resaltó que a folios 182 a 195 reposaba copia del contrato de trabajo suscrito por las partes, en cuya cláusula cuarta se estableció que el trabajador recibiría una remuneración mensual conformada por dos factores: un salario fijo o básico y una bonificación condicionada al cumplimiento de unos requisitos.

Argumentó que en dicha cláusula también se dispuso que la causación del bono de asistencia estaría determinado por dos indicadores: *i)* el aporte del empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y; *ii)* el desempeño del empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de higiene, salud y medio ambiente (HSE); disponiéndose además que, de haber lugar a su reconocimiento, se pagaría por mes laborado o

proporcionalmente por el tiempo de servicio y sería tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales, cesantías, intereses y primas de servicios, aportes a seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido injusto, y vacaciones compensadas en dinero, pero no para la liquidación por recargos por trabajo suplementario, recargos nocturnos, dominicales, festivos ni vacaciones disfrutadas en tiempo.

Por lo expuesto coligió que la demandada no había desconocido la naturaleza salarial de la bonificación, dado que en las especificaciones de su causación se estableció que dicho pago dependía de la asistencia puntual y del cumplimiento del trabajo, esto es, por la prestación efectiva del servicio contratado; de manera que el pacto celebrado entre las partes no había pretendido «quitar» el carácter salarial a un pago con tal connotación, y que, por el contrario, le reconoció su incidencia.

Así las cosas aseveró que el pacto de desalarización en realidad consistió en acordar que, pese a que el bono de asistencia era salario, solo sería tenido en cuenta como factor salarial para liquidar las prestaciones sociales, vacaciones compensadas en dinero, indemnizaciones e incluso aportes a seguridad social, excluyéndolo únicamente para la liquidación de las horas extras, el trabajo suplementario y las vacaciones disfrutadas en tiempo; acuerdo que bajo la égida de la jurisprudencia de la Corte, era eficaz, en tanto se trataba de un pago extralegal que no desconocía la remuneración mínima del trabajador «*siendo válido que las*

partes acordaran sobre su inclusión en la base para liquidar ciertas acreencias».

Lo afirmado como quiera que salario y factor salarial no eran lo mismo, pues el primer término se refería a todo lo que percibía el trabajador como contraprestación de sus servicios, mientras que el segundo, a cuáles de dichos pagos hacían parte de la base para liquidar prestaciones, indemnizaciones o trabajo suplementario, de manera que la demandada no había desconocido el carácter salarial del bono, sino que había limitado su inclusión como factor para liquidar ciertas prestaciones, y por ello, no había lugar a la reliquidación pretendida.

Se refirió a la incidencia salarial del incentivo de productividad para lo cual acudió al anexo 3 del contrato de trabajo suscrito entre las partes y acotó que tal emolumento se cancelaba mensualmente, siempre y cuando el factor de productividad de *la disciplina* a la que pertenecía el trabajador se hubiera desempeñado durante ese mes en un índice igual o superior al 0,7 %, y que el trabajo durante las diferentes jornadas se hubiera adelantado sin interrupción o disturbio (f^{os}. 194-195).

Destacó que por tanto dicho incentivo, no se obtenía de forma individual ni era directamente proporcional al desempeño personal en el servicio, razón por la cual no podía considerarse como *fuente próxima del ejercicio del cargo* al depender de un trabajo grupal *ya que el empleado podía desempeñar cabalmente sus funciones, pero si la disciplina en*

general no cumplía con el porcentaje establecido, no había lugar al reconocimiento de dicho incentivo», por lo que no constituía salario, como se definió en asuntos de similares contornos a través de las providencias CSJ SL3203-2016 y CSJ SL4989-2018.

En cuanto a los *«incentivos convencionales»* acudió a la cláusula 12 de la CCT suscrita entre la USO Subdirectiva Seccional Cartagena y la demandada, en la que, destacó, se estableció que *«los salarios y bonificaciones del personal beneficiario, se aplicarán de acuerdo a como se describe en el Anexo No. 1 denominado Tabla de Salarios y Bonificaciones»*; anexo en el que, siendo parte integral del acuerdo colectivo, consagró que el incentivo HSE, la prima técnica, el incentivo de progreso convencional y el incentivo de progreso de tubería, no tendrían incidencia salarial en la liquidación de prestaciones sociales.

Frente a la validez de la cláusula convencional que restringe el carácter salarial de un determinado pago, indicó que a través de la sentencia CSJ SL, 5 feb. 1999, rad. 11389 se adoctrinó que nada impedía que, dentro de la libertad contractual, que caracterizaba a las convenciones colectivas de trabajo, las partes acordaran, en la medida en que no se afectara el mínimo de derechos y garantías consagrados en la ley laboral, la naturaleza y los efectos que para las relaciones individuales de trabajo tendrían los beneficios y prestaciones instituidos como resultado del proceso de negociación. Línea de pensamiento que, dijo, se reiteró en las

providencias CSJ SL, 24 ag. 2000, rad. 13985 y CSJ SL, 7 sep. 2010, rad. 37970.

Por lo anterior, enfatizó en que el pacto de exclusión contenido en la convención colectiva de trabajo celebrada entre la USO y la demandada, era válido, en tanto el principal propósito del proceso de negociación colectiva no era otro que lograr que el empleador y los trabajadores llegaran a acuerdos que permitieran mejorar las condiciones laborales y la productividad, para lo que se requería que los intervinientes realizaran concesiones mutuas, sin que tuviera *«sentido que el patrono acepte conceder beneficios superiores a los legales, pero no pueda convenir sobre los efectos o la incidencia salarial que estos tendrán»*.

Que, además, la eficacia o no de la convención no podía ser cuestionada en un *«proceso individual laboral»*, sino dentro del marco propio de la denuncia de la norma convencional; por lo que confirmaba la decisión absolutoria, pero por las razones allí expuestas.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que esta corporación case la sentencia recurrida:

[...] en cuanto a que, la entidad CBI COLOMBIANA S.A. (hoy en liquidación), no incluyó la PRIMA TECNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD e INCENTIVO HSE CONVENCIONAL como factores salariales en la liquidación de acreencias laborales a favor del actor. Ahora bien, como quiera que en el evento en que se declare como prospera esta Demanda de Casación, ello implica que se dicte sentencia sustitutiva y se analice y valore, que en las condenas impuestas sea declarada la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la prevista en el art. 99 de la ley 50 de 1990.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, frente a los que no se presenta réplica, los cuales se analizarán en su orden.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por «*violación 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.

Para desarrollar el cargo sostiene que el juez de la alzada se equivocó al interpretar los artículos 127 y 128 del CST cuando consideró que la convención colectiva de trabajo tenía la virtualidad de permitir cualquier cláusula de desalarización sobre los beneficios extralegales que en ella se reconocían con lo que «*endilgó una condición de validez de los pactos de exclusión salarial*».

Aduce que el colegiado sostuvo que *«la presencia de una exclusión salarial en una convención colectiva, per se, implica un análisis diferencial en cuanto a su validez, dado que inciden en su celebración móviles diferentes en cuanto a las condiciones laborales y el aumento de productividad»* lo que significaría que el artículo 128 del CST tuviese como mínimo, un párrafo en el que se consagrara la siguiente disposición jurídica *«No obstante cuando los pactos de exclusión salarial estén contenidos en convenciones colectivas son plenamente válidos y su discusión solo será posible via (sic) denuncia de la convención»*; alcance que la norma no ha distinguido.

Agrega que el sentenciador de segundo grado también se equivocó al establecer que la discusión que verse sobre un pacto de exclusión salarial, solo es permisible a través de la denuncia de la convención, en tanto esta se encuentra prevista para conflictos de orden o de intereses económicos y no para reproches *«de aspectos jurídicos sobre dicha convención»*, como en el presente asunto en el que se discute la exclusión de algunos beneficios al liquidar las acreencias laborales *«y si ello fuera posible, sus efectos será Inter partes, es decir, no afecta a la convención en un sentido erga omnes, si no de manera particular al presente caso»*.

Argumenta la censura que aun cuando en la decisión del Tribunal se *«utiliza»* entre otras las sentencias *«con Rad. 11310, 39475, 68303, la SL1101-2019, SL2707-2019 Y SL172-2019»*, para sostener que la libertad concedida a las partes para calificar qué es salario, ello no significa que estas pudieran desconocer dicho carácter a los pagos que por su

esencia sean retributivos del servicio, *«sino que, al pactar tal declaración, se pueden excluir al momento de liquidar prestaciones, determinados rubros, siempre y cuando no atente contra la remuneración mínima, vital, móvil y sea proporcional a la cantidad y calidad de trabajo»* lo que resultaba *«incoherente argumentativamente»*.

Lo anterior porque, de un lado, el Tribunal afirmaba que la convención colectiva implicaba *«una coraza infranqueable a las renunciaciones a las connotaciones salariales de un beneficio»* y simultáneamente que *«si bien son válidos los pactos de exclusión salarial ello no es posible cuando atente contra la remuneración vital, móvil y sea proporcional a la cantidad y calidad de trabajo»*

VII. CONSIDERACIONES

En lo que de manera estricta interesa al recurso extraordinario, el Tribunal fundamentó su decisión absoluta en que los incentivos convencionales que se reconocieron en vigencia de la relación laboral, previstos en la cláusula 12 de la CCT suscrita entre la USO Subdirectiva Seccional Cartagena y la demandada, habían estipulado que algunos, no tendría incidencia salarial en la liquidación de ciertas prestaciones sociales.

Así mismo consideró que de acuerdo con la sentencia CSJ SL, 5 feb. 1999, rad. 11389, la mencionada cláusula de desalarización resultaba válida, pues nada impedía, dentro de la libertad contractual que caracterizaba el proceso de

negociación, en el que las partes con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo y lograr mayor productividad, hacían concesiones mutuas; que acordaran los efectos que tendrían los beneficios extralegales, siempre y cuando no se afectara el mínimo de derechos y garantías consagrados en la ley laboral.

Por su parte la inconformidad de la censura gravita en que el juez de la alzada se equivocó al interpretar los artículos 127 y 128 del CST cuando consideró que la convención colectiva de trabajo tenía la virtualidad de permitir cualquier cláusula de desalarización sobre los beneficios extralegales que en ella se reconocían con lo que *«endilgó una condición de validez de los pactos de exclusión salarial»*.

Lo anterior en tanto el colegiado sostuvo que la presencia de una exclusión salarial en una convención colectiva implicaba un análisis diferencial en cuanto a su validez, dado que incidían en su celebración móviles diferentes en cuanto a las condiciones laborales y el aumento de productividad; alcance que la norma no ha distinguido.

Argumenta que al tratarse de beneficios de carácter retributivo pero extralegal, la libertad de las partes de restar incidencia salarial es limitada, por ello si se hubiera verificado las variables que incidían en el pago de las acreencias convencionales, se habría concluido que estas dependían de la prestación directa del servicio.

Por lo expuesto, a la Corte le corresponde determinar si

el juez plural se equivocó en la intelección dada a los artículos 127 y 128 del CST, que lo condujo a negar el carácter salarial de la prima técnica, incentivo de progreso, incentivo de progreso tubería, incentivo de productividad e incentivo HSE, todos, de origen convencional; así como al sostener que la única vía para controvertir una cláusula contenida en una convención colectiva de trabajo es la denuncia de aquella.

Pues bien, en lo que a esta materia respecta, vale memorar que los artículos 127 y 128 del CST, subrogados en su orden por los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, que se acusan y, que regulan, el primero de ellos, los elementos integrantes del salario y, el segundo, los pagos que no constituyen salario, son del siguiente tenor:

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

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

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

En este punto, juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; y (v) «los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto **expresamente** que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad» (art. 128 CST).

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

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

Así las cosas, se tiene que, por regla general, todo lo que recibe un trabajador por el desempeño de su actividad, al tenor del artículo 127 del CST es salario; a contrario *sensu*,

según el artículo 128 *ibidem*, no lo serán aquellas sumas de dinero que se le entreguen para el cabal desempeño de sus funciones, se trate de prestaciones sociales o de pagos ocasionales y por mera liberalidad del empleador, que, entre otras circunstancias, desdibujen la naturaleza propia de la retribución.

De tal suerte que el hecho de que el mencionado artículo 128 del CST permita restarles la connotación salarial a algunos beneficios o pagos, ello no implica, desde el punto de vista jurídico, que lo recibido por el trabajador por concepto de auxilios o beneficios, ya sea en dinero o en especie, inexorablemente deje de constituir factor salarial; pues si tales erogaciones, en razón a su estructura, causa y finalidad, efectivamente retribuyen directamente el servicio subordinado, serán salario.

Así se dijo en la sentencia CSJ SL403-2013, en los siguientes términos:

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

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

“Determinar cuáles de los pagos que el trabajador recibe del

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

a).- El pago del salario, desde el punto de vista jurídico, es la principal obligación de quien se beneficia del trabajo subordinado ajeno, como que constituye ordinariamente la contraprestación primordial y más importante de la actividad desplegada por el trabajador. El salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica --contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria-- que regule la prestación personal subordinada de servicios.

[...]

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

De lo transcrito se desprende que el acuerdo de voluntades que le resta naturaleza salarial a un rubro o beneficio que en verdad es salario, resulta insuficiente para desvirtuar su condición remuneratoria directa del servicio; pues tal determinación no está sujeta al arbitrio de las partes, así que si un pago cumple las condiciones previstas

en la ley para ser salario, seguirá predicándose como tal *«aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades. De esta manera lo entendió la corporación en sentencia CSJ SL5481, 12 feb. 1993 al referirse a la hermenéutica de los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, según la modificación introducida en la Ley 50 de 1990»* (CSJ SL3272-2018).

De tal suerte que, no emerge una equivocada intelección de los artículos 127 y 128 del CST por parte del sentenciador de la alzada, pues tuvo claro que la última normativa citada, le permite a las partes acordar que ciertos beneficios o auxilios no posean carácter salarial. Igualmente estableció la validez del pacto de exclusión salarial, entre otros, de la prima técnica reconocida al actor por haberse pactado en la convención colectiva de trabajo y seguir la línea jurisprudencial; consideración que se ajusta al criterio de esta corporación expuesto líneas atrás.

De otra parte, aunque el juez plural incurrió en una imprecisión argumentativa cuando dijo que la validez o eficacia de un acuerdo convencional, sobre la incidencia salarial de un determinado beneficio extralegal, solo puede revisarse a través de la denuncia de la convención colectiva de trabajo que lo consagra; pues es sabido que existen otras alternativas como la acción de revisión a que se refiere el artículo 480 del CST en tratándose de graves e imprevisibles alteraciones de la normalidad económica; lo cierto es que tal afirmación en nada cambia lo decidido por la alzada, aunque hace que el cargo sea fundado.

Además, no puede desconocerse que el proceso ordinario laboral es también un escenario idóneo para abordar el estudio de cláusulas que afectan los intereses personales de cada trabajador.

No obstante lo anterior, esto es, que en este puntual reparo la razón está de lado de la censura, ello no conduce al quebrantamiento de la decisión fustigada, como quiera que para determinar si los beneficios de orden convencional tienen carácter salarial, resultaba indispensable revisar la convención colectiva de trabajo, lo cual está vedado hacerlo por la senda directa por la que se dirige este ataque.

En consecuencia, aunque el cargo es fundado, no prospera.

VIII. CARGO SEGUNDO

Impugna la decisión de segunda instancia por «*violación indirecta*» en la modalidad de «*error de hecho ausencia de valoración probatoria*».

Plantea 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 las pruebas que reposan de folio 41 a 62 correspondientes a los «*volantes de pago durante la relación laboral*».

A continuación, relaciona los pagos recibidos en vigencia de la relación de trabajo indicando mes, concepto y monto, para luego afirmar:

De todos los cálculos descritos, tenemos que para el mes de marzo de 2014, el trabajador devengo (sic) como ingresos retributivos del servicio la suma de \$2.956.284 (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 \$4.039.523, por el contrario los beneficios distintos a los previamente referenciados, ascendían a la suma de \$3.392.527 (INCENTIVO HSE CONVENCIONAL + INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL + INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL + PRIMA TECNICA CONVENCIONAL).

Así las cosas, existe error de hecho, por ausencia de valoración probatoria, al no tener las piezas documentales referenciada, 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.

Sostiene que, al tratarse de un beneficio de carácter retributivo, pero extralegal, la libertad de las partes de restar incidencia salarial era restringida, por ello si se verifican las variables que incidían en el pago de la prima técnica convencional, como se hizo en un asunto desatado por el Tribunal en el proceso bajo radicado 13001-31-05-001-2015-00344-04 en el que no se demostró la finalidad de su pago, se establecería su connotación salarial.

Se refiere a los folios 54 y 62 y destaca las fluctuaciones que la prima técnica tuvo entre octubre de 2013 y marzo de 2014, para afirmar que, de haberse valorado esa prueba, se habría concluido que aquella 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».

Finalmente arguye que sobre el pago de la prima técnica convencional el juez plural 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».*

IX. CONSIDERACIONES

Recuerda la Sala que, para cumplir el objeto del recurso extraordinario de casación, la demanda 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 para ser eficaz en el objetivo perseguido (CSJ SL5268-2017).

Lo anterior, en consideración a que la labor de la Corte esta supeditada a que el recurrente formule de manera adecuada la acusación, para, a partir de ello, confrontar la sentencia con la ley, y así determinar si el fallador plural atendió las disposiciones legales que debía aplicar para solucionar correctamente la controversia sometida a su escrutinio.

Por lo expuesto, 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.

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

1. Al tenor del numeral 5 del literal a) del artículo 90 del CPTSS, un requisito indispensable e insoslayable que debe tener toda demanda de casación es la indicación del precepto legal sustantivo de orden nacional que se estime violado; entendiéndose por este, aquél que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas individuales, y que para los efectos del recurso extraordinario se concretan en los que consagran los derechos reclamados dentro de la controversia judicial.

Así las cosas, como quiera que lo perseguido a través de esta acción judicial es demostrar el equívoco del juez plural al no otorgarle connotación salarial a unos beneficios extralegales, en el marco de la convención colectiva de trabajo de la cual el actor adujo ser beneficiario, era necesario que se acusara al menos la disposición legal que

constituyera la fuente de esta clase de derechos, esto es, los artículos 467 o 476 del CST, lo cual no se hizo expresamente ni tampoco se enuncia en el desarrollo de la acusación, lo que conduce a su desestimación.

Sobre esta materia, la Corte, a través de sentencia CSJ SL17072-2014, señaló:

2) Complementario a lo señalado en el ordinal anterior, también ha dicho esta Corporación, que cuando se trate de trasgresión de normas convencionales y la reclamación de un derecho de esta naturaleza, es indispensable acusar el art. 467 del CST, que constituye la fuente de derechos materiales de este tipo de convenios, o el 476 del mismo estatuto, que otorga derecho de acción a los trabajadores para reclamar el incumplimiento de un convenio colectivo de trabajo; invocación de dichas normas sustanciales que tampoco se cumplió en este evento pues brillan por su ausencia.

Al respecto, en la Sentencia de la CSJ SL, 28 feb. 2012, Rad. 41947, sobre el particular, se dijo:

(...) 2º) Estando sustentados los derechos reclamados en el asunto bajo examen, y sobre los cuales se pronunció el fallo atacado, en la convención colectiva de trabajo suscrita entre el sindicato y la entidad demandada, conforme lo ha asentado de tiempo atrás la jurisprudencia, debió señalar la censura como violado o bien el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, que da el alcance de fuente de derechos materiales a este tipo de convenios, o ya el 476 del mismo estatuto, que otorga derecho de acción a los trabajadores para reclamar el incumplimiento de un convenio de dicha naturaleza, disposiciones que brillan por su ausencia en la proposición jurídica del ataque.

Y en decisión CSJ SL1411-2022, precisó:

No obstante, por esta misma senda el recurrente propone el análisis de la convención colectiva de trabajo, debiéndose decir que el cargo no se encuentra llamado a prosperar en tanto en la proposición jurídica no se denunció, por lo menos, el artículo 467 del CST que es la fuente legal que imprime efectos obligatorios a lo que las partes acuerdan en el convenio colectivo de trabajo, como de manera insistente lo ha señalado la Sala. Recientemente en la sentencia la sentencia CSJ SL1722-2021 se rememora que en las sentencias CSJ SL8952-2017, de 17 de may. rad. 70668,

CSJ SL4626-2016, de 6 abr. 2016, rad. 57765 se citan, a su vez, la sentencia de 11 de octubre de 2001 (Radicación 16114), en la que se dijo:

[...] Ha dicho insistentemente la Sala que cuando se impetra el reconocimiento de un derecho convencional el elenco de los preceptos quebrantados debe incluir necesariamente la citada disposición [...].

A ese respecto cabe tener presente que si bien de antaño era indispensable conformar la denominada “proposición jurídica completa”, es decir, en el listamiento de todas las disposiciones relacionadas con el derecho en litigio, hoy es suficiente con el señalamiento de “cualquiera de las normas de esa naturaleza que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada”, pero la inobservancia de este último mandato conduce inexorablemente al rechazo de la acusación por no ajustarse a los requisitos formales del recurso extraordinario, que es lo que acontece en esta oportunidad.

No basta, se insiste, que en la proposición jurídica aparezcan relacionadas varias disposiciones, sino que es obligatorio que dentro de las incluidas se encuentre por lo menos una que constituya base esencial del fallo o que haya debido serlo, norma que en el presente caso es la antes anotada, puesto que la controversia procesal gira exclusivamente en torno al alcance de una disposición convencional. (Subrayas fuera del texto).

2. Aunque lo anterior sería suficiente para desestimar esta acusación, es preciso destacar que cuando un cargo se dirige por la vía indirecta, como ocurre en este caso, debe la censura cumplir con el deber de presentar un razonamiento mínimo que permita hacer un examen sobre la sentencia y determinar si la misma violó o no la ley, lo cual, en el presente caso tampoco se cumplió. Sobre el particular se adoctrinó en la providencia CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148 lo siguiente:

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

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

Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, ha dicho la jurisprudencia, es deber del censor en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas. Es decir, en el cargo ha debido quedar claro qué es lo que la prueba acredita, cuál es el mérito que le reconoce la ley y cuál hubiese sido la decisión del juzgador si la hubiera apreciado, aspectos que no tuvo en cuenta el recurrente y que compromete la técnica propia del recurso extraordinario. (Subrayado de la Sala)

Se señala lo precedente, en razón a que el recurrente no enlista los errores de hecho en que pudo haber incurrido el fallador de segundo grado, ni despliega un ejercicio argumentativo encaminado a efectuar una correcta y suficiente confrontación entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, pues no se ocupa de explicar cómo la falta o indebida apreciación de las pruebas denunciadas en el cargo condujo al juez plural a incurrir en error ni precisa qué es lo que en verdad acreditan o informan estos medios de convicción.

3. Además 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, pues tal como lo ha enseñado esta corporación de manera reiterada, las vías directa e indirecta se repelen 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 hermenéutica de esta, aduciendo si a ella se faltó debido a la interpretación errónea, a la aplicación indebida, o a la infracción directa.

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

4. Por otro lado, se avizora que aun cuando para el Tribunal los factores convencionales discutidos

denominados prima técnica e incentivos de progreso, de progreso-tubería y HSE, no tenían incidencia salarial por cuanto sostiene que así fue pactado en el anexo 1 de la CCT al que se remite la cláusula 12 de dicho convenio; señaló que este pacto de exclusión era válido en los términos del artículo 128 del CST y en el marco de una negociación colectiva cuyo propósito era mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a través de concesiones mutuas; de ahí que se podía convenir que el empleador aceptara reconocer beneficios superiores a los legales, previendo los efectos salariales que tales emolumentos tendrían, lo que además no podía ser cuestionado a través de un proceso ordinario laboral individual.

En ese orden de ideas, es claro que el planteamiento que formula el censor resulta desenfocado, pues lo que cuestiona es que si para el fallador de segundo grado era importante efectuar un análisis de proporcionalidad y calidad de los pagos recibidos por parte del trabajador, debió acudir a los desprendibles de nómina allegados al plenario, cuando en verdad el colegiado no descendió al análisis de los medios de prueba con el propósito de establecer la presencia de criterios determinadores de la connotación salarial de los pagos recibidos por el promotor de la contienda en vigencia de la relación laboral; el sentenciador se limitó a establecer la validez del pacto de exclusión salarial de orden convencional.

Significa lo anterior, que el casacionista no ataca ninguno de los fundamentos esenciales en los que se edifica la sentencia confutada dejando que aquella conserve 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 cobrarán vida las normas llamadas a gobernar los hechos acreditados; al paso que los jurídicos corresponden al alcance, aplicación o falta de aplicación de una o varias preceptivas llamadas a regular el caso sometido a su consideración, esto con total independencia de los aspectos de hecho que estructuran cada caso.

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

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

La confrontación de una sentencia, en la intención de lograr su derrumbamiento en el estadio procesal de la casación, comporta

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

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

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.

Sin costas en casación en tanto el cargo primero fue parcialmente fundado y no se presentó oposición.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la

sentencia dictada el 22 de julio de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CARLOS RAMON MACHADO PIÑERO** contra **CBI COLOMBIANA S. A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**.

Sin costas en casación.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN