

TEMA: FORMALIDAD DEL PACTO SOBRE SALARIO INTEGRAL- El pacto no necesariamente debe estar contenido en el clausurado del contrato de trabajo, sino que puede estar en un anexo o en un documento separado, también mediante cruce de comunicaciones, siempre que de estos se refleje la intención del trabajador de convenir esa modalidad con todas sus consecuencias, claridad y convencimiento.

HECHOS: Solicitó el demandante se declare la existencia de una relación laboral, habiéndose pactado salario ordinario; se condene al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, sanciones moratorias por no consignación de cesantías en un Fondo y por falta de pago de prestaciones sociales a la finalización del contrato. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 23 de agosto de 2019 hasta el 4 de octubre de 2020 y que la suma pactada como salario fue ordinaria y no integral. Debe la sala analizar si está demostrado que entre las partes se pactó salario integral y no ordinario.

TESIS: (...) En el asunto bajo estudio, sostiene el apoderado recurrente que con el demandante se pactó un salario integral y que el contrato de trabajo fue firmado de manera libre y voluntaria; por tanto, de acuerdo con la jurisprudencia vigente del órgano de cierre de la especialidad laboral, es necesario que cuando se alegue la existencia de un convenio con el trabajador para que la retribución de su servicio se haga bajo la modalidad de salario integral, se exhiba en el proceso la prueba que así lo demuestre. Al respecto, se allegó un formato de contrato de trabajo, diligenciado con los datos de los contratantes, que contiene una casilla denominada salario ordinario / integral () () en blanco, esto es, sin diligenciar y contiguo está el espacio para el valor y aparece X \$ 12,045,000 (...) Con relación a este asunto, sostuvo la sociedad demandada que existe una "X" marcada cerca de la casilla que indicaba el tipo de salario integral. No obstante, lo que puede observarse en el documento es que sobre el tipo de salario (ORDINARIO o INTEGRAL) se dejó en blanco, sin diligenciar y la letra X a la que se hace referencia está señalando el valor pactado, mas no su naturaleza de ser integral. En estos casos, según la jurisprudencia antes citada, el pacto no necesariamente debe estar contenido en el clausurado del contrato de trabajo, sino que puede estar en un anexo o en un documento separado, también mediante cruce de comunicaciones, siempre que de estos se refleje la intención del trabajador de convenir esa modalidad con todas sus consecuencias, claridad y convencimiento que no logra extraerse del documento en el que la demandada sustenta su defensa; tal como explicó la a quo. Si bien en las colillas de pago y en la liquidación de prestaciones sociales aparece el concepto salario integral, éstos tampoco constituyen la prueba solemne que se exige, ni se logra inferir de ellos que el trabajador hubiere aceptado en forma expresa e inequívoca la remuneración del servicio bajo esa modalidad, ya que se trata de documentos elaborados por el empleador. En similar sentido, no sirve de prueba que el demandante hubiere ejercido como Director Financiero y que por ello tuviera conocimiento sobre las implicaciones de esa forma de remuneración, como lo alega el apoderado de la parte pasiva, ya que se exige el cumplimiento de la formalidad que no puede ser sustituida mediante una aceptación tácita, por cuanto está de por medio el reconocimiento de derechos sociales irrenunciables y por tanto, aquella forma de remuneración debe ser expresa e inequívoca, de modo que no haya lugar a dudas acerca del consentimiento del trabajador. Por lo expuesto, se confirmará la decisión de primera instancia, en cuanto declaró que el salario pactado fue ordinario y no integral (...) De las indemnizaciones moratorias por falta de pago de prestaciones sociales y no consignación de cesantías en un fondo (...) La parte demandada sostuvo como razón de su incumplimiento que con el trabajador se concertó el pago de los servicios contratados a través de un salario integral, caso en el cual, de acuerdo con lo consagrado en el inciso 2º del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, no

había lugar a la consignación de cesantías, sus intereses y prima de servicios. (...) Razonamiento que resulta aplicable al asunto bajo análisis, para descartar que la accionada hubiere actuado de mala fe. (...) Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente modificar la Sentencia de primera instancia, revocándose en cuanto condenó a la demandada al reconocimiento y pago de las sanciones por no consignación de cesantías en un Fondo y por el no pago de prestaciones sociales; en su lugar, se le absolverá de estas pretensiones.

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 20/04/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, veinte (20) de abril de dos mil veintiséis (2026)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500120210031101
Demandante	ALEJANDRO AGUDELO GARCÍA
Demandados	CIJ GUTIÉRREZ Y CIA S.A. (EN TOMA DE POSESIÓN)
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual – formalidad del pacto sobre salario integral, prestaciones sociales, reajuste de aportes al sistema de pensiones, indemnizaciones -.
Decisión	Modifica Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

ANTECEDENTES

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 que estableció entre otros, la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

Pretensiones:

Se declare la existencia de una relación laboral entre el 23 de agosto de 2019 y el 4 de octubre de 2020, habiéndose **pactado salario ordinario**; se condene al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, **sanciones moratorias** por no consignación de cesantías en un Fondo y por falta de pago de prestaciones sociales a la finalización del contrato, **reajuste de las cotizaciones** al Sistema de Seguridad Social Integral con base en el 100% del salario devengado o en subsidio sobre el 70% y le reintegre las deducciones realizadas en exceso para el los aportes a pensiones, salud y fondo de solidaridad pensional; costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante participó en proceso de selección y resultó elegido para desempeñarse como Director Financiero de la sociedad demandada, en reunión efectuada el 22 de agosto de 2019 con la señora Ana Sauda como Gerente y Representante Legal le ofreció un salario ordinario de \$15'000.000 mensuales, prestó el servicio desde el día 23 de ese mes y año, ese día no se firmó contrato de trabajo; recibió correo electrónico el 30 de agosto siguiente con el comprobante de pago de la primera quincena por valor de \$3'613.500 antes de descuentos; el 17 de septiembre manifestó inconformidad por cuanto en la colilla aparecía *salario integral* cuando lo habían pactado como ordinario, sin obtener respuesta; las deducciones para seguridad social fueron calculadas sobre el total devengado y no sobre el 70% como sucede en los contratos

regidos por remuneración integral; posteriormente recibió para firma el contrato donde aparecía como salario \$12'045.000 inferior al ofertado, lo que aceptó en vista que la representante legal le manifestó la necesidad de esperar tres meses para realizar un cambio en la estructura de la compañía.

Aduce que el contrato escrito firmado es una minuta o preforma, sin señal o inscripción sobre el espacio en blanco de la casilla *salario ordinario / integral*. En diciembre de 2019 recibió una remuneración adicional por valor de \$23'230.000, informándosele verbalmente que era una bonificación anual que se otorgaba a todos los trabajadores; en la declaración de ingresos y retenciones del año 2019 le aparecen cargados \$10'952.628 por honorarios que nunca facturó ni recibió, elevó el reclamó y se le comunicó que era el reintegro de aportes a seguridad social descontados en exceso; la vinculación fue terminada el 4 de octubre de 2020 en forma unilateral y sin justa causa.

Respuesta a la demanda:

CIJ GUTIÉRREZ Y CÍA S.A. (En toma de posesión) a través de apoderado judicial, admitió la existencia del contrato de trabajo con el demandante y los extremos temporales, en la modalidad a término indefinido, suscrito de manera libre y voluntaria, con salario integral de \$12'045.000, que **existe una “X” marcada cerca de la casilla que indicaba que ese era el tipo de salario**; acepta haber descontado aportes en exceso para la seguridad social por error involuntario, los que procedió

a devolver por valor de \$1'347.820, así como el pago de una bonificación que se reconoce una vez al año cuando las condiciones del negocio lo permiten; la suma que aparece en el certificado de ingresos y retenciones corresponde a reembolso de gastos por un viaje realizado a Europa y por el que presentó cuenta de cobro. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló excepciones en su defensa.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 23 de agosto de 2019 hasta el 4 de octubre de 2020 y **que la suma pactada como salario fue ordinaria y no integral**; condenó al pago de cesantías: \$16'929.917, intereses a las cesantías: \$1'437.593, prima de servicios: \$16'929.917; sanción por no consignación de cesantías \$91'943.500 e indemnización moratoria en cuantía de \$289'080.000 más intereses moratorios a partir del 5 de octubre de 2022 hasta cuando se pague la obligación; ordenó actualizar el ingreso base de cotización durante toda la relación laboral y pagar la diferencia de aportes con sus intereses, teniendo en cuenta la suma de \$12'045.000.

Recurso de Apelación:

El apoderado de la sociedad demandada solicita se revoquen todos los puntos de la Sentencia de Primera Instancia, afirmando que lo pretendido son afirmaciones

infundadas, hay mala fe y se busca obtener *provecho propio*; sostiene que **con el demandante se pactó un salario integral**, el contrato de trabajo fue firmado de manera libre y voluntaria, el señor Alejandro era conocedor y consciente de ello ya que ejerció como Director Financiero, era evidente que conocía por la incidencia de su cargo el tipo de salario y las implicaciones financieras que podía tener para la empresa.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de **ambas partes** reiteraron argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentarse el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si es procede revocar todos los conceptos objeto de condena en la Sentencia de Primera Instancia, analizándose si está demostrado que entre las partes se pactó salario integral y no ordinario.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia, por las siguientes razones:

Está por fuera de discusión la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor Alejandro Agudelo García y la sociedad CIJ Gutiérrez y Cía. S.A. (En toma de posesión), del 23 de agosto de 2019 al 4 de octubre de 2020, donde el demandante se desempeñó como Director Financiero, devengando un salario de \$12'045.000.

La Juez de Primera Instancia explicó en términos generales que conforme a la normatividad y jurisprudencia aplicables, es válida la estipulación de salario integral por escrito; que en este caso nada se dijo al respecto en el acto de vinculación, donde aparece una letra X por fuera del recuadro de la casilla salario y según la prueba aportada, si bien el salario superaba los diez mínimos legales mensuales vigentes, no hay evidencia de un acuerdo respecto a que la suma pactada incluyera el pacto de las prestaciones sociales, carga probatoria que la demandada incumplió, por lo que ordenó el

reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y el reajuste de los aportes al sistema de pensiones.

Acerca de este tema, el **artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo** preceptúa que cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, **valdrá la estipulación escrita** de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

La **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1662-2024**, indicó que si bien el contrato de trabajo no está sometido a una forma determinada para su existencia, hay excepciones donde la ley exige el cumplimiento de un medio específico para su formación o su prueba “... denominadas en el primer caso formalidades sustanciales, constitutivas, *ad substantiam actus* o *ad solemnitatem*, y en el segundo, *ad probationem* ... dentro de los que se encuentra precisamente **el salario integral, que por expresa orden legal debe convenirse por escrito ...**”; por lo que **la forma es sustancial o constitutiva**, de modo que **el acto en sí mismo es la única prueba de su celebración**, no

siendo admisible otro medio de comprobación distinto al de conformación.

Explicó que si bien la Corte venía considerando que era suficiente que tal acuerdo se hubiera plasmado en «*cualquier escrito*», siempre que no dejara dudas de que esa fue la voluntad de los contratantes, o mediara aceptación expresa o tácita del trabajador, lo cierto es que **a partir de la sentencia SL2804-2020 rectificó su jurisprudencia**, señalando que: “... ***al ser la forma escrita consustancial al acto, no puede suplirse a través del silencio o comportamiento del trabajador. Es indispensable que la forma preordenada por el legislador se cumpla, de lo contrario, el acto es inexistente. Por consiguiente, no podría el silencio del trabajador o su comportamiento, sustituir o desplazar, poco a poco, la formalidad escrita determinada por la ley. Ello llevaría, por ejemplo, al absurdo de admitir que en el Derecho Civil el matrimonio puede inferirse del comportamiento de la pareja o la venta de un inmueble del silencio o la conducta de los contratantes ...***” (Negrillas fuera de texto).

En el asunto bajo estudio, sostiene el apoderado recurrente que con el demandante se pactó un salario integral y que *el contrato de trabajo fue firmado de manera libre y voluntaria*; por tanto, de acuerdo con la jurisprudencia vigente del órgano de cierre de la especialidad laboral, es necesario que cuando se alegue la existencia de un convenio con el trabajador para que la retribución de su servicio se haga bajo la modalidad de salario integral, se exhiba en el proceso la prueba que así lo demuestre.

Al respecto, se allegó un formato de contrato de trabajo, diligenciado con los datos de los contratantes, que contiene una casilla denominada *salario ordinario / integral* () () en blanco, esto es, sin diligenciar y contiguo está el espacio para el valor y aparece X \$ 12,045,000 (folio 29 archivo 01 C01), como puede apreciarse en la siguiente imagen:

SALARIO ORDINARIO / INTEGRAL	VALOR
() ()	\$ X \$ 12,045,000
PERIODOS DE PAGO	
QUINCENAL	

Con relación a este asunto, sostuvo la sociedad demandada que existe una “X” marcada cerca de la casilla que indicaba el tipo de salario integral. No obstante, lo que puede observarse en el documento es que **sobre el tipo de salario (ORDINARIO o INTEGRAL) se dejó en blanco, sin diligenciar** y la letra X a la que se hace referencia está señalando el valor pactado, mas no su naturaleza de ser integral. En estos casos, según la jurisprudencia antes citada, el pacto no necesariamente debe estar contenido en el clausurado del contrato de trabajo, sino que puede estar en un anexo o en un documento separado, también mediante cruce de comunicaciones, siempre **que de estos se refleje la intención del trabajador de convenir esa modalidad con todas sus consecuencias**, claridad y convencimiento que no logra extraerse del documento en el que la demandada sustenta su defensa; tal como explicó la *a quo*.

Si bien en las colillas de pago y en la liquidación de prestaciones sociales aparece el concepto *salario integral*, éstos

tampoco constituyen la prueba solemne que se exige, ni se logra inferir de ellos que el trabajador hubiere aceptado en forma expresa e inequívoca la remuneración del servicio bajo esa modalidad, ya que se trata de documentos elaborados por el empleador. En similar sentido, no sirve de prueba que el demandante hubiere ejercido como Director Financiero y que por ello tuviera conocimiento sobre las implicaciones de esa forma de remuneración, como lo alega el apoderado de la parte pasiva, ya que se exige el cumplimiento de la formalidad que no puede ser sustituida mediante una aceptación tácita, por cuanto está de por medio el reconocimiento de **derechos sociales irrenunciables** y por tanto, aquella forma de remuneración debe ser expresa e inequívoca, de modo que no haya lugar a dudas acerca del consentimiento del trabajador.

Por lo expuesto, **se confirmará la decisión de primera instancia, en cuanto declaró que el salario pactado fue ordinario y no integral**, con el consecuente reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y el reajuste de los aportes al sistema de pensiones.

Indemnizaciones moratorias por falta de pago de prestaciones sociales y no consignación de cesantías en un fondo:

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha indicado que **la imposición o exoneración de ambas sanciones no es automática**, sino que **debe analizarse si el empleador actuó de mala fe** al no reconocerle al

trabajador los derechos laborales contemplados en el ordenamiento jurídico; señalando que la forma en que se ejecute la relación de trabajo entre las partes es lo que determina si el empleador actuó o no desprovisto de buena fe (SL2084-2023, SL1430-2018, SL9156-2015).

En este caso, se observa que la *a quo* aplicó en forma objetiva dichas sanciones, sin previo análisis acerca de la conducta de buena o mala fe por parte del empleador, siendo procedente su estudio por vía de apelación. La parte demandada sostuvo como razón de su incumplimiento que con el trabajador se concertó el pago de los servicios contratados a través de un salario integral, caso en el cual, de acuerdo con lo consagrado en el inciso 2º del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, no había lugar a la consignación de cesantías, sus intereses y prima de servicios.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente aplicar el mismo criterio por el que optó la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1662-2024, donde para exonerar de dichas sanciones al empleador tuvo en cuenta que su jurisprudencia varió a partir de la sentencia CSJ SL2804-2020, en la que se rectificó el criterio anterior, según el cual no era necesario contar con un documento para que se acreditara la existencia del pacto sobre salario integral, en la medida que podía inferirse incluso de cualquier legajo donde hubiera quedado en evidencia la aquiescencia del trabajador acerca de esa modalidad de retribución; en aquella oportunidad concluyó que: “... es entendible que la parte demandada haya creído que el aparente

beneplácito de la trabajadora era suficiente para suponer su aceptación sobre la forma de cancelar los salarios, lo que de contera descarta la mala fe ...”.

Razonamiento que resulta aplicable al asunto bajo análisis, para descartar que la accionada hubiere actuado de mala fe, más si se tiene en cuenta que el contrato se ejecutó durante 14 meses y en los comprobantes de pago que el trabajador recibía cada quincena aparecía el concepto de *salario integral*, lo que puede dar a entender que la empleadora tenía la convicción de que el salario adeudado estaba pactado bajo esa modalidad y para la época en que tuvo ocurrencia la relación laboral, entre los años 2019 y 2020, la jurisprudencia especializada validaba la aceptación tácita de esa forma de retribución; aclarándose que conforme a la jurisprudencia actual y desde la Sentencia SL2804-2020 ese tipo de anotaciones o documentos provenientes del empleador no pueden sustituir la forma sustancial o constitutiva del pacto salarial al que se alude.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **modificar** la Sentencia de primera instancia, **revocándose en cuanto condenó a la demandada al reconocimiento y pago de las sanciones por no consignación de cesantías en un Fondo y por el no pago de prestaciones sociales; en su lugar, se le absolverá de estas pretensiones.**

En vista de que se revocó condena a indemnización moratoria, se ordenará la **indexación** de las prestaciones sociales reconocidas en primera instancia (cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios), como mecanismo que permite compensar la pérdida del valor adquisitivo de la moneda causada por el transcurso del tiempo, sin que ello represente una condena adicional ni vulnere la congruencia entre la demanda y la sentencia judicial, conforme a lo indicado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL3048-2024, reiterando SL1539-2024 y SL593-2021. Indexación que se causa **a partir del 5 de octubre de 2022**, hasta la fecha del pago efectivo de la obligación, para lo cual se deberá aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Indexación} = \frac{\text{Índice final}}{\text{Índice inicial}} \times \text{capital} - \text{capital}$$

Se confirmará la Sentencia de Primera Instancia en todo lo demás, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

COSTAS:

No se condenará en Costas en esta Segunda Instancia al haber prosperado parcialmente el recurso de Apelación formulado; conforme a lo establecido en el artículo

365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **MODIFICA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de Apelación se revisa; se **REVOCA en cuanto condenó a CIJ GUTIÉRREZ S.A. Y CÍA (En toma de posesión) a reconocer y pagar al señor ALEJANDRO AGUDELO GARCÍA, las sanciones por no consignación de cesantías en un Fondo y por el no pago de prestaciones sociales;** en su lugar, se le **ABSUELVE** de estas pretensiones. Se **ORDENA** a la sociedad demandada reconocer y pagar la **indexación** de las prestaciones sociales reconocidas en primera instancia (cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios), **a partir del 5 de octubre de 2022**, hasta la fecha del pago efectivo de la obligación. Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia en todo lo demás, incluyendo lo

relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: No se condena en **Costas** en esta **Segunda Instancia**; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Ponente


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL