



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

SL2449-2024
Radicación n.º 101224
Acta 28

Bogotá D. C., ocho (8) de agosto de dos mil veinticuatro (2024).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por **JUAN CARLOS GUERRA FRONTEN**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 11 de junio de 2021, dentro del proceso que promovió el recurrente contra **CBI COLOMBIANA SA**, en liquidación.

I. ANTECEDENTES

Juan Carlos Guerra Fronten persiguió mediante demanda laboral ordinaria (f.º 1- 12) que se declare la existencia de un contrato de trabajo a partir del 15 de octubre de 2013 hasta el 17 de julio de 2014 en el cargo de operador de Tubero A y que, en consecuencia, se condene a la demandada al pago de las cesantías, intereses de las cesantías, indemnización moratoria por el retardo en el pago de las cesantías, prima de servicios y vacaciones, teniendo en cuenta las bonificaciones habituales percibidas, así como la indemnización del art. 65 del CST y las costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que: *i)* celebró contrato a término fijo con CBI Colombiana SA, para desempeñarse como Tubero Tipo A, con fecha de 15 de octubre del 2013, el cual terminó el 17 de julio del 2014; *ii)* como salario se fijó la suma de \$7.438.560.00, de acuerdo con todas las acreencias y bonificaciones habituales obtenidas por el trabajador y que constituyen parte del salario, pagaderos de manera mensual de acuerdo con la cláusula cuarta del contrato laboral, cantidad que se mantuvo con variaciones durante los últimos meses y, *iii)* no le fueron pagadas en su totalidad las cesantías, los intereses de las cesantías, las primas de servicio y las vacaciones.

Al dar respuesta a la demanda (f.º 39 – 51), la parte demandada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó como ciertos la celebración y naturaleza del contrato de trabajo y sus extremos temporales, así como el oficio desempeñado. De los demás dijo que no eran ciertos.

En su defensa, sostuvo que en la *causa petendi* nada refería el actor en qué consistirían, de manera concreta, las supuestas operaciones defectuosas efectuadas por la demandada en el reconocimiento de sus prestaciones sociales y, menos, cómo arribó a los invocados \$7.438.560.00. Añadió que ni la “habitualidad” del pago, ni el “incremento patrimonial” del trabajador son diferencia específica del salario y sus componentes, respecto de las demás modalidades de acreencias laborales.

Propuso las excepciones de buena fe, prescripción y la innominada o genérica (f.º 48).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 03 de octubre de 2017 (f.º 180 – 182 y archivo digital, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones propuestas por la demandada CBI COLOMBIANA S.A., de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada CBI COLOMBIANA S.A., de las pretensiones de la demanda, previas las motivaciones de la sentencia.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte vencida, tásese por concepto de agencias en derecho la suma de medio (1/2) SMLMV, la cual se debe incluirse en la liquidación de costas que deba efectuarse por secretaria.

CUARTO: SÚRTASE el Grado Jurisdiccional de CONSULTA, ante el Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cartagena, en el evento que las partes no apelaren.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, conoció del recurso de apelación de la parte demandante y, mediante fallo del 11 de junio de 2021, resolvió:

PRIMERO. CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida el 03 de octubre de 2017 por el Juzgado Octavo Laboral de este Circuito Judicial, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por JUAN CARLOS GUERRA FRONTEN contra CBI COLOMBIANA S.A., por lo expuesto en esta motivación.

[...]

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal previamente advirtió que aunque el *a quo* había considerado que *«la demanda tenía falencias en la argumentación de los hechos y pretensiones»*, el deber del juez era interpretarla con el fin de respetar los derechos mínimos e irrenunciables que emergieren de los hechos planteados y probados en el proceso y, en ese contexto, razonó que *«lo pretendido no es más que el pago de las prestaciones sociales teniendo como factor salarial las bonificaciones habituales percibidas y estipuladas en el contrato de trabajo»*.

Ante ese panorama, determinó que de acuerdo con la inconformidad planteada por el recurrente, los problemas jurídicos a resolver consistían en determinar *«si la bonificación mensual acordada por las partes y que en los volantes de pago figura como “Bono de Asistencia”, constituye o no salario, y en el evento de que lo sea, si es posible de un*

pacto de exclusión salarial» y de encontrarse probado lo anterior, proceder a establecer si habría lugar a reliquidar las prestaciones sociales y las vacaciones.

En esa dirección, señaló que debía establecerse cuál era el alcance que debía dársele al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo luego de la modificación introducida por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, y si la facultad otorgada por dicha norma era absoluta o tenía limitaciones, y en qué consistían éstas.

Al efecto, acudió al pronunciamiento de la Sala CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, de la cual manifestó extraer como conclusiones las siguientes:

NO SE PUEDE DESALARIZAR LO QUE CONSTITUYE CONTRAPRESTACIÓN DIRECTA DEL SERVICIO PRESTADO, LO QUE POR ESENCIA ES SALARIO.

EXISTEN PAGOS QUE SE HACEN AL TRABAJADOR, QUE NO OBSTANTE SU NATURALEZA SALARIAL Y SIN QUE PIERDAN TAL CARÁCTER, SE PUEDEN EXCLUIR PARA LIQUIDAR PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES. ASÍ MISMO EXISTEN PAGOS (beneficios o auxilios otorgados en forma extralegal por el empleador), QUE ALCANZAN CONNOTACIÓN SALARIAL POR SU HABITUALIDAD, POR CONSTITUIRSE EN UN BENEFICIO SUYO, DE SU PROVECHO, PERO QUE NO LLENAN PLENAMENTE LO QUE ES EL NÚCLEO DE PUREZA DEL CONCEPTO DE SALARIO: ESTÁN ATADOS, DEPENDEN, FLUYEN, TIENEN SU VENERO EN EL TRABAJO PRESTADO, CABALGAN EN SENTIDO CONTRARIO A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PORQUE LO RETRIBUYEN.

Ahora bien, creemos que la Corte ha hecho su mayor esfuerzo para definir qué constituye contraprestación directa del servicio, sin embargo, habiendo advertido la redacción desafortunada del artículo 15 de la Ley 50 de 1990, como lo reconoce en la icónica radicación 5481, se ha quedado corta en su tarea de lograr plenitud epistemológica al no haber definido claramente cuándo un pago no es contraprestación directa, o cuál es la parte del salario susceptible de ser excluido como tal. A juicio de esta Sala para poder entender y esclarecer este asunto es menester

armonizar los artículos 127 y 128 del Código con otras normas del mismo sistema jurídico laboral, como son los artículos 1, 13, 14, 16, 18, 27, y 132.

Explicó que el derecho laboral y de la seguridad social es de orden público porque las prerrogativas que concede son irrenunciables (art. 14 CST); sus normas producen efecto general inmediato y aplicables a los contratos en curso (art. 16 CST); sus disposiciones contienen los mínimos de derechos y garantías que no pueden desconocerse (art. 13 CST); para su interpretación debe estarse a la finalidad establecida en el art. 1.º del CST, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (art. 18 CST), no obstante lo cual, los derechos laborales *«también pueden acabarse o ser susceptibles de que se le pongan límites, cortapisas»*, que pueden ser de común acuerdo y son perfectamente válidos.

Expuso que, de conformidad con la segunda parte del artículo 132 del CST, subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, el trabajador podía renunciar al elenco de derechos laborales que allí se señalan y que, en ese escenario, sólo es susceptible de ser desalarizado lo que perciba el trabajador, *«por encima de estos mínimos de la ley, como por ejemplo, alimentación, habitación, vestuario, primas extralegales, de vacaciones, de servicios, de navidad, y los pagos extralegales “habituales”, que benefician al trabajador, enriquecen su patrimonio, subvienen a sus necesidades»*.

Adujo que los beneficios o auxilios, incluidas las bonificaciones otorgadas por el empleador, o convenidas por

las partes, *«son siempre de nivel extralegal y adquieren connotación salarial cuando son “habituales”, permanentes»,* es decir, *per se*, son pasibles de ser desalarizadas y, en este grupo incluyó también las primas extralegales, de vacaciones, de servicios, de navidad, *«por cuanto por pacto o convención colectiva pueden obtener tal dimensión».*

Para el caso, sostuvo que no existía controversia en torno a que el *“Bono de asistencia o Bonificación por Asistencia”* fue ofrecido por CBI al accionante de acuerdo con la cláusula cuarta del contrato de trabajo, explicándosele al trabajador sus condiciones, las cuales fueron aceptadas de forma voluntaria, ya que en la demanda nunca se alegó la existencia de un vicio en el consentimiento.

Examinó el contrato de trabajo, visible a f.º 53 a 66 y estableció que la remuneración mensual estaba conformada por dos factores: un salario ordinario que para la fecha de la liquidación del contrato ascendía a \$2.438.081.00 *«y por el otro, una bonificación de asistencia condicionada que para la misma fecha valía \$1.097.136 (fl. 122 y 128), pero que había empezado al firmarse el contrato en \$1.307.847,00 y \$2.374.215 (fl. 53), respectivamente».*

Advirtió que la bonificación de asistencia no fue pactada en forma expresa en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, sin embargo, la demandada certificó que el actor recibía esta bonificación (f.º 122), toda vez que este emolumento al ser extralegal tenía su fundamento en la cláusula 5 de la política salarial de Reficar de 15 de abril de

2011 y 01 de octubre de 2013, extensiva a los trabajadores de contratistas y subcontratistas durante la construcción del proyecto de expansión, incluyendo CBI Colombiana SA (f.º 68 a 88 y 89 a 112)

Destacó que en el contrato se dispuso que dicha bonificación no haría parte de la remuneración ordinaria y no integraría la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, de donde coligió que *«esta bonificación constituyen (sic) contraprestación indirecta del servicio»* y, en consecuencia, se trataba de una *«contraprestación indirecta, extralegal, por encima de los “mínimos” de ley, y se insertan en la segunda parte del artículo 128 actual, que reza “(...) ni los beneficios o auxilios habituales ... otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario (...)»*.

Refirió el Colegiado que el susodicho pago no tenía, en su criterio, su causa próxima e inmediata en el trabajo que hiciera o dejara de hacer el trabajador, *«sino que estaba sometida a la ocurrencia de hechos enteramente inciertos y ajenos a la voluntad y al trabajo mismo del trabajador, como lo eran las ausencias de “fatalidades”, o con cuestiones previas a la prestación personal del servicio, como “llegar, o llegar a tiempo»*.

Afirmó que limitar la posibilidad de que las partes efectúen este tipo de convenios siempre y cuando no se violenten los *“mínimos”* de ley, impediría que los empleadores

concedieran prerrogativas superiores a las legales y cercenaría el derecho a la libre estipulación del salario en sus diversas modalidades conforme el art. 132 del CST.

Aludió a la sentencia CSJ SL2018-2021, en donde se ventiló la naturaleza salarial del denominado “bono de asistencia” y expresó acoger dicho criterio, *«dado que esta Sala ha concluido que esa exclusión tuvo como fundamento un pacto de desalarización que es eficaz, [luego] no hay lugar a las súplicas de la demanda [...]»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia,

[...] proceda [a] dar prosperidad a las pretensiones consagradas en el libelo demandatorio, la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones del demandante (sic) conforme al salario realidad probado en el proceso. Además, se le entregue prosperidad a la petición de la demanda en el sentido que se le dé aplicabilidad la sanción moratoria Consagrada; en el artículo 65 del CST.

Como consecuencia de lo anterior proceda a REVOCAR la sentencia emanada del juez de primera instancia y conceda la demanda otorgándole carácter salarial a las bonificaciones e incentivos: Incentivo HSE, incentivo de progreso, incentivo de progreso de tubería convencional, prima técnica convencional,

hora adicional convencional, bonificación de asistencia y además, se le entregue prosperidad a la petición de la demanda en el sentido que se le dé aplicabilidad a las sanción moratoria consagrada; en el artículos 65 del CST.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, de los cuales solamente el cargo segundo será estudiado, porque tiene vocación de prosperidad.

VI. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, atribuyéndole *«la transgresión del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 13, 14, 24, 43, 128, 130 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, 13 y 53 de la Constitución Política, 51, 52, 60, 61, 77 y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 164, 165, 166 y 167 del Código General del Proceso»*.

Señala como errores de hecho:

- 1) No dar por demostrado estándolo que los pagos efectuados por la empresa CBI COLOMBIANA S.A a favor del demandante, denominado: BONO SE ASIETNCIA (sic) constituye esencialmente parte del salario.
- 2) Tener por demostrado sin estarlo que los pagos efectuados por la empresa CBI COLOMBIANA S.A a favor del demandante, denominado: BONO DE ASEINTENCIA (sic), no constituyen esencialmente parte del salario.

Manifiesta que se encuentra probado que recibió la bonificación mes a mes, según se extrae de las nóminas

allegadas por la parte demandada y que, en el contrato laboral que unió a las partes, consta que el bono se recibía de acuerdo con los días efectivamente laborados.

Arguye, también, que el Tribunal dejó asentado que esta bonificación respondía a la contraprestación del servicio desplegado por el trabajador, aunque aclara que el Colegiado consideró que *dicho bono no retribuía el trabajo directamente, otorgando mayor valor probatorio presuntivo al instrumento que creó el concepto que a la finalidad retributiva que éste perseguía*. En apoyo, cita las sentencias de la Sala con radicaciones «29806» (sic) y CSJ SL5159-2018.

Manifiesta que, si en el proceso existen dudas respecto de la existencia de un pacto de exclusión salarial sobre bonificaciones recibidas, entonces éstas se deben considerar salario, dado que esa es la regla general, según lo enseñó la Corte en la sentencia CSJ SL1798-2018.

VII. RÉPLICA

Según lo expresado en el informe secretarial de 02 de julio de 2024, al terminar el traslado no se recibió réplica por parte de la opositora.

VIII. CONSIDERACIONES

Advierte la Corte que aunque el cargo en estudio se alejan del ideal que han trazado la doctrina y la jurisprudencia respecto de su construcción y demostración,

además de que ventila cuestiones jurídicas impropias de la vía indirecta seleccionada para el embate, lo cierto es que permite extraer una inconformidad en la valoración probatoria de la documental mencionada que condujo al Tribunal a considerar que era válido el pacto de desalarización que gravita sobre ciertos factores que eran pagados al trabajador.

En ese orden, le corresponde a la Corte discernir si se equivocó el Tribunal al valorar los medios de convicción denunciados, y considerar que lo pactado en el contrato de trabajo estaba acorde con lo establecido en las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo.

Se recuerda, el Tribunal tuvo por establecido que *«esta bonificación constituye contraprestación indirecta del servicio»*, y que, en tal condición, tratándose de beneficios o auxilios, *«son per se pasibles de ser desalarizados»*.

Pues bien, el contrato de trabajo (f.º 53 y ss.) que la Corte entiende se ha denunciado como indebidamente valorado, en su cláusula cuarta estableció, de manera expresa, únicamente el pago de una asignación fija, no obstante lo cual, en los volantes de pago de octubre de 2013 a junio de 2014 (f.º 163 y ss.), que también fundamentan la acusación, se aprecia el pago variable, pero regular y habitual, entre otros, de un bono de asistencia que debía ser parte de la base de liquidación de las acreencias laborales.

En las circunstancias anotadas, cabe memorar que la Corte ya ha sentado su posición respecto de las reglas para determinar la naturaleza salarial o no de los pagos efectuados al trabajador, de conformidad con lo preceptuado en los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo y, por ello, en la sentencia CSJ SL1259-2023, en la cual reiteró la providencia CSJ SL5146-2020, afirmó:

[...] 1. Por regla general, en los términos de los artículos 127 del Código Sustantivo del Trabajo y 1.º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario *todo* aquello que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea cualquiera la forma o la denominación que se adopte (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277).

Dicha retribución, constituida como elemento esencial del trabajo subordinado y que sirve de fuente principal de sostenimiento para el trabajador y su familia, actúa además como parámetro fundamental para la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y aportes a la seguridad social, de modo que es de cardinal importancia su definición y delimitación en cada caso concreto. Sobre este particular, en la sentencia CSJ SL5159-2018 la Corporación expresó:

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. Así, el salario es la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido.

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

Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones,

indemnizaciones, cotizaciones a la seguridad social y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, por excepción, no constituyen salario *«las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador»*, así como *«lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones»*. Al respecto, en la sentencia CSJ SL5159-2018 se explicó:

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

3. En la tarea de determinar y delimitar los rubros que constituyen salario es plenamente aplicable el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, de modo que lo relevante, se insiste, es verificar si materialmente la respectiva asignación tiene como causa efectiva el trabajo y retribuye el servicio, más allá del rótulo que se le imprima o la fórmula que hayan definido las partes para garantizar su pago (CSJ SL12220-2017, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1437-2018 y CSJ SL1993-2019).

4. Por otra parte, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, autoriza clara y expresamente a las partes de la relación laboral para excluir el carácter salarial de ciertos pagos extralegales, habituales u ocasionales, *«tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad»*.

Sin embargo, como lo ha precisado esta Sala de la Corte, dicha facultad no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, de modo que por esa vía no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos que, por esencia y por sus condiciones reales, lo tienen (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277,

CSJ SL12220-2017, CSJ SL5159-2018, CSJ SL1437-2018, CSJ SL1798-2018, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1899-2019).

5. Igualmente, en los términos de la sentencia CSJ SL5159-2018, la forma de armonizar y entender adecuadamente esta facultad se traduce en que los referidos pactos de «desalarización» solo pueden recaer sobre *«aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario»*, tales como los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. En dicha decisión, se señaló:

El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la facultad a las partes de acordar que ciertos beneficios o auxilios no posean carácter salarial, «tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad».

La jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido, de modo insistente, en que esa posibilidad no es una autorización para que los interlocutores sociales resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220-2017).

Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario.

Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.

Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no

mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. Por lo tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva, no es salario por decisión de las partes.

6. La Corte también ha precisado que es el empleador el que tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018). (Cursivas del texto).

Siguiendo la misma línea, en el pasado reciente, la Corte tuvo la oportunidad de pronunciarse en un caso de similares contornos al que se encuentra bajo estudio, seguido contra la misma empresa demandada y, en la sentencia CSJ SL3073-2023, asentó:

Ahora bien, pese a que el Tribunal en sus reflexiones partió esencialmente de las mismas reglas, al final concluyó que los emolumentos bajo análisis no tenían connotación salarial por cuanto no se encontraba acreditado que los mismos tenían una pretensión claramente remuneratoria de los servicios prestados por el trabajador y, de contera, ello le permitió concluir que el pacto previsto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo que posibilita a las partes excluir de la base para la liquidación de ciertos pagos una determinada acreencia, en este puntual caso devenía eficaz.

En otros términos, para el *ad quem* los pagos realizados al trabajador por concepto de «*incentivos, prima técnica y Bono de asistencia*» no fueron pactados como contraprestación del servicio prestado, para acrecentar los ingresos del trabajador, dado que su finalidad era contrarrestar el ausentismo del puesto de trabajo y el cumplimiento de los fines establecidos en relación con la higiene, salud y seguridad en el trabajo.

En esa línea, el Tribunal al momento de proferir su decisión manifestó que las partes podían excluir de la base para la liquidación de ciertos pagos una determinada acreencia, sin que con ello desconociera su naturaleza salarial al exponer, en torno a las prerrogativas convencionales, en particular sobre el Bono de Asistencia, que «*no encuentra la Sala que se hubiere*

desnaturalizado la finalidad del emolumento referido, por ende, se estima que la cláusula de exclusión salarial pactada en el contrato de trabajo que unió a las partes (cláusula cuarta), resulta válida y eficaz, pues como se dijo, el bono de asistencia no es retribución directa del servicio prestado por el trabajador».

Dicha intelección es errónea, como ya se anotó, y desconoce el espíritu de las reglas encaminadas a clarificar el propósito de los pactos de exclusión salarial y evitar que en ejercicio de los mismos se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Por tanto, es preciso destacar que esta Corporación en sentencias CSJ SL1798-2018, reiterada en la CSJ SL5159-2018, se refirió a la posibilidad de fijar pactos o cláusulas de exclusión salarial manifestando lo siguiente:

[...] 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.

En esa misma línea de pensamiento, la Corte en la sentencia CSJ SL1993-2019, adoctrinó que todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda. De esta suerte, añadió que la índole remuneratoria del pago *«no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados»*.

Y, en efecto, respecto a los acuerdos de exclusión salarial, en la citada sentencia CSJ SL5146-2020 se concluyó al respecto que:

[...] las consideraciones jurídicas del Tribunal no fueron claras, pues, a la vez que determinó que las sumas que retribuyen directamente el servicio del trabajador constituyen salario y no dejan de serlo por el acuerdo individual o colectivo de las partes, estimó que, al tenor de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 100 de 1993, las *«sumas habituales y que retribuyen directamente la prestación del servicio se pueden excluir de la base del cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales, es decir que, a pesar de ser salario dichas sumas, estas pueden no constituir factor salarial para efectos de la liquidación de prestaciones sociales»*.

Lo anterior es un evidente error jurídico derivado de la interpretación de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, como se explicó, los pagos habituales que retribuyen directa y realmente el servicio constituyen salario y no pueden dejar de serlo por acuerdo entre las partes, además de que una cosa no puede ser y no ser al mismo tiempo.

Es decir que, en el entendimiento que le ha dado la Sala a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo no cabe la diferenciación que elaboró el juez de segundo grado, ni es posible justificar que, a través de un acuerdo entre las partes, se determine un salario apenas formal y nominalmente, pero se le niegue esa condición de manera real y material, al impedir que sirva de base o parámetro para la liquidación de las demás acreencias laborales que tienen como referente ese concepto. En tal sentido, si una determinada suma es salario, lo debe ser para todos sus efectos y no es posible que, como lo ha dicho la Corte, *sea y no sea al mismo tiempo*.

Ahora bien, más allá de la forma, denominación o instrumento jurídico del que proceda un estipendio, la posibilidad de descartar su naturaleza salarial, debe fundarse en evidencia concreta de que, realmente, no es retributivo del servicio

prestado, pues, la labor del juez del trabajo no se agota en la auscultación del acuerdo de exclusión salarial vertido en un contrato de trabajo o convenio colectivo, con independencia de que el mismo sea claro, preciso y detallado, sino, que existe el deber de examinarlo y confrontarlo con la verdadera esencia del rubro en discusión. (Cursiva y negrillas del texto).

De lo indicado se concluye, contrario a lo razonado por el Tribunal, que el pago, entre otras, de la bonificación por asistencia dependía esencialmente de la prestación del servicio y que por el hecho de su variabilidad no perdía la naturaleza que le era propia, es decir, es un componente salarial en los términos establecidos por el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que deja en evidencia el yerro enrostrado al juzgador de la alzada.

De lo que viene de decirse el cargo es fundado y conduce a casar la sentencia impugnada.

Dada la prosperidad del cargo estudiado, se abstiene la Sala de estudiar el tercero propuesto, porque las pretensiones sobre prestaciones convencionales no fueron planteadas en la demanda inicial y en el proceso ni siquiera obra la Convención Colectiva de Trabajo que es su fuente; y el primero y el cuarto, porque aunque están formulados por vías diferentes, su finalidad es la misma y se enderezan a una reivindicación consecencial que consiste en la indemnización moratoria de que trata el art. 65 del CST, cuyo estudio y análisis podrá ser abordado en sede de instancia.

Sin costas en el recurso extraordinario, por cuanto éste prosperó y no hubo réplica.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede de instancia, encuentra la Sala que presentó apelación la parte demandante, con base en que el juez no hizo una adecuada valoración probatoria para determinar cuáles eran las sumas de dinero que de forma habitual recibía el trabajador, aumentaban su patrimonio, y las cuales constan en los desprendibles de pago que están dentro del proceso.

Adicionalmente, arguyó que en el expediente no figuraba ningún acuerdo de desalarización diferente al que se encontraba en los anexos, y que éste se refería era a ciertos emolumentos que se recibían en especie y no a los bonos que pretende la parte actora le sean reconocidos como salario.

También reprochó que no se hubiera reconocido la indemnización de que trata el artículo 65 del CST, en virtud de que el *a quo* no tuvo como salario los bonos deprecados, es decir, no consideró que se le adeudara suma alguna al demandante, pese a que recibía los pagos bajo diferentes nombres que pretendían ocultar su verdadera naturaleza salarial.

Por lo antedicho, solicitó la revocatoria íntegra de la sentencia apelada y la concesión de las pretensiones de la demanda, *«especialmente las argumentadas dentro del presente recurso»*.

En aplicación del principio de consonancia establecido en el artículo 66A del CPTSS, en armonía con lo resuelto frente al cargo segundo, y para responder el recurso de apelación interpuesto por la parte activa, bastan las consideraciones expuestas en sede extraordinaria en torno a la naturaleza esencialmente salarial de la bonificación o bono de asistencia.

Puestas así las cosas, aunque en la demanda el actor pretendió que se condenara al pago de la liquidación, con base en *«todas las acreencias y bonificaciones **HABITUALES** obtenidas por el empleado y que constituyen parte del salario, pagaderos de manera mensual de acuerdo a la cláusula cuarta del contrato laboral»* (negrillas y mayúsculas del texto), lo cierto es que del acervo probatorio sólo es posible determinar con certeza el *«Bono de Asistencia»*.

En cuanto a la incidencia prestacional del pago del pluricitado Bono de Asistencia se observa que fue sufragado mensualmente y sus valores pueden ser apreciados a partir de octubre de 2013 y hasta junio de 2014, en sumas variables, y el empleador no acreditó una destinación distinta a la retribución del servicio personal (CSJ SL986-2021). Así queda demostrado en los volantes de pago aportados al plenario, por el tiempo de servicio prestado en favor de CBI Colombiana SA, entre octubre de 2013 y julio de 2014, de donde se extrae que la empresa sufragó al trabajador las sumas que a continuación se relacionan:

AÑO	MES	BONO DE ASISTENCIA
2013	Octubre	\$605.425
	Noviembre	\$1.068.397
	Diciembre	\$1.104.010
2014	Enero	\$1.133.707
	Febrero	\$1.097.136
	Marzo	\$1.133.707
	Abril	\$1.097.136
	Mayo	\$1.133.707
	Junio	\$1.097.136

Revisado el contrato de trabajo de 15 de octubre de 2012 (f.º 53 a 66), aparece que en la cláusula cuarta los suscriptores acordaron:

4. REMUNERACIÓN

El empleado tendrá como remuneración una asignación fija o salario básico en la cuantía señalada en la sección B) en pesos colombianos y pagaderos por periodos mensuales vencidos. Dentro de este sueldo mensual se entiende incluido el valor de la remuneración por los días de descanso obligatorio por el correspondiente mes de servicios.

PARÁGRAFO PRIMERO.- En caso de que La Empresa lo considere necesario. La Empresa proporcionará al Empleado las sumas necesarias para atender el transporte requerido para que pueda desempeñar a cabalidad sus funciones. Estas sumas serán destinadas exclusivamente a atender tales necesidades de transporte y no constituyen factor de salario.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Las partes dejan expresa constancia que dentro de lo recibido por concepto de salario variable que eventualmente reciba El Empleado queda Incluido el valor de la remuneración correspondiente a los días de descanso obligatorio que transcurran, porque de toda remuneración variable se pacta que el 82.5% corresponde a salario propiamente dicho y el 17.5% restante, corresponde al valor de la remuneración de los días de descanso obligatorio.

De otra parte, la cláusula quinta del mismo instrumento contractual establece en lo pertinente:

5. BENEFICIOS EXTRALEGALES.

Las partes expresamente acuerdan que los beneficios extralegales que reconozca La Empresa, si el Empleado cumple con los requisitos y condiciones para acceder a ellos, tales como, (sic) pero no limitados a los que se describen en el Anexo 1, que hace parte integrante del presente contrato, así como todo beneficio o auxilio, incluidos auxilios por alimentación, salud, educación o vivienda o el pago de premios, primas extralegales o bonificaciones por cumplimiento de objetivos, en dinero o en especie, o medio de transporte, que llegue a recibir El Empleado o que exceda en cualquier forma o por cualquier causa el salario expresado en la cláusula cuarta o el monto de las prestaciones sociales mínimas fijadas en la ley colombiana, no constituyen salario y en consecuencia no serán tenidas en cuenta para efectos de calcular el valor de tales prestaciones sociales mínimas, el pago de vacaciones, indemnizaciones, contribuciones en seguridad social, aportes parafiscales y en general para el pago de cualquier otro concepto de carácter laboral. Las partes reiteran su acuerdo sobre la naturaleza no salarial de cualquier pago que se reconozca en adición al salario acordado con base en la facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

La certificación laboral expedida por la sociedad demandada el 17 de julio de 2014 (f.º 17 y 122), refleja los siguientes pagos:

[...]

El último cargo desempeñado por el señor **Guerra Fronten Juan Carlos** en **CBI Colombiana S.A.** fue el de Tubero A con una remuneración mensual de:

Salario básico:	\$2.438.081,00 M.L.
Bonificación de Asistencia:	\$1.097.136,00 M.L.

Las anteriores cláusulas, sumadas al pago regular de la acreencia, permiten advertir que, como ya se dijo, la bonificación era una parte esencial de la remuneración ordinaria, como lo reclama la censura, en la medida en que se pagaba mes a mes y dependía fundamentalmente de la

prestación del servicio. Y, con todo y que el monto podía ser variable, por el cumplimiento de ciertas obligaciones del trabajador, lo cierto es que no dejaba por ello de tener ese componente salarial que define el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL3073-2023).

Además, en la liquidación final de acreencias sociales se incluyó dentro de los devengos el valor correspondiente a «*BONO DE ASISTENCIA*» (f.º 128).

De los elementos de convicción reseñados se desprende que la remuneración del trabajador estaba conformada por un salario ordinario y una bonificación de asistencia; la segunda, supeditada al aporte del empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y, adicionalmente al «*desempeño del Empleado*» y su equipo de trabajo en el cumplimiento de las disposiciones de HSE (f.º 72). Desde luego, nada diferente puede inferirse a que requerían la prestación efectiva del trabajador para su causación. Así se concluyó en las sentencias CSJ SL1259-2023 y CSJ SL3073-2023.

Ya se explicó, en el contrato de trabajo no se hizo una alusión específica al Bono de Asistencia, no obstante, se advirtió en la cláusula 5 que toda bonificación, en dinero o en especie que llegare a recibir el empleado o que excediere de cualquier forma o por cualquier causa el salario expresado en la cláusula cuarta,

[...] no constituyen salario, y en consecuencia no serán tenidas en cuenta para efectos de calcular el valor de tales prestaciones sociales mínimas, el pago de vacaciones, indemnizaciones, contribuciones en seguridad social, aportes parafiscales, y en general para el pago de cualquier otro concepto de carácter laboral. Las partes reiteran su acuerdo sobre la naturaleza no salarial de cualquier pago que se reconozca en adición al salario acordado con base en la facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Claramente, tal exclusión contravino el ordenamiento legal, toda vez que si retribuye directamente el servicio es constitutiva de salario y no puede dejar de serlo por acuerdo entre las partes. En ese orden, procede la reliquidación deprecada (CSJ SL3073-2023).

Previo a realizar el cálculo correspondiente, como la empleadora formuló la excepción de prescripción, procede la Sala a su estudio, y dado que la relación contractual estuvo vigente entre el 15 de octubre de 2013 y el 17 de julio de 2014, la demanda se presentó el 02 de junio de 2015 (f.º 29), fue admitida el 26 de junio de 2015 (f.º 31) y se notificó el 18 de julio de 2016 (f.º 51), no hay lugar a declarar probada dicha excepción, pues no se rebasó el término trienal dispuesto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Procesal Laboral y de la Seguridad Social.

Efectuados los cálculos por parte de la Sala y confrontados con la liquidación final de prestaciones sociales y los pagos realizados al demandante en vigencia del contrato de trabajo, se obtiene como salario promedio mensual, para 2013 de \$3.464.886,33 y para el año 2014 la suma de \$3.610.144,71. Tales guarismos son resultado de la

sumatoria del salario básico y el bono de asistencia.

En ese orden, el empleador debe reajustar los siguientes conceptos y pagar la diferencia encontrada:

Determinación del Salario mensual promedio al año 2013 (Salario básico + promedio Bono de Asistencia)	
Concepto	Valor
Salario básico	\$ 2.438.081,00
Promedio Bono de asistencia + horas extras	\$ 1.026.805,33
Total	\$ 3.464.886,33

Determinación del Salario mensual promedio al año 2014 (Salario básico + promedio Bono de Asistencia)	
Concepto	Valor
Salario básico	\$ 2.438.081,00
Promedio Bono de asistencia + horas extras	\$ 1.172.063,71
Total	\$ 3.610.144,71

Calculo de las prestaciones sociales entre los valores reliquidados y las sumas pagadas para los años 2013 y 2014							
Fechas		Salario Promedio	Días Laborados	Cesantías	Intereses a las cesantías	Prima de Servicios	Vacaciones
Inicial	Final						
15/10/2013	31/12/2013	\$ 3.464.886,33	78,00	\$ 750.725,37	\$ 19.518,86	\$ 750.725,37	
1/01/2014	17/07/2014	\$ 3.610.144,71	198,00	\$ 1.985.579,59	\$ 131.048,25	\$ 1.985.579,59	\$ 1.383.888,81

Valor de las diferencias de las prestaciones sociales entre los valores reliquidados y las sumas pagadas en 2013 y 2014					
Concepto	Valor reliquidado 2013	Valor reliquidado 2014	Total	Valor pagado 2014	Diferencias
Cesantías	\$ 750.725,37	\$ 1.985.579,59	\$ 2.736.304,97	\$ 2.348.064,00	\$ 388.240,97
Intereses a las cesantías	\$ 19.518,86	\$ 131.048,25	\$ 150.567,11	\$ 179.069,00	-\$ 28.501,89
Prima de Servicios	\$ 750.725,37	\$ 1.985.579,59	\$ 2.736.304,97	\$ 1.032.506,00	\$ 1.703.798,97
Vacaciones	\$ -	\$ 1.383.888,81	\$ 1.383.888,81	\$ 620.193,00	\$ 763.695,81
TOTAL DIFERENCIAS					\$ 2.827.233,85

Respecto de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual fue

expresamente recurrida por el demandante, esta Sala de manera reiterada y pacífica ha sostenido que dicha sanción no opera de manera automática, sino que debe hacerse un análisis de cada caso en particular, en relación con la manera de actuar del empleador, con el propósito de determinar si le asisten razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva.

En un caso de ámbito similar al que ahora estudia la Sala, en la sentencia CSJ SL1259-2023, se adoctrinó:

[...] En lo que tiene que ver con la indemnización por mora, que reclama la parte demandante en su recurso de apelación, para la Corte la sociedad demandada tuvo razones atendibles y ceñidas a la buena fe para dejar de pagar las diferencias que encontró acreditadas el juzgador de primer grado.

En efecto, a pesar de que esta Sala de la Corte ha negado la buena fe de empresas que acuden a los pactos previstos en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo con el ánimo de desdibujar el carácter salarial de pagos que por esencia lo tienen, en este caso no se advierte un ánimo defraudatorio de la demandada, sino tan solo el seguimiento de una política salarial que tenía como base algunos parámetros definidos por la Refinería de Cartagena S. A., y que la Sala encontró errónea, de cara a las reglas trazadas en la jurisprudencia frente al alcance de los componentes del salario.

Nótese que la intención no fue ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de la bonificación de asistencia, sino solo de manera parcial y en torno a unas precisas acreencias laborales, que para la Sala provino de una confusión conceptual que, en todo caso, no entraña mala fe ni, se repite, algún ánimo defraudatorio.

Vistas así las cosas, lo cierto es que la sociedad demandada formuló razones serias y atendibles para dejar de pagar la diferencia que se deduce en esta sede de instancia y, además, se vislumbra que la intención no fue ocultar o negar el carácter salarial de los rubros debatidos, sino una

firme convicción de estar amparada por un *«pacto de exclusión salarial»*, que como ya lo señaló la Sala en el precedente arriba citado; *«provino de una confusión conceptual que, en todo caso, no entraña [...], algún ánimo defraudatorio»*. por lo tanto, se negará esta pretensión. En cambio, se dispondrá a indexar lo adeudado, conforme la siguiente fórmula:

$$\mathbf{VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}}$$

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = valor histórico

IPC Final = Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en que se efectúe el pago.

IPC Inicial = Índice de precios al consumidor del mes de causación de cada uno de los derechos adeudados.

Así las cosas, se revocará la sentencia de primer grado para, en su lugar, condenar a tener como factor salarial a efecto de reliquidar las prestaciones sociales del trabajador el concepto de Bono de Asistencia, y absolver a la entidad demandada por el pago de la indemnización moratoria y por las demás pretensiones de la demanda.

Las costas en las instancias estarán a cargo de la demandada.

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, **CASA** la sentencia dictada el once (11) de junio de dos mil veintiuno (2021) por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JUAN CARLOS GUERRA FRONTEN** contra **CBI COLOMBIANA SA**.

En sede de instancia,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 03 de octubre de 2017 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena para, en su lugar, **CONDENAR** a la demandada **CBI COLOMBIANA SA** a pagar a **JUAN CARLOS GUERRA FRONTEN** por concepto de reliquidación de las prestaciones sociales definitivas, esto es, primas, cesantías, intereses de cesantías, la suma de **DOS MILLONES OCHOCIENTOS VEINTISIETE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$2.827.233,85)**, de conformidad con el verdadero salario devengado, suma que deberá actualizarse hasta el momento efectivo del pago, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a **CBI COLOMBIANA SA** por el pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y por las demás pretensiones de la demanda.

TERCERO: Costas como se dijo en la parte motiva.

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