**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**Magistrada ponente**

**SL929-2025**

**Radicación n.° 76001-31-05-018-2019-00587-01**

**Acta 10**

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

La Sala decide el recurso de casación que **JARVIS ARIAS NOGUERA**, interpuso respecto de la sentencia que la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 31 de octubre de 2023, en el proceso ordinario laboral que él adelantó contra la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES** y **COLPOZOS S.A.S.**

## I. ANTECEDENTES

Jarvis Arias Noguera inició proceso judicial en contra de la Administradora Colombiana de Pensiones (en adelante Colpensiones), y Colpozos S.A.S., con el propósito de que se declarara la existencia de un contrato laboral a término

indefinido con la segunda entidad, vigente desde el 19 de junio de 1978 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Como consecuencia de ello solicitó que se determinara que el beneficio habitual percibido por él en la vigencia del vínculo era constitutivo de salario en los términos del artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo.

Así mismo, pidió que se constituyera un título pensional en su favor, respecto de los aportes deficitarios y que fueran pagados por la empleadora a Colpensiones.

En consecuencia, pretendió que la administradora los recibiera y en virtud de ello reliquidara la mesada pensional, teniendo en cuenta el promedio devengado en los últimos diez años.

Como sustento de sus pretensiones contó que adquirió la pensión de vejez mediante la Resolución SUB-230628 del 18 de octubre 2017, con una mesada de $1.583.879 resultante de las 2070 semanas cotizadas, con un ingreso base de liquidación IBL de $2.001.363 el cual daba como tasa de reemplazo del 79.14%.

Manifestó que durante la vigencia de la relación laboral con Colpozos S.A.S. siempre devengó un beneficio habitual como contraprestación directa por sus servicios, el cual no se tuvo en cuenta al momento de liquidar su pensión ya que el empleador no lo reportó ni pagó el aporte a Colpensiones.

Informó que el 27 de marzo de 2019 radicó una reclamación administrativa ante esta entidad solicitando la reliquidación de la pensión de vejez.

Colpozos S.A.S. al contestar la demanda se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos aceptó los extremos temporales de la relación laboral. De los demás dijo que no eran ciertos o no le constaban.

Señaló que el beneficio que entregó al señor Arias Noguera no era una contraprestación directa por sus servicios, pues no iba dirigido a enriquecer su patrimonio o su provecho personal, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, por lo que no constituía salario.

Formuló las excepciones que denominó inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

Colpensiones dio contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones. Aceptó el reconocimiento de la pensión y su reclamación. De los demás dijo que no le constaban.

Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación y carencia del derecho, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, imposibilidad jurídica para cumplir con las obligaciones pretendidas y compensación.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 18 de noviembre de 2020, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali absolvió a las demandadas.

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación que el demandante presentó, mediante fallo del 31 de octubre de 2023, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali confirmó la decisión del juzgado y estableció como problema jurídico, determinar:

> […] si la bonificación percibida por el demandante por parte de su empleador COLPOZOS S.A.S. constituía factor salarial.
>
> De ser positiva la respuesta anterior, se validará la procedencia de la reliquidación de la pensión, teniendo en cuenta el cálculo actuarial que se desprende de la bonificación como factor salarial.

Transcribió los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo y precisó que constituía salario todo pago que percibiera el trabajador y retribuyera en forma directa su servicio, es decir que tuviera como causa, origen y fundamento en la naturaleza de la actividad contratada y su desempeño, sin importar el nombre que se le asignara.

Así mismo reconoció que las partes podían acordar la desalarización de determinado pago, siempre y cuando no retribuya la prestación personal del servicio (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018 CSJ SL 5140-2021).

Indicó que, si bien las partes podían acordarlo, ello no es suficiente para excluir sus efectos prestacionales si en la realidad estos beneficios retribuían de manera directa el servicio prestado.

Reiteró que la carga probatoria recaía en el empleador, quien debía demostrar que los pagos regulares no tenían una finalidad retributiva ni enriquecían el patrimonio del trabajador, sino que respondían a una destinación distinta, como garantizar el cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias.

Estableció que el demandante suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Colpozos S.A.S. el 19 de junio de 1978, el cual se extendió hasta el 31 de diciembre de 2017. Durante el período comprendido entre el 1° de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2017, percibió mensualmente un rubro denominado *«beneficio»*, el cual, según la empresa, no tenía carácter salarial.

Valoró el documento de adición al contrato de trabajo suscrito el 1° de abril de 2001, en el que se pactó que la empresa podía efectuar pagos bajo este concepto, como acto de mera liberalidad, sin que tuvieran carácter de remuneración ni sirvieran de base para liquidar acreencias laborales. Sin embargo, consideró necesario establecer si, en la práctica, cumplían esta función, más allá de la denominación otorgada por las partes.

Trajo a colación el interrogatorio de parte del demandante en el que reconoció que el pago dependía de las ventas de la empresa, que no se suspendía salvo en períodos de incapacidad y que su labor se enfocaba en la fabricación de productos, no en las ventas.

Refirió el testimonio de Luis Eduardo Jaramillo, exgerente general de Colpozos S.A.S., en el que afirmó que los beneficios entregados a los trabajadores eran extralegales, dependían de las utilidades de la empresa y se liquidaban mensualmente con base en un porcentaje asignado a cada área. Así mismo, precisó que el demandante no pertenecía al área comercial y que el beneficio no se otorgaba para la ejecución de su labor.

Agregó que el representante legal de la empresa coincidió en señalar que el beneficio no dependía de la producción ni del desempeño individual del trabajador, sino que se distribuía a todos los empleados del área con base en las utilidades generadas. Además, los desprendibles de nómina evidenciaban que el valor variaba mensualmente, lo que resultó acorde con los testimonios recibidos.

Con base en lo anterior, concluyó que este no constituía factor salarial, sino que correspondía a una distribución de utilidades empresariales, motivo por el cual se confirmó la sentencia recurrida.

## IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Jarvis Arias Noguera concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado y bajo los límites del recurso extraordinario.

## V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida y, en sede de instancia, revoque la del juzgado y conceda las pretensiones de la demanda inicial.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, los cuales son replicados y se resuelven conjuntamente, porque acusan similar elenco normativo, se complementan y persiguen la misma finalidad.

## VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el 13, 14, 18, 22, 23, 27, 28, 55, numeral 4º, 57, 127, 128, 142 de la misma disposición; 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; 1º del Convenio 95 OIT aprobado mediante la Ley 54 de 1962; 17, 18, 21 y 34 de la Ley 100 de 1993; 11 del Decreto 1772 de 1994, que conllevó a la vulneración del preámbulo y el 1º, 2º, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia.

Manifiesta que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo debe interpretarse a la luz del principio «*de salario vital adecuado*», desarrollado en el preámbulo de la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia de 1944.

Afirma que la noción de salario debe integrarse con los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, en especial el Convenio 95 de la OIT, según el cual comprende toda remuneración o ganancia derivada del contrato de trabajo, sin importar su denominación o método de cálculo. En consecuencia, argumenta que deben considerarse como salario todas las sumas generadas en virtud del servicio prestado.

Sostiene que la interpretación del Tribunal desconoce el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, al desnaturalizar la incidencia salarial de un pago bajo el argumento de que su reconocimiento obedecía a una etapa específica del proceso productivo. A su juicio, la materialización de riqueza en una unidad empresarial comprende todas las operaciones en general, por lo que no puede excluirse la naturaleza de una remuneración con base en su relación con un determinado momento de la producción.

Resalta que, conforme a la jurisprudencia de esta Corte (CSJ SL5416-2020), la ley no autoriza a las partes a pactar que un pago de este tipo deje de serlo.

Argumenta que la providencia impugnada vulnera la norma mencionada al desconocer que los pagos que retribuyen directa y realmente el servicio constituyen salario, sin que puedan excluirse por acuerdo entre las partes.

Adicionalmente, refiere que la Corte Constitucional ha reiterado la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, con fundamento en el artículo 53 de la Constitución, el cual busca garantizar los derechos del trabajador, sin que estos puedan ser afectados por acuerdos formales (CC C-665-1998).

Indica que la interpretación errónea del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo llevó al Tribunal a concluir equivocadamente que el pago efectuado no constituía salario, a pesar de que su reconocimiento tenía un carácter remunerativo.

Aduce que, de haberse realizado una correcta interpretación normativa, se habría determinado que debía ser considerado salario, en atención a los principios de legalidad, primacía de la realidad, remuneración mínima vital y móvil, favorabilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales.

## VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la violación de la ley sustancial, por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 13, 14, 18, 22, 23, 27, 28, 43, 55, numeral 4º, 57,

127, 128, 134, 142 del Código Sustantivo del Trabajo); 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; 1º del Convenio 95 OIT aprobado mediante la Ley 54 de 1962; 30 de la Ley 1393 de 2010; 17, 18, 21 y 34 de la Ley 100 de 1993; 11 del Decreto 1772 de 1994 que conllevó a la vulneración del preámbulo, el 1º, 2º, 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia; 51, 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 167, 176, 243, 244, 250, 257 de la Ley 1564 de 2012.

Señala que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

- Dar por demostrado, en contra de lo probado, que el pacto de desalarización celebrado entre el actor y COLPOZOS S.A.S. no remuneraba de manera directa el servicio prestado por el demandante.
- No dar por demostrado, siendo evidente, que la sociedad demandada no logro desvirtuar la naturaleza salarial del beneficio habitual cancelado, debiéndose reputarse una retribución directa del servicio prestado.
- Dar por demostrado, encontrándose desacreditado, que la cláusula que le restaba incidencia salarial al beneficio habitual era válida, cuando la misma carecía de exactitud especificidad y claridad.
- Dar por demostrado, en contra de lo probado, que la incidencia salarial de un beneficio habitual se desnaturaliza porque el mismo se derive de una actividad dentro de la línea de producción, distinta a la que presta de forma efectiva el trabajador, en el caso de autos, las ventas, cuando el método de cálculo del salario deviene, en su conjunto, de todo el proceso productivo de la empresa y no de un área específica.

Como pruebas mal valoradas o no apreciadas menciona:

La apreciación equivocada del contrato de trabajo a término indefinido celebrado el 19 de junio de 1978 (Fls 56 y 57; 371 y 372 PDF.1ªinst)

La apreciación equivocada de las colillas de pago aportadas entre el 01 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2017 (Fls 60 a 169 PDF.1ªinst).

La apreciación equivocada de la contestación de la demanda (fl. 329 a 336 PDF.1ªinst)

La apreciación equivocada de la adición al contrato de trabajo celebrada el 01 de abril de 2001 (fl. 374 PDF.1ªinst)

La falta de apreciación de la adición al contrato de trabajo celebrada el 9 de septiembre de 1991 (fl. 373 PDF.1ªinst)

La apreciación equivocada del interrogatorio de parte del demandante (fl. 374 PDF.1ªinst)

En la demostración del cargo, manifiesta que el Tribunal, incurrió en evidentes errores fácticos, al no valorar en su integridad los elementos de prueba del expediente o al apreciarlos de manera equivocada, lo que condujo a una conclusión fallida sobre la naturaleza salarial del concepto en discusión.

Para sustentar su acusación, señala que la decisión adoptada desconoce:

***i)*** El contrato de trabajo a término indefinido, celebrado el 19 de junio de 1978, que no contiene previsión alguna sobre pactos de desalarización, lo que permite inferir que los efectuados bajo el rubro de *«beneficio»* se integraron de manera efectiva a su remuneración ordinaria.

***ii)*** Los desprendibles de nómina, correspondientes al período comprendido entre el 1° de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2017, evidencian que el concepto «*beneficio»* fue cancelado de manera periódica y habitual, lo que conforme a

la jurisprudencia de la Sala (CSJ SL4313-2021), genera una presunción de naturaleza salarial, salvo prueba en contrario.

***iii)*** En la contestación de la demanda, la empleadora no acreditó elementos objetivos para justificar la exclusión del salario (CSJ SL986-2021).

***iv)*** En las modificaciones contractuales de 1991 y 2001, el empleador unilateralmente se reservó el derecho de calificar pagos como no salariales, sin atender los parámetros fijados en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo ni la jurisprudencia que exige un análisis sustancial de la finalidad del pago y su integración a la remuneración ordinaria (CSJ SL874-2024).

***v)*** Los interrogatorios de parte, en los cuales el representante legal de la sociedad demandada reconoció que el *«beneficio»* se pagaba con periodicidad mensual, sin que existiera una diferenciación objetiva respecto del salario básico. Además, el demandante manifestó que dicho pago formaba parte de su remuneración habitual, lo que reafirma la presunción de naturaleza salarial establecida por esta Corte.

## VIII. RÉPLICA

Colpozos S.A.S. indica que el primer cargo incurre en una contradicción entre la vía y la modalidad escogida, pues, aunque se estructura por la vía directa, se fundamenta en errores propios de la vía indirecta.

Frente al segundo cargo menciona que se alega una errónea apreciación y omisión en la valoración de diversos medios de prueba, entre ellos y precisa que:

El contrato de trabajo solo fue valorado en lo pertinente para establecer la existencia de la relación laboral, sin que el Tribunal le hubiera otorgado un alcance diferente al que se pretende.

Las colillas de pago fueron analizadas en el sentido que la habitualidad de un pago no lo convierte en salario, sino que debe acreditarse su naturaleza retributiva.

La contestación de la demanda no contiene confesión alguna que amerite su valoración como prueba calificada.

La adición al contrato de trabajo fue expresamente valorada por el Tribunal, quien concluyó que existían elementos suficientes para determinar que no constituía salario.

El interrogatorio de parte permitió establecer que el beneficio derivaba de las ventas de la empresa y no del desempeño del trabajador, lo que desvirtúa su carácter salarial.

Por lo anterior, afirma que no se logra derruir la presunción de legalidad de la sentencia impugnada.

Añade que el Tribunal, en ejercicio de la facultad otorgada por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, valoró de manera integral las pruebas y concluyó que los pagos efectuados no tenían naturaleza salarial, por cuanto la asignación de ellos no dependía del trabajo individual del demandante ni de su productividad, sino de las utilidades generales de la empresa por lo que no era fijo, variaba mensualmente con base en las ventas de la compañía.

Agrega que se otorgaba incluso durante los períodos de vacaciones, lo que evidencia su falta de relación directa con la prestación del servicio y los testimonios fueron consistentes en señalar que tenía como finalidad distribuir las ganancias de la empresa y no retribuir la labor individual.

Colpensiones por su parte advierte que su responsabilidad en el litigio se encuentra supeditada a la determinación de la naturaleza del pago controvertido. En consecuencia, de prosperar la casación, la entidad solo estaría obligada a recibir el cálculo actuarial por las diferencias salariales dejadas de cotizar, actualizar la historia laboral y, de ser procedente, reliquidar la mesada pensional reconocida.

No obstante, en caso de mantenerse la sentencia recurrida, se confirma la absolución concedida en segunda instancia en su favor, sin que pueda derivarse una orden distinta a la descrita, en tanto no se formuló reproche alguno respecto de su actuación.

## IX. CONSIDERACIONES

La Sala señala que no es objeto de controversia en la sede extraordinaria, que ***i)*** a Jarvis Arias Noguera le fue reconocida pensión de vejez por Colpensiones, ***ii)*** que tuvo una relación laboral con Colpozos S.A.S. desde el 19 de junio de 1978 hasta el 31 de diciembre de 2017 y, ***iii)*** producto de la que recibió un pago que se denominó como *«beneficio»*.

Le corresponde entonces a la Corte determinar si el Tribunal infringió el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo y si aplicó indebidamente el 128, al pasar por alto el carácter salarial del pago reconocido.

A la luz de la primera norma, para determinar si un pago tiene connotación salarial, se requiere, además de la periodicidad, que su naturaleza sea la de «*[…] retribuir directamente el servicio»* del trabajador*;* de ahí que no es la denominación o calificativo que le hubieran dado las partes a los beneficios lo que determina su verdadera naturaleza.

Esta se entiende como aquella que tiene su fuente *«[…] próxima o inmediata»* en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, depende directamente de lo que este *«[…] haga o deje de hacer».* Sobre el particular, en sentencia CSJ SL, 27 may. 2009, rad. 32657, reiterada entre otras en las decisiones CSJ SL7820-2014, CSJ SL435-2019, CSJ SL2467-2019 y CSJ SL308-2023, se explicó qué se entiende por retribución directa del servicio en los siguientes términos:

> Remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra venero en el trabajo realizado por el empleado.
>
> De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, sin rodeos, la contraprestación económica de parte del empleador.
>
> Para expresarlo con otro giro: la retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero ora en especie.
>
> A no dudarlo, el carácter de retribución directa pasa a ocupar un sitial elevado a la hora de definir la naturaleza salarial de un determinado pago o beneficio, en dinero o en especie, que recibe el trabajador.
>
> Ese carácter de retribución directa que se erige en nota distintiva del salario, en cuanto traduce la remuneración próxima o inmediata, por oposición a la lejana o mediata, que recibe el trabajador por el servicio prestado, es una consecuencia natural y lógica de los rasgos de bilateralidad u onerosidad, que acompañan al contrato de trabajo o a la relación legal y reglamentaria, en cuya virtud éstas generan naturalmente obligaciones recíprocas a cargo de cada una de las partes, y en ellos está presente, por lo general, el ánimo especulativo o lucrativo de ambas partes.

En tal dirección, el criterio conclusivo para determinar si un pago es o no salario, consiste en establecer si se ha recibido como contraprestación o retribución directa del trabajo realizado, es decir, que «*[…] el salario se define por su finalidad o destino*» (CSJ SL986-2021), por lo que la habitualidad del pago o la proporcionalidad respecto del total de los ingresos constituyen criterios auxiliares para determinar tal incidencia.

Al respecto, en sentencia CSJ SL5159-2018, reiterada en la decisión CSJ SL308-2023, se explicó:

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

Teniendo en cuenta tales lineamientos, la Sala procederá a resolver las inconformidades planteadas por el recurrente, para lo cual se acudirá al estudio de las pruebas calificadas señaladas, que lo son el documento auténtico, la confesión y la inspección judicial, de manera que si se demuestran equivocaciones frente a alguna de ellas, se abordará el análisis de aquellas que no lo son.

Debe recordarse que la falta de apreciación o errónea valoración que configura un yerro fáctico, se pueden predicar respecto de piezas procesales en cuanto contengan confesión, lo cual no sucede en el presente caso por lo que no procede el estudio de la contestación de la demanda.

Frente al contrato de trabajo, se advierte que su adición es la que contiene la cláusula de exclusión salarial, sin que el hecho de que no se encuentre en el contrato original implique que el pago sea retributivo del salario.

Así mismo, respecto de los desprendibles de nómina aportados, en los que se evidencia que el concepto en cuestión fue cancelado de manera periódica y habitual, se reitera que este elemento no es un criterio determinante, sino meramente auxiliar para establecer su naturaleza salarial (CSJ SL986-2021 y CSJ SL5159-2018).

En cuanto a las adiciones al contrato de 1991 y 2001, no se advierte error en su valoración, pues en ellos se pactó expresamente que ninguna bonificación, prima extralegal o pago aparte del salario convenido constituía como tal, lo que fue correctamente interpretado y que pese a lo dicho en tales otrosíes, debía estudiarse si retribuía o no el servicio.

En cuanto a su interrogatorio de parte en el que señala que no existió confesión, cabe decir que para que esta pueda estructurarse se requiere el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 191 del Código General del Proceso, aplicable por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los cuales consisten, entre otros, que el confesante tenga capacidad y poder dispositivo sobre el derecho confesado; que favorezca a la parte contraria o produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante; que recaiga sobre hechos frente a los cuales la ley no exija otro medio de prueba; que se trate de una manifestación sobre un hecho propio o personal de quien la hace y que sea expresa, consciente y libre.

Ello sin dejar de lado que una confesión, cuando es calificada, debe aceptarse en su integridad, incluidas las

justificaciones y complementaciones (CSJ SL, 31 may. 2011, rad. 36317).

En este caso, el Tribunal valoró correctamente dicha prueba pues el demandante admitió que el pago en cuestión obedecía a las ventas realizadas por la empresa, lo que conducía a la conclusión de que no retribuía su servicio personal.

Contrario a lo afirmado por el recurrente, el Tribunal sí aplicó el principio de primacía de la realidad, pues analizó si el pago controvertido retribuía directamente la actividad laboral y concluyó, con base en los elementos probatorios, que dependía de las utilidades de la empresa y no del servicio prestado.

No sobra precisar que el fallador para tomar su determinación, valoró otros medios probatorios, como el testimonio del exgerente de Colpozos S.A.S., el cual no fue cuestionado por el recurrente, ni siquiera relacionado como mal valorado. Al no haber sido controvertido, la sentencia se mantiene incólume y goza de la doble presunción de acierto y legalidad que ampara las determinaciones judiciales.

Finalmente, el Tribunal actuó de conformidad con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en donde el juzgador puede formar de manera libre su convencimiento y darle el valor que él considere pertinente a las pruebas; todo ello sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las

circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo (CSJ SL2653-2022 y CSJ SL2296-2022).

Por lo expresado, teniendo en cuenta que con las pruebas calificadas denunciadas no se acreditó error fáctico, ni tampoco existió interpretación errónea de la norma, no hay lugar a casar la sentencia.

Las costas en el recurso extraordinario a cargo de la recurrente y en favor de la parte opositora. En la liquidación, inclúyanse seis millones doscientos mil pesos ($6.200.000), como agencias en derecho, según lo dispuesto por el artículo 366 del Código General del Proceso.

## X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso que **JARVIS ARIAS NOGUERA** instauró contra la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES** y **COLPOZOS S.A.S.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

**Firmado electrónicamente por:**

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

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

**Código de verificación: 594BCD43DF3FC6A9BDC491888C48472B55F0DC6C79EE32D8D0A07F0BBBF6B52D**
**Documento generado en 2025-04-10**