

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ

Magistrado ponente

SL243-2019

Radicación n.º 68089

Acta 03

Bogotá, D. C., seis (6) de febrero de dos mil diecinueve (2019).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **MARTHA LUZ CASTRILLÓN RAMÍREZ**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 16 de mayo de 2014, en el proceso que instauró contra la **CORPORACIÓN PARA LA EDUCACIÓN COPE**.

I. ANTECEDENTES

Martha Luz Castrillón Ramírez llamó a juicio a la Corporación mencionada, para que se declarara que le prestó servicios desde el 20 de octubre de 1997 hasta el 18 de diciembre de 2009, en forma ininterrumpida, y que el auxilio de beca convenido en el contrato de trabajo, percibido

durante toda la relación laboral, es constitutivo de salario y por ende, procede su inclusión en la base para reliquidar las prestaciones sociales y aportes a pensiones. Pidió el pago de horas extras, dominicales y festivos, la reliquidación de la indemnización por despido injusto, la sanción por no consignación de las cesantías a un fondo y la reparación de perjuicios materiales y morales, la moratoria y las costas del proceso (fls. 1 a 13).

Manifestó que laboró para la convocada a juicio sin solución de continuidad, entre el 20 de octubre de 1997 y el 18 de diciembre de 2009 y que, desde el inicio de la relación contractual, convino una remuneración fija, más el almuerzo y el auxilio de beca para sus hijas, relacionadas en las cláusulas 2, 8 y 10 del contrato; en tal virtud, solo convinieron la exclusión salarial, prestacional y de aportes a seguridad social, de la diferencia entre el valor real del almuerzo suministrado por la empleadora y el cancelado por ella.

Sostuvo que durante la ejecución del contrato de trabajo, la enjuiciada consignó deficitariamente las cesantías, pues lo hizo con base en el salario reconocido en efectivo, por manera que no incluyó en la base de liquidación el valor que por auxilio de becas se había convenido como remuneración mensual; que igual suerte corrió la solución de los intereses a las cesantías, las primas de servicio y las vacaciones.

Destacó la calidad de factor salarial de las becas

acordadas como remuneración, por cuanto días antes de su despido, en el servidor del colegio, la empleadora «colgó» el «*procedimiento para beca de hijo de empleados*», en el cual resaltó la obligación de suscribir 2 formatos; uno de ellos según el cual, «*no constituía salario en dinero o en especie, ni factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales, ni para aportes a la seguridad social las becas reconocidas y pactadas*».

Afirmó que fue coaccionada para que suscribiera la exceptuación salarial del auxilio de beca el 12 de noviembre de 2009, así como la autorización para la deducción de su base remuneratoria, con la finalidad de conservar las becas del 80% para sus hijas, documentos que fueron recibidos por la representante legal de la encausada.

Señaló que nunca le pagaron horas extras, dominicales, ni festivos, a pesar de solicitarlos ante la Junta Directiva de la Corporación; además, que tras la firma de la exclusión de los auxilios fue despedida, no sin antes haber sido víctima de acoso por la rectora del colegio, quien emprendió una persecución laboral en su contra.

La Corporación para la Educación se opuso a las pretensiones de la demanda y, en su defensa, propuso las excepciones de cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, compensación, buena fe, prescripción y, las que denominó «*FALTA DE CAUSA PARA DEMANDAR Y TERMINACIÓN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO*», «*PACTO ENTRE LAS PARTES*,

PACTO DE NO SALARIO», «AUSENCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE EL SERVICIO Y EL PAGO, LA CAUSACIÓN DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS Y SU CARÁCTER DE TRABAJADOR», «NATURALEZA NO SALARIAL DE LOS BENEFICIOS», «NO INCLUSIÓN DE LOS BENEFICIOS EN LA LEY SALARIAL», «AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD», «FIRMA DEL CONTRATO», «AUSENCIA DE CULPA», «TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CON INDEMNIZACIÓN», «CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES PATRONALES Y PAGO», «EXACTITUD EN LOS NEGOCIOS JURÍDICOS», «LEALTAD ENTRE CONTRATANTES», «AUSENCIA DE RECLAMACIONES», «INCOMPETENCIA MORAL PARA DEMANDAR», «TEMERIDAD Y MALA FE» Y «AUSENCIA DE PERJUICIOS» (fls. 218 a 245).

Aceptó la relación contractual con la actora, el salario convenido y su variación. Negó que la demandante fuera despedida injustificadamente, la existencia de hechos tendientes al acoso laboral y que se hubiera convenido de manera verbal o escrita los almuerzos y las becas de estudio para las hijas de la demandante; aclaró que no podían tomarse como salario, pues se trataba de una ayuda de estudio que no era para el trabajador, sino para terceros ligados a este.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante proveído de 16 de septiembre de 2011, el Juzgado Primero Adjunto al Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la demandada de las pretensiones y condenó en costas a la vencida en juicio (fls.629 a 647).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Se surtió por impugnación de la demandante y culminó con la sentencia recurrida, mediante la cual, el Tribunal confirmó la decisión de primer grado y fijó costas a favor de la demandada (fls. 676 a 676).

Indicó que no era objeto de discusión la existencia de un vínculo laboral, ejecutado entre el 15 de abril de 1998 y el 18 de diciembre de 2009, ni que la demandada reconoció a la actora durante todo el término del contrato, un auxilio de beca para sus hijas. Centró el problema jurídico en definir si el auxilio de estudio constituía factor salarial, para luego resolver sobre el reajuste a las prestaciones sociales y pago la indemnización moratoria.

Luego de copiar apartes de la sentencia apelada, transcribió la cláusula 10 del contrato de trabajo y el otrosí mediante el cual se excluyó el auxilio como factor salarial; copió el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo y aseveró que son salario aquellos rubros que tienen la función de retribuir directamente el servicio; se apoyó en la sentencia CSJ SL, 7 feb. 2006, rad. 25734 y expuso que *«la sola inclusión de beneficios extralegales en el contrato de trabajo, sin precisar la naturaleza jurídica de éstos, no faculta al juzgador para derivar automáticamente de ese simple hecho, la naturaleza salarial de los mismos»*.

Examinó los testimonios de Anyul Urrea Pérez, Astrid

Yulieth Rojas Zapata, Viviana Kisner Mira, Clemencia Mejía López y Carmen Tulia Torres Álvarez, y concluyó que coincidían en afirmar que *«el beneficio de becas para los hijos de los empleados, siempre ha existido en la institución, sin que exista obligación de acceder a él; indicando de manera clara, que si no se tienen hijos, no hay derecho a percibir una suma adicional en dinero [...]»*, de suerte que el auxilio de beca no es constitutivo de salario, en tanto la empleadora lo concedió por mera liberalidad, *«y en el acto de reconocimiento de este derecho impuso una condición al determinar que es para los hijos que cumplan los criterios de selección para efectos del disfrute del mismo»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolverlo.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia gravada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión del *a quo* y acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos, que no fueron replicados. La Sala procederá al estudio conjunto de las acusaciones, pese a estar dirigidas por diferentes sendas, pues denuncian similar elenco normativo y persiguen la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 9, 13, 14, 16, 19, 21, 28, 55, 57 numeral 4, 59 numeral 9, 127, 128, 129, 249, 306, 340, 467, 468, y 467 *ibídem*; 1, 2, 5, 6, 25 y 53 de la Constitución Política.

Como errores de hecho, señala los siguientes:

- 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el auxilio de beca fue concedido por la empleadora por mera liberalidad.*
- 2. No dar por demostrado estándolo que las partes pactaron en el contrato de trabajo como parte de la remuneración lo correspondiente al auxilio de beca.*
- 3. No dio por demostrado estándolo que en el contrato, en el que figura el acuerdo sobre el reconocimiento del auxilio de beca por la vinculación de la demandante, no aparece convenido por las partes que dichos conceptos no serían constitutivos de factor salarial, prestacional y/o aportes a seguridad social.*
- 4. No dar por demostrado estándolo que en el contrato de trabajo no se excluyo (sic) como factor salarial, prestacional y de seguridad social lo correspondiente al auxilio de becas.*
- 5. No dio por demostrado estándolo que las cláusulas segunda, octava y décima del contrato de trabajo las partes sólo excluyeron como factor salarial, prestacional y de aportes a la seguridad social, la diferencia que existiera entre el valor real del almuerzo suministrado por la empleadora y el valor por ella cancelado.*
- 6. No dar por demostrado estándolo que el día doce (12) de noviembre de dos mil nueve (2009), por orden de la empleadora, se suscribió formato en el que se decía que las becas reconocidas a las hijas de la demandante no constituían factor salarial.*
- 7. Dio por demostrado sin estarlo que para el caso de la demandante el beneficio de becas concedido para las hijas no hizo*

parte de la base salarial.

8. No dio por sentado estándolo que en el contrato de trabajo con la demandante hizo parte de la negociación de vinculación el auxilio de estudio o becas para las hijas de la demandante.

9. No dio por demostrado estándolos que si bien el auxilio de becas se concede a los hijos éste ingresa al patrimonio de la demandante pues se exime de ese pago a la demandante.

Afirma que los errores se produjeron por la errada apreciación del contrato de trabajo (fls. 18 y 19), el formato de 12 de noviembre 2009 (fl. 22) y los testimonios.

Endilga error fáctico al Tribunal al considerar que el empleador podía, en cualquier momento, modificar o dejar de cancelar el auxilio de beca pactado en el contrato de trabajo como remuneración, en cuanto coligió que dicha prestación estaba condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos para la conservación del beneficio, tales como el rendimiento académico de las descendientes de la demandante, los cuales fueron acatados por aquellas, pues gozaron del beneficio durante la relación laboral entre las partes.

Sostiene que la decisión gravada estimó que el auxilio de estudio no constituía remuneración por la prestación del servicio, en tanto no ingresaba al patrimonio de la demandante, siendo que lo que debió entender es que el pago de la pensión escolar, constituye una erogación que al ser cubierta por el acuerdo contractual se le reconoce a la trabajadora pues no tiene que asumir dicho gasto, por ello arguye que, «*si en el contrato se conviene salario más pensión ello significa que el trabajador esta (sic) solicitando unas condiciones de pago sobre la que cuenta y si el empleador las*

reconoce simplemente significa que acepto (sic) la propuesta de remuneración solicitada por el actor»; en tal virtud, arguye que el hecho de que el auxilio de marras haya sido reconocido para beneficio de los descendientes de la actora, implica que es factor salarial.

Achaca error a la valoración de los testimonios, dado que los deponentes coincidieron en reconocer que no conocieron, ni participaron de la negociación contractual celebrada entre las partes, pues muchos de ellos no pertenecían a la institución en la fecha en la cual se hizo el convenio, razón por la cual, considera, no podía el juzgador de alzada *«convalidar unos dichos de personas que desconocen el supuesto discutido y menos cuando los términos de la negociación se encuentran en el contrato de trabajo, que fue reconocido explícita e implícitamente».*

Asegura que, de haber valorado en debida forma la demanda y el oficio emanado de la Corporación, la decisión habría sido diametralmente contraria, pues al ser la beca para los hijos salario en especie convenido en el contrato laboral, sin exclusión, necesariamente se hubieran concedido las pretensiones de la demanda, ante la flagrante vulneración de las normas legales y constitucionales denunciadas.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, de los artículos 14 de la Ley 50 de 1990; 127, 128, 129 y 249

del Código Sustantivo del Trabajo, *«que condujo a la falta de aplicación»* de los artículos 61, 62 literal b, numerales 5, 6 y 8, 46, 55, 57 numeral 4, 59 numeral 1, 64, 65, 149, 186, 249, 253 y 306 *ibídem*; 145 del Código de Procedimiento Civil y 230 de la Constitución Política.

Transcribe los artículos 127 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo y expone que dado que la trabajadora percibió de forma habitual salario en especie para sus hijas, dichos estipendios debieron ser incluidos proporcionalmente a lo devengado por la actora.

Copia la definición de salario y añade que dicho concepto se integra no solo por el ordinario, sino también por todos los rubros que perciba el trabajador de conformidad con el artículo 14 de la Ley 50 de 1990. Enseguida, expone:

Es necesario diferenciar los valores percibidos (cobrados) por el trabajador, de los valores causados a favor del trabajador, correspondiendo el concepto devengado con lo causado y no con lo percibido.

Tratándose de conceptos como el auxilio de becas mencionado es menester analizar si esta constituye una remuneración y si ingresa o no al patrimonio del trabajador así se reconozca en especie para el trabajador y/o sus familiares y resulta obvio que cuando se convino en el contrato que la remuneración sería el salario más lo correspondiente a la pensión de las hijas ésta no solo es remuneración, se repite por lo pactado, sino que ingresa en especie al patrimonio de la demandante por haberse reconocido en especie a sus hijas las que obviamente son su familia.

Indica que los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, enseñan que los pagos que correspondan a retribución directa del servicio son constitutivos de salario

independientemente de su denominación, y que al interpretar el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, la jurisprudencia ha definido que en el último inciso de la norma se consagró que *«los pagos que son considerados “salario” pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales, tales como prestaciones sociales, indemnizaciones, etc, sin que ello implique violación de ningún precepto legal o constitucional»*. Apoyó sus argumentos en la sentencia CSJ SL, 7 feb. 2006, rad. 25734.

VIII. CONSIDERACIONES

No es materia de discusión en el recurso extraordinario, que la actora laboró para la Corporación demandada mediante contrato a término indefinido, entre el 15 de abril de 1998 y el 18 de diciembre de 2009; que sus hijas fueron beneficiarias del auxilio de beca estipulado en el acuerdo contractual y que las condiciones de esta prerrogativa variaron a partir del 12 de noviembre de 2009.

Así las cosas, corresponde a la Sala determinar si el Tribunal se equivocó al confirmar la negativa a incluir el auxilio de beca como factor salarial, para acceder a la reliquidación de las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social en pensión.

La recurrente afirma que el fallador de segunda instancia, se equivocó al considerar que dicho beneficio no tenía connotación salarial, dado que la empleadora lo

concedió por mera liberalidad, pues su reconocimiento estaba condicionado a que los hijos de los trabajadores cumplieran con ciertos parámetros de selección.

De las pruebas denunciadas como mal apreciadas, se observa que en las cláusulas 8 y 10 del contrato de trabajo suscrito el 15 de abril de 1998, las partes convinieron:

OCTAVA: Si alguna diferencia existiere entre el valor real del almuerzo que suministrará la empleadora y el valor que cancela la empleada, las partes acuerdan que tal diferencia no constituye salario.

DÉCIMA: La empleada tendrá derecho, siempre y cuando estuviere laborando al servicio de la empleadora tiempo completo, a que los hijos suyos que cumplan los criterios de selección estudien en los colegios de ASPAEN con una pensión especial. Pierde este derecho en el mismo momento que se de (sic) por terminado el contrato y deberá asumir el valor actual de pensiones, cuotas y servicios del colegio. [...]

A folio 22 del plenario reposa otrosí al contrato de trabajo de 12 de noviembre de 2009 –un mes antes de la terminación de la relación laboral-, el cual reza:

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA: AUXILIO DE BECA: Las partes de común acuerdo establecen que la suma que corresponde al Auxilio de Beca de sus hijos, No (sic) constituye salario en dinero o en especie de conformidad con lo estipulado en el artículo 128 del C.S del T., como tampoco componen factor salarial para la liquidación de las prestaciones sociales de que tratan los artículos VII y IX del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, por no ser una remuneración o contraprestación directa del servicio y que se otorga para el desempeño de sus funciones como trabajador, sin que sea para su beneficio personal o para enriquecer su patrimonio.

De la anterior transcripción, emerge clara la naturaleza salarial del auxilio de beca, pues contrario a lo colegido por

el Tribunal, lo que se infiere es que el beneficio no obedeció a una decisión libérrima del empleador, sino que se estructuró desde el inicio del contrato como un derecho de la demandante por el hecho de ser trabajadora de uno de los colegios de la asociación y como contraprestación directa del servicio suministrado por aquella, por tiempo completo. En otras palabras, el derecho de la actora a que la Corporación le pagara el auxilio de beca, tuvo como causa exclusiva, el servicio prestado por ella, mientras permaneciera vigente la relación subordinada de trabajo, siempre que sus hijas satisficieran los criterios de selección, los cuales, obviamente acataron, pues de otra forma no se explica cómo es que permanecieron en el plantel educativo.

Se insiste, desde el inicio de la relación contractual, dicha prestación comportó factor de salario, pues no se entiende cómo es que la encausada, escasas semanas antes de la culminación del contrato de trabajo, decidió excluirlo de la base salarial, tal y como da cuenta la prueba arriba transcrita; de suerte que, surge evidente el error fáctico en el que incurrió el sentenciador de alzada, al valorar en forma manifiestamente desacertada las cláusulas 8 y 10 del contrato de trabajo (fls. 18 y 19), así como la adición suscrita el 12 de noviembre de 2009 (fl. 22), pues ignoró el conocimiento previo de la empleadora acerca de la connotación salarial del auxilio de estudio que, luego de ser otorgado por más de una década, fue abolida abruptamente por la enjuiciada, y que trajo de suyo el consciente y flagrante desmejoramiento de las condiciones laborales acordadas desde el inicio de la relación.

Dado el error evidente en las pruebas calificadas, se abre paso al estudio de los testimonios rendidos por Anyul Urrea Pérez (fls. 589 a 593), Astrid Yulieth Rojas Zapata (fls. 594 a 595), Viviana Kisner Mira (fls. 596 a 599), Clemencia Mejía López (fls. 606 a 611), Carmen Tulia Torres Álvarez (fls. 619 a 625) y Alber Darío Arango (fls. 603 a 605) los cuáles sirvieron de soporte a la decisión gravada.

De estas declaraciones de los deponentes, se advierte que si bien, coinciden en aseverar que el beneficio de beca no comporta salario, toda vez que el auxilio favorecía a los hijos de los empleados, que no a los trabajadores directamente, dado los condicionamientos para seguir disfrutando de la prerrogativa comentada; tales afirmaciones resultan insuficientes para desmentir lo que se infiere del texto contractual, a más que no puede decirse que el auxilio de beca, aunque se hubiera denominado así el reconocimiento económico, haya constituido un premio a las descendientes de la demandante por su rendimiento escolar, en tanto su otorgamiento se debió a las labores prestadas a la empleadora por tiempo completo, tal cual se dispuso en el contrato de trabajo denunciado por la censura.

Cumple memorar que si bien, el juez tiene la facultad de la libre apreciación de las pruebas, su valoración está sujeta a los principios de la sana crítica, de suerte que debe analizar las declaraciones de tal manera que no haya asomo de duda o incertidumbre, pues las mismas deben ofrecer credibilidad y transparencia; circunstancia que se echa de

menos en el caso bajo estudio, dado que las manifestaciones de los testigos fueron desvirtuadas con las piezas procesales arriba analizadas.

En un caso de similares contornos, la Sala mediante proveído CSJ SL, 21 jun. 2000, rad. 13977, consideró lo siguiente:

Estas declaraciones produjeron convicción al tribunal. Sin embargo, para que pueda dársele pleno valor probatorio a la versión testimonial es necesario, acorde con los principios de la sana crítica, que ésta, además de clara, no de lugar a incertidumbre, que es lo que precisamente sucede con las vertidas en el sub iudice, dado que en primer lugar los testimonios están desvirtuados por la prueba documental arriba analizada y, en este orden de ideas, no pueden ofrecer la credibilidad que el ad quem les otorgó.

La Sala agrega en esta ocasión, que más que una versión de hechos o sucesos presenciados por los deponentes, el carácter salarial o no de un ingreso, corresponde al entendimiento de quienes emitieron la declaración, lo cual le resta credibilidad a los dichos, en tanto no quedó acreditado que se tratara de expertos en la materia.

En cuanto al carácter salarial del auxilio de beca, ya la Corte ha entendido en otras oportunidades que los beneficios educativos constituyen salario en tanto enriquecen el patrimonio del trabajador al no tener que sufragar dichos gastos de su propio peculio, lo que comporta una razón más para evidenciar el error en que incurrió el Tribunal al no otorgarle el carácter de salario a la garantía otorgado a la actora.

Mediante sentencia CSJ SL9240-2017, se expuso lo siguiente:

Igual sucede con lo cancelado a título de educación de los hijos del señor Cortés Palacio, en tanto a folios 501 y 502 aparecen los pagos realizados por la demandada al colegio Maya de Guatemala, los cuales fueron habituales y tenían por finalidad, contrario a lo estimado por el ad quem, enriquecer el patrimonio del demandante, en tanto este no tenía que cubrir dicho costo, sino que el mismo estaba a cargo de su empleador.

[...]

Lo precedente confirma que el concepto cancelado por la demandada a título de canon de arrendamiento de la casa que ocupó el demandante cuando prestó sus servicios en Guatemala, constituye salario, pues tiene relación directa con el servicio contratado, e igual sucede con el pago de las matrículas de los hijos del actor, en tanto fueron habituales, y con ellos, éste enriqueció su patrimonio, en tanto de su peculio no tuvo que realizar erogación alguna a efectos de cubrir esta obligación.

En punto al yerro jurídico, el cual gira en torno a la presunta desinteligencia de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, toda vez que, el *ad quem* consideró que el auxilio de beca no goza de naturaleza salarial al no ser un pago que retribuye directamente el servicio de la trabajadora, se hace necesario recordar que todos los emolumentos percibidos por los trabajadores derivados de prestación subordinada de trabajo, y pagados en forma permanente y habitual comportan salario, salvo los casos en los cuales no busquen esa finalidad y se adecúe a alguno de los supuestos del artículo 128 *ibídem*, que no es el caso; es así como en reciente pronunciamiento la Corte adoctrinó 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 un 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 (CSJ SL9240-2017).

Así las cosas, es claro el error en que incurrió el Tribunal al desconocer que en el contrato de trabajo suscrito entre las partes no se estableció que el auxilio de beca no era factor salarial, más aún cuando era evidente su connotación directamente retributiva del servicio prestado por la actora, de suerte que se impone casar la sentencia.

Sin costas en el recurso extraordinario, dada la prosperidad de los cargos.

Para mejor proveer, antes de proferir la decisión de instancia, se oficiará a la Corporación para la Educación COPE, para que, en el término de 15 días contados a partir de la recepción del oficio, certifique el monto equivalente al porcentaje sufragado entre matrículas y pensión con ocasión del auxilio de beca del que fueron beneficiarias las hijas de la demandante durante el tiempo laborado; así como la constancia del pago de las cesantías y sus intereses sufragados año a año por el mismo lapso.

IX. 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 16 de mayo de 2014, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARTHA LUZ CASTRILLÓN** contra la **CORPORACIÓN PARA LA EDUCACIÓN COPE**.

Para mejor proveer, antes de proferir la decisión de instancia, se oficiará a la Corporación para la Educación COPE, para que, en el término de 15 días contados a partir de la recepción del oficio, certifique el monto equivalente al porcentaje sufragado entre matrículas y pensión con ocasión del auxilio de beca del que fueron beneficiarias las hijas de la demandante durante el tiempo laborado; así como la constancia del pago de las cesantías y sus intereses sufragados año a año por el mismo lapso.


Costas, como se dijo.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ


JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
SALVO EL VOTO.

JORGE PRADA SÁNCHEZ

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta


Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.
Bogotá, D. C., 12 FEB 2019

SECRETARIO ADJUNTO

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.
Bogotá, D. C., 12 FEB 2019

SECRETARIO ADJUNTO

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas,
queda ejecutoriada la presente providencia
Bogotá, D. C., 15 FEB 2019 Hora: _____

SECRETARIO ADJUNTO