

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
Sala de Casación Laboral

Magistrada ponente : JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

SL152-2024

Radicación n.º 98252

Acta 4

Bogotá, D. C., catorce (14) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **JUAN JOSÉ MEDINA PUCHE**, contra la sentencia proferida el 31 de agosto de 2021, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso que adelantó contra **CBI COLOMBIANA SA**.

I. ANTECEDENTES

Juan José Medina Puche llamó a juicio a CBI Colombiana SA, para que se declarara: la ineficacia del pacto de exclusión salarial contenido en su contrato de trabajo y, en su lugar, se tengan como salario las sumas que devengó por concepto de incentivo HSE convencional, incentivo productividad, bono asistencia, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso tubería, prima técnica convencional, auxilio de gastos de transferencia bancaria, auxilio de lavandería y, bono de alimentación sodexo, y se proceda a la reliquidación de sus acreencias laborales.

En consecuencia, se condene a CBI Colombiana SA, al pago de la diferencia por concepto de prestaciones sociales «(primas, cesantías, intereses de cesantías)» y vacaciones disfrutadas, teniendo en cuenta todos los factores realmente devengados, indemnizaciones moratorias del artículo 99 de la [Ley 50 de 1990](#) y 65 del CST, lo que resulte probado *extra o ultra petita* y, las costas.

Como fundamento de sus peticiones, expuso que celebró contrato de trabajo a término fijo inferior a un año del «10-09-2013» al 11 de septiembre de 2014, para desempeñar el cargo de Soldador A, con una asignación mensual de \$2.438.081.

Indicó que, al celebrar el contrato, se pactó un bono de asistencia y HSE «*pagadero a mes vencido*» y devengado durante toda la vigencia del contrato de trabajo, condicionado a una contribución directa de la labor de Soldador A y que disminuía o aumentaba según se

reportara un incidente o accidente de trabajo o, presentara inasistencia injustificada o no a su lugar de trabajo, que ascendió a la suma de \$1.097.136.

Así mismo, se estipuló un incentivo de productividad condicionado al cumplimiento de las expectativas de trabajo; un bono de alimentación, auxilio de transferencia bancaria y auxilio de lavandería, por su condición de extranjero, pagaderos mensualmente; un incentivo de progreso convencional por la prestación directa del servicio; un incentivo de progreso HSE convencional condicionado a una mayor diligencia y cuidado en las normas de seguridad y salud en el trabajo; un incentivo de progreso tubería que retribuía la prestación directa del servicio y, una prima técnica convencional por la prestación del servicio devengada de manera habitual como remuneración a su labor.

Agregó que CBI Colombiana SA le liquidó las prestaciones sociales y las vacaciones sólo teniendo en cuenta el salario básico y, el bono de asistencia y HSE, al haberse acordado en el contrato de trabajo un pacto de exclusión salarial donde todo aquello que excediera el salario básico no sería tenido en cuenta al momento de liquidar sus acreencias laborales *«aun cuando retribuyera de forma directa el servicio o aumentarían las ganancias del actor»*. Sostuvo que en el año 2013 se celebró una convención colectiva de trabajo entre CBI Colombiana SA y la Unión Sindical Obrera – USO de la cual fue beneficiario y en la que se consagró un convenio de desalarización en el cual los incentivos HSE Convencional, progreso convencional, productividad tubería, prima técnica, bono de alimentación sodexo y, auxilio de transferencia bancaria, *«representaban una retribución directa de servicio los anteriores conceptos»* (sic) y *«no iban a ser tenidos en cuenta al momento de liquidar las prestaciones sociales y las vacaciones, como demás acreencias laborales»*.

CBI Colombiana SA se opuso a las pretensiones. De los hechos, aceptó: la vinculación laboral, el cargo desempeñado y, el reconocimiento sin incidencia salarial de los beneficios convencionales señalados por el demandante.

En su defensa alegó que el actor *«no especifica el monto de los hipotéticos componentes salariales omitidos, a cuánto asciende el valor de lo efectivamente pagado por cada acreencia señalada de atendida deficientemente por mi mandante y cuál el supuesto impacto de aquellas –las de cuya consideración echa de menos-, asunto que torna inestimable tales reclamos»*.

De la bonificación por asistencia, expuso que no se encontraba concebida como contraprestación directa de las tareas subordinadas llevadas a cabo por el demandante, sino que, retribuía la asistencia puntual al sitio de trabajo y el no retiro de él, así como el deber de procurar el cuidado integral de su salud, es decir, una obligación asociada al Sistema General de Riesgos Laborales.

Resaltó que, en caso de considerarse la bonificación salario, lo procedente era «asimilarla a la remuneración ordinaria del actor, que es la única prevista legislativamente para efectos de la liquidación de los fantasiosos recargos y vacaciones que enrostra el libelista».

Propuso las excepciones de pago, compensación y prescripción y, las que llamó, inexistencia de obligaciones, buena fe y, la genérica (f.º 60-82 cuaderno del juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, concluyó el trámite y emitió fallo el 21 de junio de 2018 (cd a f.º 91 cuaderno del juzgado), en el que resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la condición de salario de la bonificación HSE y cumplimiento o bono de asistencia, pagada por la entidad CBI COLOMBIANA SA al actor JUAN JOSÉ MEDINA PUCHE, de conformidad a la sustentación efectuada en esta sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la entidad CBI COLOMBIANA SA a pagar al actor JUAN JOSÉ MEDINA PUCHE, las diferencias salariales y prestacionales conforme al siguiente cuadro:

A. Diferencias Salariales la suma de \$1.436.612, especificados así:

CONCEPTO	2013	2014
Hora Extra – Ord. Diurna	\$58.425	\$177.138
Hora Dominical	\$113.669	\$355.199
Recargo Nocturno	\$75.835	\$308.577
Recargo Dominical Nocturno	\$14.219	
Hora Dominical Nocturna	\$4.965	\$26.522
Hora Extra Nocturna		\$253.153
Hora Extra Noct. Dom. Y Fest. 2.5	\$267.113	\$34.951

B. Diferencias Prestacionales la suma de \$268.452, sumas discriminadas así:

	2013	2014
Auxilio de Cesantías	\$22.259	\$107.038
Primas de Servicio	\$22.259	\$107.038
Intereses de Cesantías	\$831	\$9.027

Tales valores se han de pagar indexados entre la fecha de terminación del contrato de trabajo a la de cumplimiento efectivo de esta providencia.

TERCERO: CONDENAR a la entidad CBI COLOMBIANA SA a reconocer y pagar las diferencias mensuales por aportes al Sistema General de Seguridad Social en pensiones y queda obligada a efectuar las cotizaciones a la AFP a la que estaba afiliado el actor sobre las siguientes sumas:

2013	Noviembre	Diciembre
	\$120.748	\$146.365

2014	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
	\$181.542	\$1111.184	\$302.834	\$97.124	\$25.927	\$159.982	\$272.327	\$97.546	\$35.987

CUARTO: CONDENAR en costas a la compañía CBI COLOMBIANA SA. Se imponen agencias en derecho en cuantía equivalente al 10% del valor de las condenas impuestas en esta providencia a la fecha de ejecutoria, sobre las sumas que deben pagarse efectivamente al actor, y se aumentará en la suma de 1 SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta providencia, sobre las condenas contenidas en el ordinal 3.

QUINTO: DECLARAR probada la excepción de buena fe respecto a las diferencias salariales y prestacionales aquí declaradas. Declarar no probadas las restantes propuestas en la contestación de la demanda frente a las condenas impuestas.

SEXTO: ABSOLVER a la demandada de las restantes pretensiones de la demanda.

Inconformes, las partes apelaron.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver los recursos, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, profirió fallo el 31 de agosto de 2021 (f.º 38-50 cuaderno del Tribunal), en el que decidió revocar «*en todas sus partes*» la sentencia proferida por el *a quo* y, condenar en costas a la parte actora.

Fijó como problemas jurídicos resolver: *i*) si la bonificación de asistencia constituye o no salario, y de serlo, si el pacto de exclusión salarial tiene validez y; *ii*) si hay lugar a las reliquidaciones pretendidas.

Para dar respuesta al primer cuestionamiento, se refirió al alcance que debía darse al artículo 128 del CST, para lo cual se plegó a lo decidido por esa Corporación en proceso adelantado por Leonar Delgado Ruíz contra la misma accionada, que reprodujo parcialmente, luego de lo cual descendió al estudio del caso particular y, en lo que hace a la bonificación de

asistencia señaló que fue ofrecida por el empleador en los términos de la cláusula 4 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»*.

Luego de remitirse a lo contenido en aquella cláusula contractual, afirmó:

En este orden de ideas y conforme con lo hilvanado argumentativamente en esta providencia, esta bonificación constituye contraprestación indirecta del servicio, por cuanto el trabajo efectivamente prestado ya recibió su contraprestación directa, representada en el salario ordinario, y, se itera, por las sobre remuneraciones derivadas de tiempo suplementario, trabajo nocturno, trabajo en domingos y festivos. Es 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 (...)”.

Indicó que, aquel pago no tenía su causa próxima en el trabajo que hiciera el demandante, 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”»*, por lo que, el pacto de exclusión salarial era eficaz, pues el no aceptarlo *«impediría que los empleadores concedieran prerrogativas superiores a las legales y cercenaría el derecho a la libre estipulación del salario en sus diversas modalidades»*.

Para finalizar, señaló que en relación con el *«Incentivo a la Productividad del Proyecto»* y la prima técnica convencional, *«caben las mismas razones anteriores para hacerlo también susceptible de desalarización, ya que depende de un factor de productividad igual o superior al 0.7 y que el trabajo durante las diferentes jornadas durante ese mes se haya adelantado sin interrupción o disturbios constatados por el Ministerio de Trabajo»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita a la Corte case totalmente la sentencia gravada y, en sede de instancia:

[...] CONFIRME PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto laboral del circuito de Cartagena y acceda [a] todas las pretensiones formuladas en la demanda, esto es:

1. *“Que se condene a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A, al pago de la diferencia por concepto de las prestaciones sociales durante toda la relación laboral (primas, cesantías, intereses de cesantías), teniendo en cuenta todos los factores salariales realmente devengados por el actor.*
2. *Que se condene a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A al pago de la diferencia del pago por las vacaciones disfrutadas y correspondientes en dinero, a favor del trabajador.*
3. *Que se condene a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A., al pago a favor del actor de la indemnización de conformidad con el art. 99 de la [Ley 50 de 1990](#).*
4. *Que se condene d (sic) la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. al pago a favor del Trabajador de la indemnización e intereses moratorios del art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo.*
5. *Que se condene a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A., agencias en derecho, costas y gastos procesales (sic).*
6. *Que se tengan en cuenta las facultades extra y ultrapetita.*

Con tal propósito propone dos cargos, por la causal primera de casación, que no recibieron réplica y, enseguida se estudian en conjunto pues, no obstante orientarse por sendas de ataque diferentes, dada su identidad de propósito, y coincidencia de argumentación.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta «*POR EVIDENTE ERROR DE HECHO*», acusa los artículos 30 de la [Ley 1393 de 2010](#); 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 27, 34, 43, 55, 65, 127, 128, 144, 158, 159, 160, 249, 253, 306, 340, 467 y 476 del CST; « [Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social](#)», 174 y 177 del CPC; 1602 del CC y, 13, 39, 43 y 53 de la CN.

Sostiene que, la causa eficiente de la violación fueron los siguientes yerros, que atribuye al colegiado:

No tener por demostrado estándolo que, los pagos correspondientes a PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL constituían factor salarial para liquidar todas las prestaciones sociales.

No tener por demostrado estándolo, que la demandada no expuso una razón seria, objetiva y atendible para para (sic) liquidar adecuadamente al trabajador incluyendo todos los factores salariales.

No tener por demostrado estándolo, que el trabajador tiene derecho a que le liquiden y paguen todas las prestaciones sociales incluyendo todos los factores salariales junto con las (sic) sanciones del art 65 CST y 99 de la ley 50/90.

Asevera que los errores resultaron de la indebida apreciación de: los volantes de pago, planillas de pago de seguridad social y, la convención colectiva de trabajo y sus anexos.

De los desprendibles de pago, señala que dan cuenta de los factores salariales que le eran pagados al trabajador y de los que «*puede deprecarse la relación directa entre su causación y su cuantía*», en tanto demuestran que aquellos remuneraban la prestación del servicio, sin que la demandada, en quien recaía la carga de la prueba, hubiera desvirtuado que no constituían salario. Agrega, que por el hecho de que los acuerdos de exclusión salarial se hubieran pactado en el contrato individual de trabajo y en la convención colectiva, no resultan prueba suficiente para dar validez a la liquidación de prestaciones sociales del demandante.

Indica que, de la convención colectiva de trabajo como de los volantes de pago, puede inferirse que el monto de dichos rubros se veía disminuido con la presencia de ausentismos por parte del trabajador, «*en otras palabras a mayor trabajo mayor beneficio, lo que quiere decir es que su causa próxima estaba en la actividad personal del trabajador*», como se refleja a continuación:

MES	CONCEPTO	MONTO
SEPTIEMBRE	SALARIO BÁSICO	\$1.706.952
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$768.134
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	N/A
	TOTAL	\$2.475.086

MES	CONCEPTO	MONTO
OCTUBRE 2013	SALARIO BÁSICO	\$2.295.075
	BONO DE ASISTENCIA	\$1.033.482
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$43.569
	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$2.416.299
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	N/A
	TOTAL	\$5.788.425

MES	CONCEPTO	MONTO
NOVIEMBRE 2013	SALARIO BÁSICO	\$2.374.215
	BONO DE ASISTENCIA	\$1.068.397
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$183.749
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$183.749
	INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	\$1.148.767
	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$1.959.161
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$129.843+ \$138.496
	TOTAL	\$7.186.377

MES	CONCEPTO	MONTO
DICIEMBRE 2013	SALARIO BÁSICO	\$2.453.356
	BONO DE ASISTENCIA	\$1.083.355
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$140.180

INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$143.968
INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	\$900.065
PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$1.921.284
TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$166.195+\$31.162+\$112.528+\$10.882
TOTAL	\$7.060.975

MES	CONCEPTO	MONTO
ENERO 2014	SALARIO BÁSICO	\$2.519.350
	BONO DE ASISTENCIA	\$1.133.707
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$259.522
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$657.324
	INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	\$1.484.317
	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$2.011.863
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$297.768+\$32.646
	TOTAL	\$8.396.497
MES	CONCEPTO	MONTO
FEBRERO 2014	SALARIO BÁSICO	\$2.438.081
	BONO DE ASISTENCIA	\$1.091.136
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$295.752
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$578.231

	INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	\$1.181.644
	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$1.680.066
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$192.001+\$22.350
	TOTAL	\$7.479.261

MES	CONCEPTO	MONTO
MARZO	SALARIO BÁSICO	\$2.519.350
2014	BONO DE ASISTENCIA	\$1.097.136
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$236.027
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$166.760
	INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	\$1.042.554
	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$1.877.739
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$558.842+\$75.525
	TOTAL	\$7.573.933

MES	CONCEPTO	MONTO
ABRIL	SALARIO BÁSICO	\$2.438.081
2014	BONO DE ASISTENCIA	\$1.097.136
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$225.092
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$292.528

	INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	\$1.828.836
	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$1.944.801
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$40.894+\$142.222
	TOTAL	\$8.009.590

MES	CONCEPTO	MONTO
MAYO 2014	SALARIO BÁSICO	\$2.519.350
	BONO DE ASISTENCIA	\$1.097.136
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$184.153
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$184.153
	INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	\$1.151.292
	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$1.743.615
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$24.892
	TOTAL	\$6.720.438

MES	CONCEPTO	MONTO
JUNIO 2014	SALARIO BÁSICO	\$2.438.081
	BONO DE ASISTENCIA	\$1.097.136
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$243.808
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$190.637

	INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	\$1.191.831
	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$2.011.863
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$150.794+\$177.775+\$94.227
	TOTAL	\$7.496.152

MES	CONCEPTO	MONTO
JULIO	SALARIO BÁSICO	\$2.519.350
2014	BONO DE ASISTENCIA	\$1.133.707
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$243.808
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	N/A
	INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	N/A
	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$2.011.863
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$126.985+\$426.664
	TOTAL	\$6.462.377

MES	CONCEPTO	MONTO
AGOSTO	SALARIO BÁSICO	\$2.519.350
2014	BONO DE ASISTENCIA	\$1.133.707
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$232.136
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$221.930

INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL	\$1.387.469
PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	\$2.011.863
TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$177.779
TOTAL	\$7.684.234

Aduce que de acuerdo con lo enseñado por esta Corporación, en sentencias CSJ SL3272-2018 y CSJ SL4866-2020, si bien, un pacto de exclusión salarial en cuanto a su forma no tiene una regulación de tipo legal, no se establece que deba serlo en forma verbal o escrita, la jurisprudencia ha sostenido que debe tener unos presupuestos mínimos en los que se establezcan con suficiente claridad los motivos, circunstancias de tiempo, modo y lugar tanto de la causación como su cuantía, pues «no consisten en hacer exposiciones genéricas, ambiguas, impresivas, globalizadoras», que impidan hacer un estudio detallado de los beneficios.

Refiere que en la convención colectiva ni en sus anexos se indica algún motivo o circunstancia para la causación de la prima técnica convencional, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso tubería convencional e incentivo HSE convencional y que, por el contrario, del interrogatorio de parte absuelto por el representante legal se extrae que a mayor actividad del trabajador mayor emolumento, sin que se advierta alguna confesión que dé cuenta de finalidad distinta de aquellos beneficios, a la retribución directa de sus servicios.

Señala que, los jueces de las instancias apreciaron indebidamente que la demandada no tenía una razón seria, objetiva y atendible para liquidar adecuadamente las prestaciones sociales al trabajador teniendo en cuenta todos los factores salariales, es decir, «no le asistió en ningún momento un actuar leal y correcto» que le permitiera exonerarse de las indemnizaciones moratorias deprecadas, por lo que, reclama que en la sentencia de instancia «se condene frente a estos conceptos».

A continuación, manifiesta:

De todos los cálculos descritos tenemos que para el mes de enero de 2014, el trabajador devengo (sic) como ingresos retributivos del servicio la suma de \$2.849.764 (no se tiene en cuenta auxilios no retributivos del servicio), de ese total de ingresos el SALARIO BASICO + BONO DE ASISTENCIA + HORAS EXTRAS, ascendió al monto de \$3.983.471, lo que representa solo (sic), por el contrario, los beneficios distintos a los previamente referenciados, ascendía a la suma de \$4.413.026.

De la prima técnica convencional, afirmó que dependía de la prestación directa del servicio, porque se veía disminuida en su monto por la ausencia justificada o no del trabajador, lo que implicaba que a mayor número de días laborados y más horas de trabajo suplementario, mayor valor de dicho rubro, lo que refleja con los siguientes cuadros:

MES de octubre 2013	\$2.416.299
Días laborados	26
Días de Ausencias laborales:	5
Horas de trabajo suplementario:	0.0

MES de noviembre 2013	\$1.959.161
Días laborados	30
Días de Ausencias laborales:	0.0
Horas de trabajo suplementario:	18.5

MES de diciembre 2013	\$1.921.284
Días laborados	30.42
Días de Ausencias laborales:	0.58
Horas de trabajo suplementario:	57.0

MES de enero 2014	\$2.011.863
Días laborados	31
Días de Ausencias laborales:	0.0
Horas de trabajo suplementario:	89.0

MES de febrero 2014	\$1.680.066
Días laborados	23
Días de Ausencias laborales:	5

Horas de trabajo suplementario:	56.0
---------------------------------	------

MES de marzo 2014	\$1.877.739
Días laborados	29
Días de Ausencias laborales:	2.0
Horas de trabajo suplementario:	34.5

MES de abril 2014	\$1.944.801
Días laborados	29
Días de Ausencias laborales:	1.0
Horas de trabajo suplementario:	19.5

MES de mayo 2014	\$1.743.615
Días laborados	26
Días de Ausencias laborales:	5
Horas de trabajo suplementario:	7.0

MES de junio 2014	\$2.011.863
Días laborados	30
Días de Ausencias laborales:	1.0
Horas de trabajo suplementario:	40.5

MES de julio 2014	\$2.011.863
Días laborados	30
Días de Ausencias laborales:	1.0
Horas de trabajo suplementario:	34.0

MES de agosto 2014	\$2.011.863
Días laborados	29
Días de Ausencias laborales:	2.0
Horas de trabajo suplementario:	14.0

Para finalizar expone:

4.2.2. ERROR DE DERECHO POR VIA INDIRECTA

Sobre el pago de la PRIMA TECNICA CONVENCIONAL, el ad quem dio un alcance probatorio que no otorga la ley sustancial, en el entendido que dio por demostrado sin estarlo, que la presencia de la Convención Colectiva de Trabajo implica la virtualidad de validez total sobre pactos de exclusión de factores salariales, aspecto que no se encuentra previsto en la Ley.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa interpretación errónea de los artículos 30 de la [Ley 1393 de 2010](#); en relación con el 22, 24, 37, 39, 43, 64, 65, 104, 108, 127, 128, 374, 467, 468, 470, 471, 478 y 479 del CST; 13, 18 y 22 de la [Ley 100 de 1993](#); 60, 61, 62 y 66 A del CPTSS; 174 y 177 del CPC; 1602 del CC y, 13, 39, 43 y 53 de la CN.

Cuestiona la exégesis que dio el Tribunal a los artículos 127 y 128 del CST, en tanto consideró:

Como se observa, el despacho atribuye que la presencia de una exclusión salarial en una convención colectiva, per se implica un análisis diferencial en cuanto a su validez, dado que inciden en su celebración móviles diferentes en cuanto a las condiciones laborales y el aumento de la productividad, ello implicaría que el art. 128 del Código Sustantivo del Trabajo tuviese a lo mínimo como parágrafo la siguiente disposición jurídica “No obstante cuando los pactos de exclusión salarial estén contenidos en convenciones colectivas son plenamente válidos y su discusión solo será posible vía denuncia de la convención”, esta anterior línea interpretativa constituye un alcance que la norma no ha distinguido.

De otro lado, yerra también el Tribunal al establecer que la discusión que verse sobre un pacto de exclusión salarial, su vía procedimental es la denuncia de la convención. Para ello es propio establecer que la denuncia de la convención es posible en la medida en que su discusión verse sobre conflictos de orden o de intereses

económicos, pero no existe una norma especial que indique que se trate de los reproches no de intereses económicos, si no (sic) de aspectos jurídicos sobre dicha convención. Lo anterior, se materializa en el presente asunto, dado que lo que se persigue en la Demanda es que los beneficios que fueron objeto de exclusión salarial sean tenidos en cuenta al momento de liquidar las acreencias laborales y si ello fuere posible, sus efectos será Inter partes (sic), es decir, no afecta a la convención en un sentido erga omnes, si no (sic) de manera particular al presente caso.

VIII. CONSIDERACIONES

Lo primero que debe referir la Sala es que, aunque en el escrito con el que se sustenta el recurso, en el cargo primero no se hace alusión a la modalidad por la cual se enfila el ataque, atendiendo a que se propone por la vía de los hechos, habrá entenderse que acusa aplicación indebida, única posible cuando a esta senda se acude (CSJ SL1886-2023).

La censura reprocha al juez de la apelación, haber desprovisto de incidencia salarial los pagos que, en vigencia del vínculo le fueron efectuados por prima técnica, incentivos de progreso, de progreso de tubería, HSE y bono de asistencia convencionales, lo que conllevó no integrarlos a la base para liquidar las prestaciones sociales y vacaciones pagadas.

Previo a resolver, ha de precisar la Sala que no está en discusión: la existencia del contrato de trabajo entre Juan José Medina Puche y CBI Colombiana SA, del 9 de septiembre de 2013 al 11 de septiembre de 2014.

Pues bien, el artículo 127 del CST consagra que, es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio y, es partir de él que se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes al sistema integral de seguridad social y prestaciones económicas reconocidas por el mismo, así como los parafiscales. De ahí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta todos los elementos retributivos del trabajo.

A partir de ese concepto, en sentencia CSJ SL5159-2018, para definir el salario esta Corporación identificó estos criterios:

3. 2. CRITERIOS PARA DELIMITAR EL SALARIO

Atrás se explicó que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido. Es decir, todo lo que retribuya su trabajo. Por tanto, 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.

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.

Con antelación, esta Corte había explicado que más allá de la forma, denominación o instrumento jurídico que se emplee, la posibilidad de descartar naturaleza salarial a un pago debe fundarse en evidencia concreta de que, realmente, no retribuye el servicio prestado (CSJ SL12220-2017). De ahí que la labor del juez del trabajo no se agota en la contemplación del pacto de exclusión salarial con independencia de que sea expreso, claro, preciso y detallado, pues antes de plegarse a lo allí dispuesto, tiene el deber de confrontar lo convenido con la verdadera esencia del rubro en discusión, parámetros que evidentemente ignoró el Tribunal quien lejos estuvo de desarrollar algún razonamiento acerca del alcance real de los pagos acordados entre las partes. Fue suficiente encontrarlos formal y genéricamente pactados, para desestimar su carácter salarial.

Ahora bien, las retribuciones convencionales cuya incidencia salarial se reclama para efectos de la liquidación final de prestaciones sociales, son los incentivos de progreso, HSE, de progreso de tubería, la prima técnica, y, el bono de asistencia, los que de conformidad con los desprendibles de pago visibles en CD a folio 83 le fueron reconocidos al demandante en forma mensual a partir de septiembre de 2013 y hasta septiembre de 2014, en sumas variables cada período, desembolsos de los cuales, como lo sostiene el recurrente, era el empleador

quien tenía la carga de probar que su destinación obedeció a una causa distinta a la contraprestación del servicio personal y que, por ende, no tenían carácter remuneratorio (CSJ SL986-2021). En ellos se registra:

AÑO	MES	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL	INCENTIVO PROGRESO DE TUBERÍA CONVENCIONAL	BONO DE ASISTENCIA
2013	Septiembre	-	-	-	-	\$768.134
	Octubre	\$2.416.299	\$43.569	-	-	\$1.033.482
	Noviembre	\$1.959.161	\$183.749	\$183.749	\$1.148.767	\$1.068.397
	Diciembre	\$1.921.284	\$140.180	\$143.968	\$900.065	\$1.083.355
2014	Enero	\$2.011.863	\$259.522	\$657.324	\$1.484.317	\$1.133.707
	Febrero	\$1.680.066	\$295.752	\$578.231	\$1.181.644	\$1.097.136
	Marzo	\$1.877.739	\$236.027	\$166.760	\$1.042.554	\$1.097.136
	Abril	\$1.944.801	\$225.092	\$292.528	\$1.828.836	\$1.097.136
	Mayo	\$1.743.615	\$184.153	\$184.153	\$1.151.292	\$1.097.136
	Junio	\$2.011.863	\$243.808	\$190.637	\$1.191.831	\$1.097.136
	Julio	\$2.011.863	\$243.808	\$0	\$0	\$1.133.707
	Agosto	\$2.011.863	\$232.136	\$221.930	\$1.387.469	\$1.133.707
	Septiembre	\$603.559	\$328.882	\$265.336	\$1.658.833	\$109.714

Lo anterior evidencia que, en vigencia de la relación laboral, se realizó el pago habitual y constante de los referidos beneficios, sin que se demostrara, se itera, que tuvieran causa distinta a la remuneración del servicio personal o destino diferente a retribuir el trabajo.

La cláusula 5 del contrato de trabajo suscrito por las partes el 9 de septiembre de 2013, dispuso:

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](#) (CD a f.º 83).

La lectura de la cláusula que se reproduce da cuenta de una consagración global, amplia e indeterminada alusiva a beneficios, auxilios y pagos por bonificaciones, por lo que de ninguna manera podía conducir al *ad quem* a colegir, como lo hizo, que se encontraba ante un pacto que además de expreso, ofreciera claridad sobre los conceptos excluidos de la base salarial.

Sin lugar a duda, en esa estipulación no se definió expresa y concretamente en qué consistían la prima técnica convencional, el bono de asistencia y los incentivos de progreso convencional, de progreso de tubería convencional y HSE convencional en la liquidación de acreencias laborales, ni cuál era su real finalidad.

Así las cosas, fluyen claros los errores que le enrostra la censura al juez de la apelación, pues no solo desconoció lo dispuesto en la ley y la jurisprudencia, en punto a la necesidad de confirmar la verdadera destinación de los pagos, y, porque no contaba con sustento jurídico, ni fáctico, para restarle, como lo hizo, naturaleza salarial a los auxilios reclamados en la demanda, por manera que incurrió en los dislates enrostrados por la censura.

Consecuentemente, se casará la sentencia de segundo grado.

Sin costas en sede extraordinaria dada la prosperidad del recurso y la falta de réplica.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para el *a quo*, la bonificación de asistencia ostenta naturaleza salarial y, por ende, debía considerarse como salario ordinario para la reliquidación de prestaciones sociales, trabajo suplementario y vacaciones en tanto remuneraba la prestación personal y directa del trabajador.

De los incentivos de progreso convencional, progreso tubería convencional, HSE convencional y la prima técnica, concluyó que no tienen incidencia salarial, toda vez que en los términos del artículo 128 del CST, el pacto de exclusión salarial suscrito en la norma

convencional y contractual que los reglamenta tiene plena validez a pesar de retribuir la labor del trabajador.

Consideró el actuar de la demandada de buena fe, para exonerarla del pago de la indemnización moratoria de la que, también advirtió que, por haberse presentado la demanda más allá de transcurridos 24 meses del fin del vínculo laboral, no procedía esa sanción, pero, en su lugar, como «*medida resarcitoria*» sí dispuso la indexación de las condenas.

De los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, dispuso condenar al empleador a pagarlos con destino a la Entidad Administradora de Fondos pertinente, por no haber efectuado el aporte de forma completa, es decir, con base en el salario que realmente le correspondía al trabajador. Declaró probada la excepción de buena fe y, no probadas las restantes.

El demandante apeló, para que se ordene la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones considerando que, las sumas pagadas por incentivo de progreso convencional, progreso tubería convencional, HSE convencional y la prima técnica, porque aun cuando se dijo que eran salario, se le dio validez al pacto de exclusión salarial, desconociendo que tal naturaleza retributiva no puede dejar de serlo por el solo acuerdo de las partes, como lo ha sostenido la jurisprudencia.

Cuestiona también, la absolución de la indemnización moratoria pues, no entiende que el actuar de CBI Colombiana SA fuera de buena fe, porque no le estaba permitido restarle naturaleza salarial a los pagos que tenían la finalidad de retribución del servicio, con independencia de que lo hubiera contemplado en la política salarial y prestacional de la empresa, además, que la temporalidad en el inicio de la acción judicial no impide la imposición de aquella sanción sino que, solo repercute en su cuantificación, por lo que, considera errada la decisión del *a quo*.

Para finalizar, peticionó condena por concepto de la sanción del artículo 99 de la [Ley 50 de 1990](#), al no haberse realizado la liquidación y consignación anual completa del auxilio de cesantía, sino que fue deficitaria.

La sociedad demandada también se apartó de la decisión de primer grado y, encaminó la fundamentación de su recurso a exigir ser absuelta íntegramente, por estimar que en los términos de los artículos 127 y 128 del CST, la bonificación de asistencia no debe ser factor salarial, al tener distintas fuentes –oferta salarial, contrato de trabajo y política salarial de Reficar- frente a las cuales nunca existió inconformidad por parte del trabajador ni de la USO quien tiene dentro de sus funciones defender los derechos colectivos de los trabajadores, amén que para su reconocimiento es necesario satisfacer unos condicionamientos que no hacen referencia a un pago como retribución del servicio sino a la asistencia puntual al sitio del trabajo y a la permanencia en el, lo que no implica ejecución de la labor contratada y, menos aún lo es, la ausencia de fatalidades en el trabajo, por ser una obligación del trabajador

que requiere de un compromiso grupal, que no individual y, que no exige la realización de actividades.

Por razones de método, se iniciará el estudio de las inconformidades propuestas por la convocada a juicio, de las cuales, en lo que hace a la incidencia salarial de la bonificación de asistencia a la que accedió el *a quo*, como quedó fijado en sede extraordinaria, de acreditarse el pago habitual y constante de algún rubro al trabajador, es al empleador a quien le corresponde demostrar que aquel tuvo una causa distinta a la prestación del servicio y, por ende, no considerarse factor salarial, para lo cual, la Sala analizará las pruebas adosadas.

1.- Bono de asistencia:

Acordaron las partes en el contrato de trabajo:

B) CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO

(...)

- Salario ordinario: **\$2,327,662**
- Bonificación Condicionada: **Hasta la suma de \$1,047,456 pagadera como se indica en la cláusula cuarta del presente contrato**

En aquella estipulación contractual, se pactó:

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.

Si y sólo si cumple con los términos y requisitos para acceder a ella, el Empleado tendrá derecho a una bonificación mensual cuya causación estará determinada por los siguientes indicadores: (i) el aporte del Empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del Empleado y de su equipo

de trabajo en las disposiciones de Higiene, Salud y Medio Ambiente (“HSE”).

(i) **Aporte del trabajador en el cumplimiento del cronograma de su Equipo de Trabajo**

(...)

(ii) **Desempeño del trabajador y de su equipo de trabajo en las disposiciones de HSE**

(...)

Esta bonificación, de llegar a causarse, será calculada y pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio, y no hace parte de la remuneración ordinaria. En consecuencia, esta bonificación no integrará la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo; mientras que será tomada en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales – cesantía, intereses y primas de servicios-, aportes a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Tanto el salario básico mensual como el monto de la bonificación al 100% de su causación se incrementarán anualmente a partir del 1º de enero de cada año con el IPC oficial (promedio nacional) causado en los doce (12) meses anteriores.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- 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 TERCERO.- 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 de 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 (CD a f.º 83 cuaderno

del juzgado).

De otra parte, en la certificación laboral expedida por la sociedad demandada, adosada en medio magnético al folio 83, la Sala advierte que al demandante se le retribuían sus servicios, así:

[...] El último cargo desempeñado por el señor **Medina Puche Juan José** en **CBI Colombiana S.A.** fue el de Soldador A con una remuneración mensual de:

Salario básico **\$2.438.081.00** M.L.

Bonificación de Asistencia **\$1.097.136.00** M.L.

En la liquidación final de acreencias sociales se observa que para su cuantificación se incluyó dentro de los devengos, el valor correspondiente a «*BONO DE ASISTENCIA*» (CD a f.º 83).

Ahora bien, de las pruebas aquí analizadas se observa que la remuneración del trabajador estaba conformada por dos factores: un salario ordinario y una bonificación de asistencia, esta última, condicionada 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 la observancia de las disposiciones de HSE, requisitos de los que no puede colegirse cosa distinta, a que requieren la prestación efectiva del trabajador para su causación. Así lo concluyó esta Corporación en sentencia CSJ SL1259-2023.

Contrario a lo que sostiene CBI Colombiana SA, las condiciones para su reconocimiento sí exigen el desempeño del servicio del trabajador, es decir, remuneran directamente la prestación personal de su servicio en favor del empleador, sin que la argumentación que hiciera en juicio, reflejara con contundencia que dicha erogación correspondía exclusivamente a la finalidad que indica su denominación, es decir, recompensar su asistencia y permanencia en el trabajo con independencia de que cumpliera la actividad para la que fue contratado, circunstancia que, se reitera, no aparece establecida.

En el contrato de trabajo suscrito entre las partes se acordó que aquella bonificación se tendría en cuenta para efectos del cálculo de las prestaciones sociales, el auxilio de cesantía y sus intereses y las primas de servicio, los aportes a seguridad social, las contribuciones parafiscales, la indemnización por despido sin justa causa y las vacaciones compensadas en dinero, más «[...] *no integrará la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia precisamente la remuneración o salario ordinario, específicamente recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo*», exclusión que contraviene abiertamente el ordenamiento legal, toda vez que al retribuir directamente el servicio, dicha bonificación constituye salario y no puede dejar de

serlo por acuerdo entre las partes, por lo que la reliquidación pretendida en la demanda, como lo coligió el *a quo*, estaba llamada a prosperar.

Ahora bien, una de las inconformidades planteadas por el promotor del juicio, estriba en declarar la ineficacia del pacto de exclusión salarial suscrito entre las partes, en relación con los incentivos de progreso convencional, progreso tubería, HSE y, prima técnica, al que el *a quo* le dio plena validez.

Los desprendibles de pago visibles en medio magnético de folio 83 que se analizaran en sede de casación, dan cuenta que aquellos emolumentos fueron sufragados al demandante de septiembre de 2013 a septiembre de 2014, esto es, en vigencia de toda la relación laboral y, en cantidades variables mes a mes. Como ya se dijo al resolver el recurso de casación y lo tiene adocinado la Corte, la carga de probar su origen y destino gravitaba sobre el empleador; es decir, a este extremo del litigio le incumbía acreditar que su pago no provenía de la prestación del servicio o que no estaban destinados a enriquecer el patrimonio del trabajador (CSJ SL986-2021), carga probatoria que no desplegó, con lo que se reafirma su carácter salarial y, por ende, contrario a lo sostenido por el juez de la primera instancia, sí debían tenerse en cuenta en la base para la reliquidación de prestaciones sociales, trabajo suplementario y vacaciones del demandante.

En lo pertinente a la indemnización moratoria y la sanción por no consignación completa del auxilio anual de cesantía, cuya condena pretende la parte actora, ha sostenido de antaño la jurisprudencia de esta Corporación que su imposición no es automática, sino que, para ello debe el juzgador valorar la conducta del deudor encaminada a determinar si su proceder estuvo revestido de buena fe y ajeno a cualquier intención de causar daño al trabajador, lo que conllevaría su exoneración (CSJ SL8216-2016; CSJ SL6621-2017 y CSJ SL4311-2022).

En reciente pronunciamiento, en el que esta Corte definió la naturaleza salarial del pago que por bonificación de asistencia hiciera CBI Colombiana SA a sus trabajadores, en punto a la indemnización moratoria, concluyó:

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 (CSJ SL1259-2023).

Por resultar procedente la aplicación de aquellas consideraciones al presente estudio y, también son extensibles a la sanción contemplada en el artículo 99 de la [Ley 50 de 1990](#), se confirmará la condena por indexación impartiera el juez de primer grado.

Siendo así, efectuadas las operaciones aritméticas, confrontadas con la liquidación final de derechos sociales y los pagos realizados al demandante en vigencia del contrato de trabajo, se obtienen las siguientes sumas a pagar a cargo de su empleador, calculadas con el salario promedio mensual de cada anualidad que arrojó para el año 2013 \$5.853.051.00, y 2014 \$7.094.848.00 en el que se incluyeron, además del salario y las horas extras y trabajo

suplementario, el pago convencional cuya incidencia salarial aquí se definió:

	VALOR RELIQUIDADO	SUMA PAGADA	DIFERENCIA
CESANTÍA	\$6.747.927	\$4.424.712	\$2.323.215
INTERESES A LA CESANTÍA	\$516.266	\$300.300	\$215.966
PRIMA DE SERVICIOS	\$6.747.927	\$4.568.933	\$2.178.994
VACACIONES	\$3.373.964	\$2.047.474	\$1.326.490
HORAS EXTRAS ORDINARIAS DIURNAS	\$1.339.520	\$764.764	\$574.756
HORAS DOMINICALES	\$2.252.978	\$819.910	\$1.433.068
HORAS DOMINICALES NOCTURNAS	\$430.495	\$97.040	\$333.455
HORAS EXTRAS NOCTURNAS	\$2.121.074	\$736.617	\$1.384.457
HORAS EXTRAS DOMINICALES Y FESTIVOS	\$177.372	\$75.525	\$101.847
RECARGO NOCTURNO	\$433.239	\$350.014	\$83.225
RECARGO DOMINICAL NOCTURNO	\$65.380	\$31.162	\$34.218

Consecuentemente, procede la condena por las diferencias en los aportes que resultan por el mayor valor del IBC y deberá pagar la demandada al sistema de seguridad social en pensiones, por toda la vigencia del contrato de trabajo, considerando el salario realmente percibido por el trabajador conforme quedó definido con antelación, las que deberán cancelarse a la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Porvenir SA, entidad a la cual se encontraba afiliado el demandante tal como se acredita con las planillas de pago de aportes adosadas en medio magnético por CBI Colombiana SA al folio 83 y, a satisfacción de aquella.

Conforme a lo analizado, se modificarán los numerales segundo y tercero de la sentencia de primera instancia, para condenar a CBI Colombiana SA en los términos

anteriormente expuestos. Se confirmará en lo demás.

Las costas de las instancias estarán a cargo de la sociedad CIB Colombiana SA.

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, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 31 de agosto de 2021, dentro del proceso que **JUAN JOSÉ MEDINA PUCHE** adelantó contra **CBI COLOMBIANA SA**, en cuanto revocó la decisión condenatoria del *a quo* e impuso costas de ambas instancias al actor.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: MODIFICAR LOS NUMERALES SEGUNDO Y TERCERO de la sentencia proferida el 21 de junio de 2018, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, así:

SEGUNDO: CONDENAR a CBI COLOMBIANA SA a pagar en favor del demandante JUAN JOSÉ MEDINA PUCHE, los siguientes valores debidamente indexados al momento de su pago, de conformidad con la fórmula expuesta en la parte considerativa de esta sentencia:

- Por diferencia derivada de la reliquidación de la jornada suplementaria, de horas extras, recargo nocturno, dominicales y festivos, en la suma de \$3.945.0526.
- Por diferencia derivada de la reliquidación de primas de servicio, la suma de \$2.178.994.
- Por diferencia derivada de la reliquidación del auxilio de cesantía, la suma de \$2.323.215.
- Por diferencia derivada de la reliquidación de los intereses a la cesantía, la suma de \$215.966.
- Por diferencia derivada de la reliquidación de vacaciones la suma de \$1.326.490.

TERCERO: CONDENAR a CBI COLOMBIANA SA a pagar en favor del demandante JUAN JOSÉ MEDINA PUCHE las diferencias en el valor de aportes al régimen general de pensiones, durante toda la vigencia del contrato de trabajo, considerando el salario realmente percibido por el trabajador conforme quedó definido en la parte motiva de esta sentencia, las que deberán cancelarse a la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Protección SA, a su entera satisfacción.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Las costas de las instancias se imponen a la demandada.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Salva voto parcial

JORGE PRADA SÁNCHEZ