



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4

## **OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**Magistrado ponente**

**SL1459-2025**

**Radicación n.º 13001-31-05-006-2017-00027-01**

**Acta 011**

Bogotá, D. C., primero (1) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **FRANK RENÉ MADRIZ**, frente la sentencia proferida por la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 29 de abril de 2022, en el proceso que instauró contra **CBI COLOMBIANA SA, EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y la **REFINERÍA DE CARTAGENA (REFICAR)**, al cual se vinculó a **LIBERTY SEGUROS DE VIDA SA** y a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS SA (CONFIANZA SA)**, como llamadas en garantía.

### **I. ANTECEDENTES**

Accionó el demandante contra CBI Colombiana SA y contra Reficar, para que se declarara, (i) la existencia, entre ellos, de un contrato de trabajo, entre el 9 de septiembre de

2013 y el 14 de abril de 2014; (ii) que este se terminó unilateralmente y por voluntad de la primera como su empleadora; (iii) que le deben las diferencias por concepto de prestaciones sociales durante toda la relación laboral teniendo en cuenta los factores que realmente devengó; (iv) que la bonificación de asistencia, incentivo de productividad, de progreso, de «*progreso tubería*», prima técnica, todos de tipo convencional, así como los auxilios de lavandería, gastos de transferencia bancaria y bono de alimentación Sodexho, tenían carácter salarial.

En consecuencia, solicitó que se condenara tanto a CBI Colombiana SA como a la Refinería de Cartagena SA, de forma solidaria, a que le reconocieran y pagaran: (i) las diferencias por concepto de las prestaciones sociales y vacaciones, causadas durante la relación laboral teniendo en cuenta todos los factores devengados; (ii) las indemnizaciones moratorias por no pago completo de las acreencias, y por no reconocer oportunamente lo que correspondía a la liquidación por fenecimiento del vínculo; (iii) la sanción de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y, (iv) los intereses causados, así como lo extra y ultra petita.

En sustento de sus pretensiones, y en lo que interesa al recurso extraordinario, manifestó que laboró para CBI Colombiana S.A. en el cargo de «*Tubero A*», del 9 de septiembre de 2013 al 14 de abril de 2014, fecha en la que la empresa dio por terminada la relación.

Expresó que su remuneración estaba integrada por un componente denominado salario básico, y otro llamado

bonificación de asistencia y HSE, los cuales eran de causación mensual y que, se generaban por la prestación personal de sus servicios, dado que, si reportaba un accidente o incidente laboral e incluso si se daba su «*inasistencia injustificada*», no implicaba una disminución o aumento de su valor; así como que, en septiembre de 2013 se pactó entre CBI Colombiana SA y la Unión Sindical Obrera -USO-, una CCT de la que es beneficiario y por tanto, le corresponden de igual manera los incentivos convencionales que aquí reclama.

Informó que la aludida sociedad, solo incluyó, como base salarial para su liquidación, el básico, el bono de asistencia y el HSE, amparado en que los demás rubros que recibía se encontraban exentos ante los pactos de exclusión salarial previamente suscritos.

Las demandadas, al responder el libelo inicial, se opusieron a las pretensiones del accionante.

CBI Colombiana S.A aceptó los extremos temporales de la relación laboral y el cargo desempeñado por el actor. También, que tenía la calidad de contratista independiente de Reficar y precisó que «*no desarrolla actividades enmarcadas en el objeto social [...]*» de la última.

Negó lo demás, en el entendido de que los pagos extralegales no tuvieron su origen en la contraprestación directa del servicio, quedando excluidos voluntariamente conforme a la cláusula cuarta pactada contractualmente e

incluso, en el anexo 2 del mismo, atendiendo lo convencionalmente acordado.

Frente a los incentivos reclamados, recalcó que no tenían naturaleza retributiva, y que se pactaron en cumplimiento de la política salarial exigida por Reficar a sus contratistas en la ejecución del proyecto de ampliación de la Refinería de Cartagena como se acordó en la CCT, la cual fue documentada de manera completa y diferente en distintos instrumentos siendo que solo le consta lo que se consignó en los volantes de pago, frente a cada uno de estos.

Advirtió que, los reclamados no podían ser considerados como parte de la remuneración ordinaria, comoquiera que, al ser de fuente convencional con la CCT de septiembre de 2013, *«ninguno de ellos se causaba y reconocía, cuando a ello había lugar, como contraprestación directa del servicio prestado, sine qua non, dentro de la legislación laboral colombiana, para que un pago dentro de la relación laboral pueda tener incidencia salarial»*.

En cuanto a la indemnización requerida y demás condena adicionales, señaló su improcedencia al suponer que solo se pueden originar durante la vigencia de la relación y; frente a la responsabilidad solidaria, expresó que *«De la relación contractual entre las co-demandadas no se deriva la aplicación de la regla excepcional [...] prevista en el art- 34. del C.S. del Trabajo al no configurarse los requisitos para ello»*.

Planteó las excepciones de buena fe, inexistencia de las obligaciones, pago y prescripción.

Por su parte, Reficar dijo que no le constaban los hechos, y que no eran ciertos los relativos a la solidaridad. Arguyó que no tuvo relación alguna con el demandante, y que no podía predicarse la citada responsabilidad, por cuanto no se configuraron los presupuestos del artículo 34 del CST; empero, reconoció que tuvo una relación contractual con la codemandada, la cual señaló, *«En ningún lugar puede predicarse que se hizo para la ejecución de las actividades propias [...], pues dicha actividad jamás había sido desplegada por Reficar S.A.»*.

Propuso en su defensa, las excepciones que denominó inexistencia de las obligaciones y de la solidaridad; falta de legitimación en la causa por pasiva; principio de necesidad y carga de la prueba y, prescripción.

Mediante auto del 2 de noviembre de 2018, el juzgado aceptó el llamamiento en garantía que la anterior sociedad le hizo a la Compañía Aseguradora de Finanzas SA. (en adelante Confianza S.A.) y a Liberty Seguros SA., para que respondieran por las eventuales condenas.

En escritos separados, ambas aseguradoras se resistieron a las pretensiones del actor y de la empresa que las llamó en garantía. Dijeron que no les constaban los hechos de la demanda, pero en cuanto a los que les convocan, aceptaron la suscripción de la póliza, su vigencia y su cobertura, y explicaron que fue expedida en coaseguro, conforme al cual, a la primera le correspondía asumir el 80,7% y a la segunda el 19,3%.

Confianza S.A., precisó además que cubría lo previsto en el artículo 64 del CST como son «*salarios, prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa [...]»*, como quiera que las demás no se encontraban bajo su cobertura.

Invocó, como medios exceptivos, los que denominó: prescripción; ausencia de cobertura, de cualquier otra indemnización diferente a la del art. 64 CST, de prestaciones de tipo extralegal o convencional, de perjuicios morales y lucro cesante, de solidaridad y de los hechos y pretensiones de la demanda; del seguro de prestaciones ni perjuicios por expresa exclusión; de vacaciones; coaseguro; e, inexigibilidad de eventual afectación del contrato en un 100%. y, máximo valor.

Liberty Seguros SA., presentó contra la demanda las excepciones de improcedencia de declarar como salariales los beneficios extralegales pactados con el trabajador al estar excluidos en el contrato de seguros; de liquidar la sanción moratoria del art. 65 CST; inexistencia de solidaridad y, prescripción.

En cuanto al llamamiento, propuso las que denominó como, falta de cumplimiento de los requisitos para afectar la póliza; improcedencia en el pago del siniestro a Reficar SA, de la sanción moratoria a su cargo; límite máximo de responsabilidad; disminución del valor pactado con Confianza SA y del porcentaje al que se obligó e, imposibilidad de constituir fuente de enriquecimiento a partir de lo que no le corresponde.

El accionante reformó la demanda según proveído del 21 de febrero de 2019 en el que adicionó con los acápites de «*NUEVAS DECLARACIONES; NUEVAS CONDENAS*» las pretensiones de la demanda, persiguiendo ahora que se declarara la existencia del incentivo hora adicional como factor salarial y la condena a los ya mencionados como a este y por la bonificación de asistencia, para la reliquidación del pago por la jornada de trabajo suplementario y recargos.

En relación a la citada modificación, ambas accionadas y aseguradoras vinculadas, como lo hicieron contra el libelo inicial, se refirieron en igual sentido a los hechos y rechazaron las condenas deprecadas. CBI Colombiana SA precisó que estos fueron liquidados conforme «*a su formulación legal, sin incurrir en las omisiones que insinúa el querellante*», y por su parte Reficar, insistiendo en la inexistencia de la solidaridad. Aunado a ello, la empleadora adicionó la excepción de compensación.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 25 de junio de 2019, absolvió de las pretensiones de la demanda al extremo pasivo y a las llamadas en garantía, al declarar como probadas las excepciones de «*prescripción de la acción para reclamar la reliquidación de las acreencias laborales de la inclusión del bono de asistencia en el cálculo de las horas extras, recargo nocturno, dominical y festivo, y su incidencia en la liquidación de las prestaciones sociales*».

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, mediante fallo del 29 de abril de 2022, al resolver el recurso de apelación presentado por el actor, confirmó la decisión de primer grado.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal recordó que en la decisión primigenia se absolvió a CBI Colombiana SA de reliquidar las prestaciones sociales del actor, como consecuencia de la inclusión del bono de asistencia como factor salarial para el cálculo de los recargos de trabajo suplementario y de los demás convencionales debido a que operó la prescripción.

Por lo tanto, determinó que el problema jurídico a resolver, se circunscribiría a establecer.

[...] si el actuar del Juez en declarar la prescripción y en consecuencia absolver de la reliquidación de las prestaciones sociales por la inclusión del bono de asistencia, estuvo en correcto, y como consecuencia, determinar si la bonificación “Bono (sic) de Asistencia (sic)” y demás conceptos convencionales constituyen o no salario, y en el evento de que lo sea, si es posible de un pacto de exclusión salarial.

Para tal efecto, luego de precisar que, aunque no se apeló lo concerniente a la bonificación de asistencia, señaló que, al declararse la prescripción frente al derecho, era necesario estudiar su procedencia, para lo cual, trajo a

colación lo que en un caso similar<sup>1</sup> resolvió al ser reclamada la de HSE.

Asimismo, tuvo sin discusión que el bono de asistencia fue ofrecido por CBI Colombiana SA al accionante conforme a la cláusula cuarta del contrato de trabajo<sup>2</sup> ya que se estableció el que la remuneración mensual se conformaba por dos factores, el ordinario y dicha bonificación, condicionada; luego, analizó su incidencia salarial y, cómo fueron pactados los demás incentivos y auxilios reclamados según las condiciones y anexo del contrato, para lo cual convocó el artículo 127 de CST.

Recalcó que, aplicaría el criterio que implementó en la decisión que adoptó al interior del proceso con radicación 13000-31-05-002-2014-00247-02, en el entendido de que tenía el mismo patrón fáctico y tras ser objeto de acción de tutela, en la sentencia CSJ STL11582-2020 que la analizó constitucionalmente, se dijo que *«no resultaba descabellada [...] concluir que el pacto de exclusión salarial del bono de asistencia celebrado ente (sic) las partes en conflicto era válido, pues con él no se pretendió [...], sino excluir el mismo de la base para liquidar trabajo suplementario y vacaciones disfrutadas en tiempo»*, lo que de paso dijo, le sirvió para rectificar cualquier criterio dado en sentido contrario.

Sostuvo entonces, que dicha bonificación constituyó una contraprestación indirecta del servicio dado que la

---

<sup>1</sup> Radicación 13000-31-05-002-2014-00247-02.

<sup>2</sup> Folios 21 a 29 del expediente.

directa se cubría con la ordinaria y, *«por las sobre remuneraciones derivadas de tiempo suplementario, trabajo nocturno [...] en domingos y festivos»* que al superar el mínimo son desalarizables, pues solo adquieren una connotación diferente cuando son habituales y permanentes, lo que ocurría igualmente con el incentivo de progreso y los demás pactados, pues estos obran en los anexos del contrato y provienen de la Política Salarial de Reficar y la CCT.

Indicó que, en tal sentido, sin el demandante tener derecho a la reliquidación del trabajo suplementario y recargos, con la inclusión de la bonificación de asistencia, no había lugar a declarar la excepción de prescripción, por lo que en ese aspecto revocaría la primigenia, confirmando en la absolución de las pretensiones a las demandadas y vinculadas.

Finalmente, agregó que de considerarse dichos conceptos tuvieran carácter salarial, llegaría a la misma conclusión del juez primario, comoquiera que al presentarse la reforma de la demanda para el 29 de enero de 2019 donde se incluyó la persecución de la reliquidación del trabajo suplementario y los recargos, ya habían pasado los 3 años que pregonan el artículo 151 CPTSS desde la terminación del vínculo, sin poder tomar como fecha de reclamación la de la original del 26 de enero de 2017, ya que en ella no se solicitó la señalada bonificación como se hizo taxativamente en fecha posterior.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por Frank René Madriz, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado y en su lugar, acceda a todas las pretensiones formuladas en el libelo genitor, declarando inclusive solidariamente responsable de las condenas a Reficar y en su favor, el pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 CST, así como la señalada en el 99 de la Ley 50 de 1990.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, los cuales son objeto de réplica por parte de HDI Seguros Colombia SA antes Liberty Seguros SA; los cuales se fallan en conjunto al compartir normas, argumento y objeto.

#### **VI. CARGO PRIMERO**

Acusa la sentencia de transgredir la ley por la vía indirecta *«por evidente error de hecho»*, en relación con el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010; 9, 12 a 16, 18, 27, 34, 43, 55, 65, 127, 128, 144, 158 a 160, 249, 253, 306, 340, 467, *«476 del Código Sustantivo del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, 174 y 177 del Código de Procedimiento Civil, 1602*

*del Código Civil, 13 (SIC), 39, 43 y 53 de la Constitución Política».*

Esto, por cuanto el colegiado incurrió en los siguientes yerros:

No tener por demostrado estándolo que, los pagos correspondientes a PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA (sic) 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 sanciones del art 65 CST y 99 de la ley (sic) 50/90.

No tener por demostrado estándolo, que Reficar es solidariamente responsable de todas las condenas laborales a la luz del art. 34 del CST.

Para tal efecto, señala que se apreciaron indebidamente los volantes de pago, planillas de seguridad social y la convención colectiva de trabajo junto con sus anexos, pues de haberlo efectuado como correspondía, se hubiera establecido que los emolumentos perseguidos en el proceso ordinario, *«tienen relación directa entre su causación y cuantía»* con el servicio prestado, lo que no desvirtuaron las accionadas, equivocándose incluso al analizar los pactos de exclusión contenidos en el contrato y la evocada CCT, cuando se validó a partir de la frase *«Sin incidencia Salarial»* que era procedente no tenerlos en cuenta al liquidar la prima técnica,

el bono de asistencia y los incentivos de progreso, «*progreso tubería*» y el de HSE, todos de tipo convencional.

Expone que, de la CCT y su anexo 1, junto con los referidos volantes se desprende que los pagos eran retributivos, como quiera que el monto de estos disminuía con sus ausentismos, «*a mayor trabajo mayor beneficio*». En soporte de lo expuesto, presenta la siguiente relación de lo recibido mes a mes desde septiembre de 2013 hasta marzo de 2014:

MES	CONCEPTO	MONTO
SEPTIEMBRE 2013	SALARIO BASICO (sic)	\$ 1.706.952
	BONO DE ASISTENCIA	\$ 768.134
	TOTAL	\$ 2.475.086
OCTUBRE 2013	SALARIO BASICO	\$ 2.295.075
	BONO DE ASISTENCIA	\$ 1.033.482
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$ 43.569
	PRIMA TECNICA (sic) CONVENCIONAL	\$ 2.416.299
	TOTAL	\$ 5.788.425
NOVIEMBRE 2013	SALARIO BASICO (sic)	\$ 2.374.215
	BONO DE ASISTENCIA	\$ 1.068.397
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$ 133.234
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$ 177.435
	INCENTIVO DE PROGRERO TUBERIA (sic)	\$ 1.109.290
	PRIMA TECNICA (sic) CONVENCIONAL	\$ 1.959.161
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$ 74.196
	TOTAL	\$ 6.895.928
DICIEMBRE 2013	SALARIO BASICO (sic)	\$ 2.453.356
	BONO DE ASISTENCIA	\$ 1.083.355
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$ 126.288
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$ 126.288
	INCENTIVO DE PROGRERO TUBERIA (sic)	\$ 789.530
	PRIMA TECNICA (sic) CONVENCIONAL	\$ 1.921.284
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$ 415.488
	TOTAL	\$ 6.915.589
ENERO	SALARIO BASICO (sic)	\$ 2.519.350

2024	BONO DE ASISTENCIA	\$ 1.116.969
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$ 240.579
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$ 928.865
	INCENTIVO DE PROGRERO TUBERIA (sic)	\$ 1.484.317
	PRIMA TECNICA (sic) CONVENCIONAL	\$ 1.981.169
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	N/A
	TOTAL	\$ 8.271.249
FEBRERO 2024	SALARIO BASICO (sic)	\$ 2.438.081
	BONO DE ASISTENCIA	\$ 1.097.136
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$ 293.850
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$ 549.161
	INCENTIVO DE PROGRERO TUBERIA (sic)	\$ 1.164.520
	PRIMA TECNICA (sic) CONVENCIONAL	\$ 1.747.128
	TOTAL	\$ 7.289.876
MARZO 2024	SALARIO BASICO (sic)	\$ 2.519.350
	BONO DE ASISTENCIA	\$ 1.097.136
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$ 243.808
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$ 182.856
	INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA CONVE	\$ 1.143.185
	PRIMA TECNICA (sic) CONVENCIONAL	\$ 1.944.801
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$ 443.284
	TOTAL	\$ 7.574.420

Advierte que, de todos los cálculos descritos, se observa que, para el mes de enero de 2014 devengó como ingresos retributivos del servicio la suma de \$2.519.350 sin tener en cuenta los auxilios y que de ese total, «*el SALARIO BASICO (sic)+ BONO DE SASISTENCIA + HORAS EXTRAS, ascendió al monto de \$3.636.319, por el contrario, los beneficios distintos a los previamente referenciados, ascendía a la suma de \$4.580.930*», por lo que al no tener en cuenta para analizar los factores salariales, las piezas documentales referenciadas, se configura el error de hecho que alude, ya que de haberlos estudiado, «*hubiese tenido por demostrado que en el presente caso no existe una proporcionalidad en los [...] recibidos con incidencia [...]*».

De igual manera, expresa que, se equivocó en cuanto al estudio de la validez del pacto de exclusión contenido en la CCT respecto de los incentivos reclamados y la prima técnica, como quiera que no se determinó si son o no retributivos del servicio, teniendo en cuenta incluso que dicha libertad de exclusión es restrictiva tal como en asunto similar el mismo tribunal adujo en «*radicado 13001-31-05-001-2015-00344-04 [...] decisión mayoritaria de la ponencia radicada por la Dra. Margarita Márquez de Vivero [...]*», de la cual trae a colación, apartes de su contenido.

Ahora bien, en cuanto a la prima técnica, convoca de los desprendibles de pago, la información que se refiere a los pagos que de octubre de 2013 a marzo de 2014 se realizaron por dicho concepto, los que alude, acreditan que se configura el error de hecho aludido, ya que, este «*dependía de la prestación directa del servicio, esto es, se veía disminuida en su pago por la ausencia injustificada o no por parte del trabajador, y de otro lado, a mayor días laborados y [...] horas de trabajo suplementario causado[,] ello implicaba un mayor valor del mismo*».

Recuerda que, la libertad de restarle incidencia salarial a la evocada prima es restringida y, por tanto, al verificar las variables presentes en los aludidos volantes, también se establecería que, «*dependía de la prestación directa del servicio, esto es, se veía disminuida en su pago por la ausencia justificada o no por parte del trabajador, y de otro lado, [que] a mayor días laborados y [...] horas de trabajo*

*suplementario causadas ello implicaba un mayor valor del mismo», para lo cual aseguró que de dichas documentales se observaban las siguientes fluctuaciones:*

MES de octubre de 2013:	\$ 2.416.299
Días laborados:	29,0
Días de Ausencias (SIC) laborales:	2,0
Horas de trabajo suplementario y recargos	0.0
MES de noviembre de 2013:	\$ 1.959.161
Días laborados:	30,0
Días de Ausencias (SIC) laborales:	0.0
Horas de trabajo suplementario y recargos	6,0
MES de diciembre de 2013:	\$ 1.921.184
Días laborados:	30,42
Días de Ausencias (SIC) laborales:	0.58
Horas de trabajo suplementario y recargos	24.0
MES de enero de 2014:	\$ 1.981.169
Días laborados:	30.53
Días de Ausencias (SIC) laborales:	0.47
Horas de trabajo suplementario y recargos	0.0
MES de febrero de 2013:	\$ 1.747.128
Días laborados:	24,0
Días de Ausencias (SIC) laborales:	4.0
Horas de trabajo suplementario y recargos	0.0
MES de marzo de 2013:	\$ 1.944.801
Días laborados:	30.0
Días de Ausencias (SIC) laborales:	1.0
Horas de trabajo suplementario y recargos	35.0

Finalmente, en un aparte que titula, «*ERROR DE DERECHO POR VIA (sic) INDIRECTA*», agrega que, sobre el pago de la prima técnica convencional, se 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**

Embiste la sentencia por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea del artículo 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 a 62 y 66 A del CPTSS; 174 y 177 del CPC; 1602 del Código Civil y, 13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.

Lo anterior, por cuanto interpretó que la CCT tiene la virtualidad de permitir que cualquier cláusula de desalarización opere sobre los beneficios que en la misma se reconocen, endilgando a los artículos 127 y 128 CST una condición de validez de dichos acuerdos que no prevén, lo que a su vez hace incoherente los argumentos que soportan dicha conclusión al *«(i) establecer que per se la convención colectiva implica una coraza infranqueable a las renunciaciones a las connotaciones salariales de un beneficio y renglón seguido establecer que si bien son válidos los pactos de exclusión salarial ello no es posible cuando (ii) atente contra la remuneración, vital, móvil y sea proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo».*

Advierte que, también se equivoca el tribunal cuando manifiesta que la vía procedimental para desarrollar la discusión que versa sobre el pacto de exclusión salarial, es

la denuncia de la convención, toda vez que, esta «[...] 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», por lo que al perseguirse en el presente asunto, que los beneficios cercenados de la liquidación de acreencias laborales sean tenidos en cuenta para dicha oportunidad con los efectos interpartes, «no afecta a la convención en un sentido erga omnes (sic), sino de manera particular al presente caso».

### **VIII. RÉPLICA**

HDI Seguros Colombia SA luego de informar que Liberty Seguros SA cambio su razón social a la aludida denominación, en un reproche general, asegura que su situación solo es posible analizarla de llegar a prosperar la demanda de casación y que, de todas formas, en instancia se impone su absolución «[...] en tanto los derechos discutidos no fueron objeto de amparo por parte del seguro, y por cuando no se cumplen los requisitos del artículo 34 C.S.T. para condenar a REFICAR en su condición de asegurado».

Agrega que, la acción extraordinaria carece de técnica, toda vez que es un alegato de instancia y, que presenta una proposición jurídica incompleta basada en apartes normativos derogados o incluso, cargos motivados sin evocar ninguna reglamentación como ocurre con el «enumerado como 4.1.2.».

Asimismo, refiere que el presentado por vía indirecta, no contiene la identificación del error en la valoración en que se dice cayó el juzgador plural y menos que sea de tipo «*grosero o evidente*», siendo al contrario, la evaluación de los medios fue adecuada y las resultas, acorde a la aplicación del principio de la libre formación del conocimiento, mientras que en el enfilado por la senda jurídica, se sigue la línea jurisprudencial que la Corte ha implementado frente a la validez de los pactos de exclusión salarial, lo que considera descarta cualquier error interpretativo sobre las normas denunciadas.

De forma puntual, señala frente al primer reproche que, este carece de submotivo de violación y reitera lo criticado frente a la proposición de normas jurídicas derogadas; dice que tampoco se allegó justificación de la «*necesaria violación medio*», y que se atacan aspectos relacionados con los artículos 34 y 65 CST que no fueron objeto de pronunciamiento por el colegiado, dejando de lado incluso la tarea argumentativa necesaria para acreditar el sentido correcto y adecuado que debía darse respecto de los volantes de pago, planillas de seguridad social y la convención misma, por lo que, a partir de la existencia de un pago periódico no se puede entender que este *per se*, convierta el mismo en un factor salarial.

Finalmente, en cuanto al segundo, precisa que no se incurre en el error interpretativo que se arguye, por cuanto se siguió el precedente jurisprudencial y se reconoció que los

pactos extralegales deben ser proporcionales conforme a las limitaciones que impidan la transgresión de los derechos mínimos laborales, siendo que, al ser condicionada dicha desalarización a unos pagos particulares en virtud de las concesiones mutuas, *«desconocer la facultad de pactar exclusiones salariales a ciertos derechos que nazcan por mutuo acuerdo, desnaturalizaría de lleno contra el fundamento de la negociación colectiva, en la medida en que el empleador encontraría menos incentivos para acordar prerrogativas que tienen por finalidad mejorar la productividad y las condiciones laborales de los trabajadores».*

Aunado a ello, extiende su crítica a los aspectos que en instancia deben evaluarse de llegar a casar la sentencia, comoquiera que propuso excepciones al contestar el llamamiento en garantía por el cual se le vinculó al asunto, es decir a la solidaridad y las limitaciones de riesgos asumidas en las pólizas, para lo cual convoca además la sentencia CSJ SC4527-2020, solicitando en caso de que proceda la acción extraordinaria, se tenga en cuenta dicho clausulario con el fin de mantener su absolución y en su defecto, *«la existencia de coaseguro entre HDI [...] y COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S. A.».*

## **IX. CONSIDERACIONES**

Sea lo primero indicar que, la sentencia impugnada viene precedida de la doble presunción de acierto y legalidad, propia de este tipo de providencias. Esta se basa en la necesidad social de que, imperen los principios de certeza y

confianza legítima, que generan las decisiones tomadas por un funcionario público investido de jurisdicción y competencia, en ejercicio de las facultades y deberes de orden legal y constitucional.

Sin embargo, dicha presunción puede ser derruida por la parte que esté asistida del interés jurídico económico para que se le conceda el recurso, siempre que acierte en el planteamiento y en la demostración de sus inconformidades. A tal efecto, su tarea parte de la identificación de los pilares sobre los que está construido el pronunciamiento que se propone combatir, de lo cual dependerán la vía y la modalidad de ataque que deba seleccionar, dada la exigencia del numeral 5 del artículo 90 del CPTSS.

En el recurso extraordinario de casación se enjuicia la sentencia gravada para establecer si, al dictarla, el Tribunal observó los preceptos propios y vigentes del sistema normativo que estaba obligado a aplicar para solucionar rectamente el conflicto, mantener el imperio e integridad del ordenamiento jurídico y proteger los derechos de las partes. Por ello, en esta sede se confrontan, directa o indirectamente, las normas pertinentes al caso y la sentencia emitida por el colegiado y, excepcionalmente, la del juez unipersonal. Por el contrario, no se ventila el litigio entre quienes actúan como partes opuestas en las instancias tal como se reiteró en sentencia CSJ SL, 7 feb. 2012. Rad. 36764.

Luego, aunque le asiste razón a la réplica cuando alude la improcedencia de convocar en la proposición jurídica de

ambos cargos, normas que se encuentran derogadas como son las del CPC, lo cierto es que dicho requisito se subsana con una sola de las que se encuentran vigentes, pues además de ser aplicables al asunto, fueron implementadas o desatendidas en los términos denunciados por el respectivo juzgador; asimismo acierta en la crítica frente a la ausencia de submotivo de transgresión para el que se enfila por la vía indirecta, pero, comoquiera que de su desarrollo se entiende la aplicación indebida de estas por los errores de hecho en que presuntamente se incurrió, es posible desatar la controversia expuesta.

Igualmente, debe señalarse que, al contrario de lo dicho en la oposición, se identificó por el censor en debida forma el error que se le endilga al colegiado y que, no puede tenerse como falencia técnica que se siguió o no la línea jurisprudencial de la corporación frente al tema, pues a partir de la discusión y la evaluación pertinente es que se logrará determinar su correcto o indebido seguimiento, además, evidenciado lo anterior y teniendo en cuenta que los ataques comparten argumentos y normas denunciadas, al juntarse estos para su resolución, se tiene por superada la mixtura que al plantearse como independientes pudo presentarse.

Así las cosas, memórese que el Tribunal fundamenta su decisión en que los incentivos de progreso y demás pactados, fueron previstos contractualmente como excluidos de la base salarial respecto del trabajo suplementario y los recargos, al considerar eficaz al tenor de los artículos 127 y 128 del CST

la cláusula cuarta inmersa en el contrato y los anexos firmados por el actor y el convenio suscrito entre CBI Colombiana SA y Reficar, como quiera que los consideró desalarizables al ser remunerada de forma directa la labor con el salario ordinario y por tanto, era procedente confirmar la sentencia del *a quo*, para absolver a todas las demandadas.

Lo anterior recalcando que, de todas formas, se llegaría a la misma decisión que el *a quo*, dado que, era cierto que el trienio establecido en el artículo 151 CPTSS desde la finalización de la relación laboral, transcurrió, pues la relación terminó el 14 de abril de 2014 y no podía tenerse como fecha de radicación de la demanda frente a la bonificación de asistencia y del trabajo suplementario, la de la original, cuando en esta no se incluyó como pretensión la referida solicitud de reliquidación, sino en la de la reforma presentada el 29 de enero de 2019.

Por su parte, el recurrente soporta su reproche en que el pacto de desalarización contenido en su contrato, transgrede lo establecido en los artículos 43, 127 y 128 del CST, y el 53 de la CP, entre otros, como quiera que, al ser el bono de asistencia y los demás incentivos, retributivos de su trabajo, es errado no reconocer la incidencia que de las mismas reclama para que se lleve a cabo la reliquidación de las sumas a su favor, pues a sabiendas de que lo que persigue proviene de la ejecución de sus funciones y de lo que se dejó de cancelar oportunamente por su empleador, de mala fe la confutada omitió incluirlas al momento de la

respectiva liquidación y por tanto, le corresponde judicialmente el reconocimiento que solicita.

De otro lado, la llamada en garantía dice que, de llegar a prosperar la acción extraordinaria, *«en instancia se impone su absolución [...] en tanto los derechos discutidos no fueron objeto de amparo por parte del seguro»* y por cuanto no procede la solidaridad que se pregona al tenor del art. 34 CST; que los reproches obedecen más a un alegato de instancia, puesto que no se demuestra el error garrafal en que incurrió el sentenciador al valorar las pruebas arrimadas al proceso y deja de lado la proposición de una modalidad de transgresión, mientras en el enfilado por la vía jurídica no se comprueba la interpretación equivocada de los artículos 127 y 128 CST, pues además, de llegar a imponerle en segunda instancia condena alguna, deben despacharse las excepciones que, como llamado en garantía presentó ante las limitaciones de la cobertura ya mencionada.

Corresponde entonces a esta Sala determinar, como problema jurídico, si el juez plural erró al confirmar la absolución de las demandadas y llamadas en garantía frente a la pretensión de reliquidar y pagar las diferencias prestacionales y salariales que se produjeron a partir de no reconocer la incidencia salarial de la bonificación de asistencia; prima técnica e incentivos de progreso, progreso tubería, hora adicional y HSE todos de tipo convencional, para calcular las respectivas diferencias y en su caso, determinar la solidaridad de Reficar en el pago de aquellas con la consecuente ejecución de las llamadas en garantía en

amparo de esta última.

En tal sentido, recuérdese que la Corte ha instruido de vieja data que es suficiente que el trabajador alegue que los réditos que reclama tienen connotación salarial, y acredite que el empleador lo realizó de manera constante, periódica y habitual, para que le competa al segundo la carga de probar *«que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias»* (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018 y CSJ SL986-2021, CSJ SL804-2024).

En pronunciamiento CSJ SL986-2021 reiterado en la CSJ SL1989-2024, se indicó que:

Al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual, y a éste, con el fin de no quedar compelido a asumir los efectos jurídicos que le son propios a un estipendio de esta naturaleza, deberá demostrar que los pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio. De ahí, que, para la Sala, el solo dicho del empleador sin prueba alguna que acredite sus manifestaciones, carecen del mérito suficiente para descartar la naturaleza salarial del estipendio económico entregado de manera habitual y constante en la cuenta de ahorros del trabajador, en igualdad de condiciones al pago efectuado del salario básico (CSJ SL986-2021).

Así las cosas, desconoció el *ad quem*, que si la parte activa acreditaba la habitualidad de los emolumentos reclamados como salariales, quien debía probar que ellos no eran contraprestación de las labores, era el empleador, lo que

no sucedió.

Lo anterior en el entendido de que, para comprobar el carácter remuneratorio de un pago, más allá de tal formalidad, se debe aclarar si con él se retribuyeron o no, directamente los servicios prestados, conforme al artículo 127 del CST, pues, como el mentado precepto establece que, constituyen este, todos los ingresos que percibe el trabajador en dinero o en especie en contraprestación de su oficio, con independencia de la denominación o forma que presente, entre ellos, por ejemplo, *«primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, [...] del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones»*, no se podía desvirtuar este simplemente con señalar que, como el salario ordinario cubría su labor, los demás, remuneraban de forma indirecta este y por tanto, eran desalarizables.

En armonía con lo anterior, el precepto 128 de la misma codificación, contempla aquello percibido que no tiene tal connotación, porque se reciben ocasionalmente, por mera liberalidad del empleador, o porque no persiguen enriquecer su patrimonio, sino aportar para el desempeño de sus funciones; en concreto prevé que no lo serán *«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 [...]»*.

Al analizar tales disposiciones, la Corte ha instruido que los desembolsos recibidos debido a la relación laboral, por regla general, se presumen salariales, salvo que se acredite su esencia de ocasional, de mera generosidad o que no remuneran el servicio prestado, como se indicó en las sentencias CSJ SL5159-2018 y CSJ SL1993-2019 reiteradas en las decisión CSJ SL1517-2023 y CSJ SL1989-2024, que memoró:

[...] el carácter remuneratorio de un pago no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados.

De esta manera, no basta con referir que como la denominación de un rubro coincide con aquellos que consagra taxativamente el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, no es factor salarial, en la medida que un pago seguirá predicándose como tal si cumple las condiciones previstas en la ley, aun cuando exista estipulación en contrario, pues se impone la realidad sobre las formalidades, a más de que tal y como lo aduce el recurrente la naturaleza salarial proviene de lo dispuesto en el artículo 127 *ibidem* y no es dable su desconocimiento por lo previsto en la primera preceptiva enunciada.

En dicha línea, pese a que de conformidad con el inciso final del artículo 128 del CST, es permitido el establecimiento de las evocadas cláusulas respecto de algunos conceptos, no les es dable abusar de dicha facultad y menos, sustraer de tal naturaleza a un pago que, en realidad obedece al servicio prestado, tal como se mencionó en sentencia CSJ SL12220-2017 que ha sido reiterada en sendos proveídos posteriores.

De ahí que los citados cánones, hubieran sido estudiados por la Sala en la sentencia CSJ SL5159-2018 que fuera reiterada en proveídos CSJ SL1278-2021, CSJ SL607-

2023, CSJ SL1517-2023, CSJ SL804-2024 y CSJ SL1989-2024 en la que, para la última, se consideró:

### **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 (Subrayas del texto).

Corolario de lo anterior, el juzgador plural aplicó indebidamente las censuradas normas, lo que llevó a que evaluara de forma equivocada las documentales, en tanto que, al descartar de plano la naturaleza de los pagos efectuados por el bono de asistencia, los incentivos HSE, de

progreso, de progreso tubería y, trabajo suplementario, así como la prima técnica, todas de tipo convencional, ante el pacto de desalarización plasmado en el contrato que consideró válido por incluso provenir algunos de sus preceptos de la política de Reficar, aunque reconoció que cubrían de forma indirecta la labor o en su defecto, que al originarse en el mismo por el acuerdo estaban exentos, no avizó que, en efecto, con dichos emolumentos, se retribuye el servicio prestado por el trabajador lo que no permite la referida exclusión.

Al respecto, nótese cómo en el contrato mismo, acápite de *remuneración*, en cuanto a la bonificación de asistencia y demás incentivos, se pactó:

El Empleado tendrá como remuneración una asignación fija o salario básico en la cuantía señalada en la sección B) en pesos colombianos 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 (sic) en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del Empleado (sic) y de su equipo de trabajo en las disposiciones de Higiene (sic), Salud (sic) y Medio (sic) Ambiente (sic) (“HSE”).

Igualmente, en el texto contractual aclara que se tendrá por falta de puntualidad, el retardo de quince minutos o más en la hora de entrada, por retiro sin causa, el que se produce antes del tiempo fijado para la salida o, el efectuado sin autorización del superior, definiendo a su vez la «*asistencia injustificada*», en la que «*se produzca sin mediar permiso*»

*previamente autorizado o que no corresponde a una causal de ausencia de las previstas en la legislación laboral vigente», lo que comporta parámetros específicos para la remuneración del servicio prestado por el trabajador en jornadas donde interviene bajo la subordinación del empleador en cumplimiento de su función.*

Ahora bien, en dicho contrato, seguidamente se dispuso que, si el bono se causaba *«así como todo beneficio o auxilio, incluidos auxilios por alimentación, salud, educación [...] 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 por tanto, que lo mismo no incidiría para calcular el valor de *«las 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»*.

Valga reiterar que, para el colegiado la evocada excepción no contrariaba los preceptos legales, sin embargo, a juicio de esta Sala, existió error en esta apreciación, pues, de lo expuesto se logra determinar que las sumas retribuyen directamente el servicio del trabajador y, por tanto, constituyen salario, lo anterior por cuanto no resulta ajustado a derecho que, en uso de la facultad conferida por el art. 128 del CST, se despoje la incidencia del pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es la labor ejecutada, toda vez que no le es dable a las partes, disponer que aquello que por esencia lo es, deje de serlo, conforme se

mencionó en sentencia CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y por esta Sala en proveído CSJ SL5146-2020, reiterado en decisión CSL SL1517-2023 y CSJ SL804-2024, así:

Sin embargo, como lo ha precisado esta Sala de la Corte, dicha facultad no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, de modo que por esa vía no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos que, por esencia y por sus condiciones reales, lo tienen (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277, CSJ SL12220-2017, CSJ SL5159-2018, CSJ SL1437-2018, CSJ SL1798-2018, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1899- 2019) [...].

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

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

Esto sin dejar de lado que, como lo expresa el censor, *«existe error de hecho, [...], al no tener las piezas documentales referenciada [...], de haber tenido en cuenta los mismos, hubiese tenido por demostrado que en el presente caso no existe una proporcionalidad en los ingresos percibidos con incidencia salarial»*, tal como se avizora incluso en la relación que de lo expuesto en los volantes de pago adjuntos a folios 42 a 51 del cuaderno de primera instancia, donde se registró para los periodos de septiembre de 2013 a marzo de 2014 los distintos pagos teniendo en cuenta las ausencias que pudieron presentarse y variar los ingresos reconocidos al

trabajador por cada uno de dichos emolumentos.

Ahora bien, en cuanto a los errores que se endilgan por «No tener por demostrado estándolo que, [...] tiene derecho a que le liquiden y paguen todas las [...] junto con las sanciones del art 65 CST y 99 de la ley (sic) 50/90» y «No tener por demostrado estándolo, que Reficar es solidariamente responsable de todas las condenas laborales a la luz del art. 34 del CST» que corresponden a la discusión planteada frente a la indemnización moratoria y la referida responsabilidad, basta con anotar que esto no fue objeto de pronunciamiento por el colegiado, toda vez que, validado el pacto de desalarización, como la prescripción que se adujo del bono de asistencia, se absolvió integralmente al extremo pasivo de lo pretendido, por lo que entonces, al ser dichos puntos necesarios de revisar, será en instancia donde se diriman los mismos.

Colofón de lo anterior, se acredita que el Tribunal incurrió en los yerros fácticos endilgados frente a la limitación del bono de asistencia, incentivos, prima técnica y, trabajo suplementario, de tipo convencional, que se aluden, por tanto, los cargos salen avante frente a la reliquidación pretendida para tener en cuenta la incidencia de dichos conceptos.

Sin costas ante la prosperidad del recurso extraordinario.

## **X. SENTENCIA DE INSTANCIA**

En sede de instancia y conforme a lo expuesto, cumple memorar que la parte actora apela la decisión primigenia pretendiendo que se revoque la adoptada por el *a quo* en resumen, con el fin de que se acceda a la reliquidación de las sumas adeudadas teniendo en cuenta la incidencia salarial de todos los conceptos reclamados con la demanda y su reforma junto a las referidas indemnizaciones y sanciones, declarando la responsabilidad solidaria de ambas accionadas; señalando incluso que, *«la demanda fue presentada dentro de la oportunidad legal correspondiente tal y como consta en el recibido de la misma [...] por lo que solicita el Tribunal observe las fechas y falle a su favor»*.

Por su parte, Reficar arguyó la inexistencia de solidaridad con la demandante al no configurarse los presupuestos del artículo 34 CST por no haber tenido relación alguna con el actor, empero reconoció la existencia de un contrato con CBI Colombiana SA en procura de la ampliación de la planta física de la primera, así como llamó en garantía a las aseguradoras Liberty SA y Confianza SAS para que en los términos de la respectiva cobertura se hiciera efectiva esta de ser condenado en la litis.

Asimismo, recuérdese que CBI Colombiana SA en liquidación judicial, al controvertir la decisión inaugural con relación a los factores salariales que se tuvieron en cuenta para retribuir finalmente a su personal, advirtió que, en lo concerniente a los distintos incentivos, la bonificación de

asistencia, la labor suplementaria y por hora adicional; la prima técnica y los demás reclamados de carácter convencional, se dieron en virtud del acuerdo expedido de forma inicial por Reficar, teniendo que cumplir el trabajador con condiciones ajenas a la prestación directa del servicio, sin afectar el salario, estando acreditada la exclusión respecto de los mismos conforme se aceptó contractualmente y, prevaleciendo la libertad del acuerdo entre las partes contractuales para restringir conforme a lo preestablecido, su incidencia, por lo que no se causaban las indemnizaciones ni sanciones, siendo que ante la absolución de estas por el *a quo*, no se opuso a la decisión primigenia.

Entonces, habiéndose concluido en sede de casación que no resulta válido en uso de la facultad consagrada en el artículo 128 del estatuto del trabajo, para despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado, debe analizar la Sala, qué es lo que realmente le otorga esa connotación al aquí reclamado y consecuentemente, si de configurarse este y proceder la reliquidación de las prestaciones en disputa, se causan o no la indemnización moratoria y la sanción pretendida, así como la condena solidaria deprecada. De igual forma, si atendiendo la prescripción declarada en primer nivel respecto del bono de asistencia, la misma operó o en su defecto debe ser modificada para ser reconocida a favor del actor.

Así las cosas, téngase en cuenta que esta Corporación ha sentado, también como se explicó al resolver el recurso de

casación, que aun cuando existe un pacto de desalarización entre las partes, que no tiene un fin específico y que se reconoce con habitualidad, puede entenderse como retributivo del servicio a falta de cualquier medio para desvirtuar su condición salarial (CSJ SL8216-2016; CSJ SL1738-2021; CSJ SL 093-2023). Lo anterior, por cuanto del material probatorio se desprende que las bonificaciones e incentivos en cita, tenían una connotación remunerativa de su labor, que no logró ser desvirtuada por la empleadora.

En proveído CSJ SL4313-2021 reiterado en decisión CSJ SL2315-2023 se indicó que:

Siendo así las cosas la demandante probó la suma habitual que de manera fija recibía, a título de bono extralegal, y, por el contrario, no fue desvirtuado que dicha suma fuera directamente contraprestación del servicio, carga de la prueba que le correspondía a la parte demandada, o según el caso, probar que dicha suma correspondía a gastos de representación.

De este modo se considera que no le asiste razón al Tribunal al tener como pago no salarial los bonos pactados en el contrato de trabajo, puesto que en estos eventos es al empleador a quien le corresponde probar que dicho pago no remunera o retribuye de manera directa los servicios del trabajador.

El Tribunal en este caso realizó el análisis probatorio tomando en cuenta que debía desvirtuarse el carácter salarial de los denominados gastos de representación que se observa de conformidad con el contrato de trabajo no fueron pactados.

Luego es al trabajador a quien le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual tal y como se desprende del contrato de trabajo.

En síntesis, al tratarse de pagos habituales y constantes, en principio, estos se consideran retributivos del servicio, trasladándose la carga de la prueba al demandado (CSJ SL986-2021), quien para evitar las consecuencias prestacionales, debe demostrar que su fin era otro, y en este asunto, no existe prueba alguna que demuestre el argumento de la demandada relacionado con que dichos pagos eran en efecto, bonos

extralegales o gastos de representación, pues como ya quedó dicho, ni siquiera lo mencionado en el interrogatorio de parte acredita sobre la específica finalidad de los pagos consignados.

Al descender lo expuesto al *examine*, la Sala observa en el elenco probatorio, lo siguiente:

i) El contrato de trabajo<sup>3</sup>, suscrito el 9 de septiembre de 2013, en el que se vinculó al actor para desempeñar el cargo de «Soldador A Tubería 7», con un salario ordinario de \$2.327.662 y una bonificación condicionada «hasta la suma de \$1.047.456 pagadera como se indica en la cláusula cuarta [...]», que reza, entre otras cosas:

#### 4. REMUNERACIÓN:

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).

Así mismo, su cláusula 5º dispone:

#### 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, 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

---

<sup>3</sup> Folio 21 cuaderno primera instancia.

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.

*iii)* El «*anexo 1 -BENEFICIOS EXTRALEGALES; anexo 2 «OTROS BENEFICIOS [...] y; «anexo 3<sup>4</sup>»*», de la misma fecha que el contrato mismo, mediante el cual se pactaron uno a uno en similares condiciones los auxilios e incentivos deprecados.

*iii)* Los volantes de pago de septiembre de 2013 a marzo de 2014<sup>5</sup>.

*iv)* La liquidación del contrato, en la que aparece como fecha de inicio el 9 de septiembre de 2013 y, final el 14 de abril de 2014, donde se reconoció como último salario básico la suma de \$2.438.081 y un bono de asistencia de \$1.097.136.

De ahí que, conforme con los volantes mencionados y lo que se sostuvo en las diligencias, se observa que se cancelaron con sumas variables, a lo sumo, sobre los conceptos denominados bonificación de asistencia, incentivos HSE, de progreso, «*de progreso tubería*», prima técnica convencional, «*incentivo hora adicional convención*», horas extras diurnas y nocturnas, durante toda la relación laboral, tal como se reconoció, de forma regular y frecuente,

---

<sup>4</sup> Folios 31 a 37 cuaderno primera instancia.

<sup>5</sup> Folios 42 a 51 cuaderno primera instancia.

sin que el empleador aportara elemento de convicción alguno que evidenciara que su propósito no era retribuir el servicio, más allá de la tabla de porcentajes que servía para calcular el monto de la de asistencia, sin allegar defensa alguna para los demás.

Por ende, dichos conceptos habrán de tenerse en cuenta para la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones al demandante, partiendo de que la relación laboral entre el actor y CBI Colombiana SA, tuvo lugar del 9 de septiembre de 2013 al 14 de abril de 2014.

Además de lo anterior, es importante tener en cuenta que según lo establece el artículo 168 del CST, el trabajo suplementario se remunera con el salario ordinario, por lo que al determinarse que la bonificación de asistencia hace parte de este, pues se le pagaba al trabajador, evidentemente debía incluirse en el cálculo del recargo por las respectivas extras y labores adicionales, y al no proceder de esa manera, es claro que la empresa le quedó adeudando al actor sumas de dinero por no contabilizar para estos, dicho concepto.

Empero, como la empleadora al dar respuesta a la demanda formuló la excepción de prescripción y respecto de la misma, al contrario de lo señalado por el *ad quem*, se criticó por el actor que se declaró probada cuando la demanda se radicó en tiempo, conforme a su sello de recibido, debe recordarse que:

1. El libelo genitor en que se pretendió el reconocimiento

de la incidencia salarial del bono de asistencia —numeral 5 del acápite de declaraciones— entre otros y, la condena «*al pago de la diferencia por [...]*» concepto de las prestaciones sociales; aportes al SGSS; de las vacaciones disfrutadas «*durante toda la relación laboral [...] teniendo en cuenta todos los factores salariales realmente devengados por el actor*» se radicó el 26 de enero de 2017.

2. La reforma a la demanda se presentó el 29 de enero de 2019 y en la misma se deprecó adicionalmente, el reconocimiento del «*INCENTIVO HORA ADICIONAL*» —numeral 2.1, acápite «*NUEVAS DECLARACIONES*»— como de naturaleza salarial y, la condena al pago de las diferencias «*teniendo en cuenta las hora de trabajo suplementario realmente devengadas por el actor*», en el que además se describieron los factores salariales a tener en cuenta para el referido cálculo, incluyendo el «*[...]HORA ADICIONAL, BONO DE ASISTENCIA*».

Por lo tanto, como la primigenia se presentó el 26 de enero de 2017 y la relación finalizó el 14 de abril de 2014, siendo que la demandada se notificó el 15 de diciembre de 2017, se tiene que esta no operó respecto de las diferencias originadas en la reliquidación de las prestaciones sociales, aportes al SGSS y, vacaciones<sup>6</sup> disfrutadas por los factores salariales aquí reconocidos, a excepción del de hora adicional que apenas se invocó su declaratoria y condena con la reforma de la demanda que a todas luces, superó el trienio

---

<sup>6</sup> Artículo 186 y 187 del CST.

de que trata el artículo 488 del CST y 151 del CPTSS, junto con las originadas en el trabajo suplementario y recargos por el bono de asistencia, como afirmó el *a quo*.

Lo anterior entendiendo que, una situación es la reliquidación de las evocadas diferencias teniendo en cuenta incluso la aludida bonificación por cuanto desde la génesis del asunto se deprecó declarar la incidencia de la misma como factor salarial frente a los específicos puntos ya dichos y otra, que también se tuviera en cuenta para los que apenas se persiguieron con la aludida reforma, pues frente a estos, continuó corriendo el fenómeno aludido.

Aunado a ello, tampoco opera frente a (i) las cesantías en el entendido que se hacen exigibles al terminar la relación de trabajo<sup>7</sup> por lo que los 3 años no lograron consumarse sin la reclamación a lugar; (ii) sus intereses, puesto que estos son calculados en los términos del art. 1º de la Ley 52 de 1975 al 31 de diciembre de cada anualidad y son exigibles a 31 de enero del año causado, siendo entonces que el trienio a lugar inició el 31 de enero de 2014 sin acaecer su exigibilidad para el mismo día y año del 2017; (iii) las vacaciones, dado que, según el precepto 187 CST se deben otorgar a más tardar dentro del año subsiguiente al inicio de labores, contando desde dicha data el trienio desde que acaece este lo que tampoco acontece, y; los aportes al sistema de pensiones resultan imprescriptibles tal como pregona el 48 CP.

---

<sup>7</sup> Artículo 249 CST

No obstante, situación distinta se presenta con la prima de servicios, en el entendido de que, al ser una prestación causada semestralmente, respecto del primer bloque del año se causa para el 30 de junio y la segunda, para el 20 de diciembre tal como establece el 306 del CST, por lo que, generada conforme al periodo laboral antes dicho, una el 20 de diciembre de 2013, la misma se permeó por el fenómeno aludido al no ser exigida formalmente antes del año 2016. En tal virtud, respecto de los reajustes que se deban por dicho concepto, solo proceden las que se calculan por el periodo laborado entre el 1 de enero de 2014 al 9 de abril del mismo año.

De otro lado, conforme a su origen, los denominados auxilio de gastos de transferencia, de lavandería y de alimentación Sodexho, además de ser pactados en el anexo 2<sup>8</sup> del contrato con el fin de menguar los gastos en que el trabajador incurriría por laborar fuera de su lugar de origen, se tiene que los mismos no dependían de la prestación de servicio específicamente sino del albedrío del empleador, siendo que incluso, contando con licencia remunerada y las suspensiones por huelga, fueron reconocidos normalmente, por lo que no resultan exigibles como se pretende al no tener incidencia salarial.

Frente a este tipo de beneficios la Sala en sentencia CSJ SL1199-2020 que reiteró la CSJ SL 5159-2018, precisó:

Por lo demás y para abundar en argumentos, vale decir que esta

---

<sup>8</sup> Folio 24 Cuaderno primera instancia.

Corte, en la sentencia CSJ SL5159-2018, puntualizó que estos pactos, si versan sobre rubros que no fungen como contraprestación directa del trabajo, tales como la alimentación, son plenamente válidos. Con esto se explica su finalidad, pues como sobre tales conceptos puede discutirse, en todo caso, su carácter remunerativo, las partes tienen entonces la posibilidad legal de acordar que no sean salario. Así lo explicó esa providencia:

### **3.3. LOS DENOMINADOS PACTOS NO SALARIALES**

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

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

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

*Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que, pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario. **Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión.** Por lo tanto, no es correcto afirmar que*

*se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, **anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva, no es salario por decisión de las partes** (resalta del texto).*

Finalmente, no sobra señalar que lo atiente a que la determinación del valor de los alimentos debía preceder de la solicitud de una *prueba idónea* para ese efecto, es una discusión irrelevante dado que no se acreditó el carácter salarial de los mismos.

De manera que, como en el expediente no se allega prueba alguna en la que se identifique la salarización de los evocados auxilios ni su causación mensual permanente, se mantendrá la absolución que de forma general los cobijó.

Colofón de lo anterior, al efectuar la reliquidación correspondiente por el actuario asignado a esta corporación, se colige que la empleadora le adeuda al trabajador la suma de \$6.250.262.7, discriminada así: \$1.896.151,00 por salarios insolutos; \$1.463.766,85 por cesantías; \$52.479.84 por intereses a las mismas; \$2.419.113.92 por prima de servicios y; \$418.752.09 por vacaciones.

Ahora, como se ordenó el reajuste al salario real que devengó el actor, le compete a esta corporación, a su vez, disponer la rectificación del IBC sobre el que se aportó al Sistema General de Pensiones, en atención a que se trata de un derecho mínimo e irrenunciable del trabajador.

En la sentencia CSJ SL12869-2017, reiterada en la CSJ SL2808-2018, se abordó una temática similar, en la que se dijo:

[...] en el presente asunto estamos frente a una verdad incontrastable: los derechos que fueron objeto de declaratoria por parte del ad quem, hacen parte de aquellos denominados «mínimos e irrenunciables» conforme lo establece el artículo 48 Superior. Luego, el juez de apelaciones estaba en el deber de pronunciarse frente a los mismos, sin que ello signifique la vulneración del principio de consonancia y, de contera, de la no reforma en peor.

Lo dicho, en tanto la Corte Constitucional mediante sentencia C-968 de 2003, condicionó la aplicación de la figura de la consonancia en materia laboral, contenida en el artículo 35 de la Ley 712 de 2002, bajo el entendido de que «las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador». [...]

En virtud de lo anterior, se tiene que la Constitución le impone al juez de segundo grado la obligación de pronunciarse sobre las materias relacionadas con los beneficios mínimos consagrados en las normas laborales, al punto que, esos aspectos que de forma implícita se encuentran cobijados en la impugnación, hacen parte de su competencia funcional, siempre y cuando: (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados, tal como acontece en el *sub lite*, donde, el actor solicitó el reconocimiento de los aportes al sistema de seguridad social y su procedencia está debidamente demostrada, dada la orden de reintegro, que fue impartida en las instancias.

[...]

Lo dicho hasta aquí, se acompasa con lo decidido en sentencia CSJ SL5863-2014, en la que además, esta Sala expuso frente a la obligación del juez de la alzada de estudiar los derechos mínimos e irrenunciables:

Y es que, sería contrario a la norma superior que la protección de los derechos mínimos irrenunciables establecidos en las normas laborales y de la seguridad social (art. 53) quedaran a la discreción del juez, aún a pesar de haber sido discutidos en el proceso y encontrarse debidamente probados. Sencillamente ello comportaría –en el evento de que el operador judicial en el ejercicio de su facultad decidiera no amparar esos derechos- una renuncia impuesta por los jueces a los beneficios mínimos de los trabajadores y un desconocimiento de la protección que deben brindar las autoridades públicas a aquellos derechos de índole social.

Por tales razones, ha de concluirse que con la sentencia de constitucionalidad C-968 de 2003 la competencia funcional del Tribunal es más amplia, comoquiera que no solo comprende los temas objeto de discordia en el recurso de apelación, sino

también las materias relacionadas con derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, de modo que el juez de segundo grado está en el deber de proveer una decisión sobre ellos, siempre que hayan sido objeto de debate fáctico y probatorio conforme lo ordena el debido proceso (Subrayas fuera del texto).

Por tanto, se condenará a la convocada a juicio a realizar la respectiva corrección de los IBC reportados al Sistema General de Pensiones, conforme al ingreso que efectivamente ha debido percibir el señor Frank René Madriz, en el período comprendido del 9 de septiembre de 2013 al 9 de abril de 2014, incluyendo los siguientes valores:

#### **BASES SALARIALES DE 2013**

FACTOR SALARIAL / MES	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Salario ordinario	\$ 1.706.952,00	\$ 2.231.452,00	\$ 2.374.215,00	\$ 2.407.455,00
Bono de asistencia	\$ 768.134,00	\$ 1.039.066,00	\$ 1.068.397,00	\$ 1.083.355,00
Incentivo progreso convencional			\$ 177.435,00	\$ 126.288,00
Incentivo progreso tubería convencional			\$ 1.109.290,00	\$ 789.530,00
Prima técnica convencional		\$ 2.416.299,00	\$ 1.959.161,00	\$ 1.921.284,00
Incentivo HSE convencional		\$ 43.569,00	\$ 133.234,00	\$ 126.288,00
Horas extras diurnas ordinarias (1,25 SB)			\$ 74.196,00	
Horas extras dominicales (1,75 SB)				\$ 415.488,00
Valor de reliquidación de extras diurnas			\$ 138.984,00	
Valor de reliquidación de extras dominicales				\$ 714.000,00
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 2.475.086,00</b>	<b>\$ 5.730.386,00</b>	<b>\$ 7.034.912,00</b>	<b>\$ 7.583.688,00</b>

#### **BASES SALARIALES DE 2014**

FACTOR SALARIAL / MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Salario ordinario	\$ 2.482.154,00	\$ 2.117.261,00	\$ 2.438.081,00	\$ 1.137.771,00
Bono de asistencia	\$ 1.116.969,00	\$ 952.767,00	\$ 1.097.136,00	\$ 511.997,00
Incentivo progreso convencional	\$ 928.865,00	\$ 549.161,00	\$ 182.856,00	\$ 365.712,00
Incentivo progreso tubería convencional	\$ 1.484.317,00	\$ 1.164.520,00	\$ 1.143.185,00	\$ 2.286.369,00
Prima técnica convencional	\$ 1.981.169,00	\$ 1.747.128,00	\$ 1.944.801,00	\$ 938.869,00
Incentivo HSE convencional	\$ 240.579,00	\$ 293.850,00	\$ 243.808,00	\$ 365.712,00
Horas extras diurnas ordinarias (1,25 SB)			\$ 443.284,00	\$ 12.698,00
Valor de reliquidación de extras diurnas			\$ 841.846,00	\$ 16.502,00
Hora festiva (1,75 SB)				\$ 142.221,00
Valor reliquidación extras domin. y fest.				\$ 184.819,00
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 8.234.053,00</b>	<b>\$ 6.824.687,00</b>	<b>\$ 8.334.997,00</b>	<b>\$ 5.635.630,00</b>

#### **RELIQUIDACIÓN DE HORAS EXTRAS POR VIGENCIA 2013**

TIPO DE HORAS EXTRAS	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Diurnas ordinarias (1,25 SB) - Cantidad	6,0	
Diurnas ordinarias (1,25 SB) - Valor reliquidado	\$ 213.180,00	
Diurnas ordinarias (1,25 SB) - Valor pagado	\$ 74.196,00	
<b>Diurnas ordinarias (1,25 SB) - Valor adeudado</b>	<b>\$ 138.984,00</b>	<b>\$ 0,00</b>
Dominicales (1,75 SB) - Cantidad		24,0
Dominicales (1,75 SB) - Valor reliquidado		\$ 1.129.488,00
Dominicales (1,75 SB) - Valor pagado		\$ 415.488,00
<b>Dominicales (1,75 SB) - Valor adeudado</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>\$ 714.000,00</b>

**RELIQUIDACIÓN DE HORAS EXTRAS POR VIGENCIA 2014**

TIPO DE HORAS EXTRAS	MARZO	ABRIL
Diurnas ordinarias (1,25 SB) - Cantidad	35,0	1,0
Diurnas ordinarias (1,25 SB) - Valor reliquidado	\$ 1.285.130,00	\$ 29.200,00
Diurnas ordinarias (1,25 SB) - Valor pagado	\$ 443.284,00	\$ 12.698,00
<b>Diurnas ordinarias (1,25 SB) - Valor adeudado</b>	<b>\$ 841.846,00</b>	<b>\$ 16.502,00</b>
Feridas (1,75 SB) - Cantidad		8,0
Feridas (1,75 SB) - Valor reliquidado		\$ 327.040,00
Feridas (1,75 SB) - Valor pagado		\$ 142.221,00
<b>Feridas (1,75 SB) - Valor adeudado</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>\$ 184.819,00</b>

Ello, previa solicitud y elaboración de la liquidación por la administradora a la cual estuvo afiliado el actor, incluidos los intereses moratorios.

De otro lado, en cuanto a las sanciones moratoria y por no consignación de las cesantías en un fondo, con soporte en los arts. 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, respectivamente, debe decirse que este órgano de cierre ha sostenido que su imposición no es automática, y para ello el operador judicial debe valorar la conducta de la empleadora para determinar si su proceder estuvo revestido de buena fe y ajena a cualquier intención de causar daño al trabajador (CSJ SL8216-2016; CSJ SL6621-2017; CSJ SL13050-2017 CSJ SL13442-2017 reiteradas en la CSJ SL607-2023).

De esta manera, no se puede soslayar que estas sanciones proceden «cuando quiera que, en el marco del

*proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta» (CSJ SL3936-2019, reiterada en CSJ SL1618-2021), razón por la cual, conforme a la sentencia CSJ SL3936-2018 reiterada en decisión CSJ SL2315-2023, «le corresponde al empleador la carga de la prueba a efectos de exonerarse de la sanción prevista en el artículo 65 del estatuto laboral (CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416, reiterada en la SL11436-2016)».*

En esa tarea de indagar sobre la conducta del empleador, la Sala destaca que, hay varios elementos empresariales que permiten concluir que CBI Colombiana SA estuvo revestida de buena fe. El primero se desprende de lo acordado entre la empresa y la USO, a través de la convención colectiva de trabajo vigente entre el 23 de septiembre de 2013 y el 22 de septiembre de 2015, en cuyo artículo 12 se pactaron bonificaciones que, a la luz del anexo n.º 1 del convenio, no tenían *«incidencia salarial»*, tales como los incentivos HSE, de progreso, de *«progreso tubería»* y la prima técnica.

Un acuerdo convencional que establezca tal característica para uno o varios pagos laborales, así carezca de eficacia, en relación con la primacía de la realidad sobre las formalidades, acredita que el empleador consideraba, de buena fe, que lo pactado con el sindicato gozaba de una garantía especial de certidumbre y seguridad jurídica.

Entonces, si bien el pacto de desalarización era inválido, la circunstancia de haber suscrito el empleador una

convención colectiva de trabajo con una organización sindical como la USO, permite presumir que su ánimo no era el de defraudar los intereses y derechos de sus trabajadores.

Además, en el proceso quedó demostrado que la bonificación de asistencia y los distintos incentivos bajo examen, en la forma como fueron acordados contractualmente por las partes, correspondieron al cumplimiento de la política salarial de Reficar, de forma tal que tampoco allí se percibe ánimo defraudatorio del empleador, como consta en los otrosíes y en la convención adjunta. Por último, en la sentencia CSJ SL1259-2023, sobre el mismo tema, esta corporación apuntó lo siguiente:

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.

De esa forma, quedó desvirtuada en el presente asunto la conducta maliciosa del empleador, tendiente a ocasionarle

un perjuicio a su trabajador. Al contrario, lo que se acreditó fue que, si bien incurrió en una mora por el pago incompleto de algunas prestaciones sociales, lo hizo bajo el convencimiento de que nada adeudaba, pues tenía suficientes respaldos contractuales y convencionales que le permitían suponer que efectuó de manera oportuna y correcta el pago de las acreencias laborales.

Valgan las mismas consideraciones para desestimar la sanción dispuesta en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, pues por su naturaleza subjetiva, tampoco puede imponerse de manera automática, de modo que basta reiterar que el empleador no obró de mala fe al no liquidar como correspondía la cesantía del trabajador, por razones similares a las expuestas en líneas previas.

Ahora bien, en cuanto a la responsabilidad solidaria de Reficar, se tiene que el 9 de septiembre de 2013, el actor fue vinculado a través de un contrato laboral, por CBI Colombiana SA, para desarrollar como «*Soldador A Tubería 7*», «*labores propias del Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena*».

En esa medida, queda establecido que el actor laboró al servicio de CBI Colombiana SA, en el desarrollo del contrato que esta celebró con Reficar para las obras de ampliación de la refinería; hecho que no es discutido por las partes, quienes admiten las labores ejercidas por el actor y que esta última era la beneficiaria de la obra.

Sobre dicha solidaridad, en decisión CSJ SL804-2024 para asunto similar, la Corte concluyó:

[...] el art. 34 del CST establece que el beneficiario de la obra será solidariamente responsable con el contratista, por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, salvo que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio y como la ampliación de la refinería es una actividad del giro ordinario de Reficar conforme a las actividades que le están permitidas según su certificado de existencia y representación legal, se tiene que dicha expansión hace parte de aquellas.

[...]

Por su parte, un correcto entendimiento del art. 34 del CST, respecto de actividades de construcción, reparación, mantenimiento o adecuación de infraestructura, tiene en cuenta que una actividad como éstas resulta propia del giro ordinario de los negocios del beneficiario de la obra, si guarda estrecha y directa relación con la explotación económica de su objeto social, esto es, que haga parte de la unidad técnica o del proceso productivo; pero si solamente pretende adecuar o construir las instalaciones para la prestación del servicio, resulta extraña a las actividades normales del empresario, y no opera la responsabilidad solidaria.

[...]

Entonces, como en este específico asunto se contrató la ejecución de una obra para satisfacer una necesidad propia que, si hesitation alguna, se requiere para dar estricto observancia a su propósito de explotación o como explica la doctrina y jurisprudencia foránea es una actividad que complementa «la terminación de ese producto, o servicio final (a modo de engranajes imprescindibles), actividades sin las cuales la empresa principal no podría trabajar o le sería imposible cumplir su finalidad». De manera que esa correlación directa, se itera, constituye una actividad esencial e indispensable ligada con su objeto económico, pues tiende a asegurar el servicio público esencial de aseo, recuérdese que el objeto social de la sociedad llamada a juicio Empresas Varias de Medellín ESP es “la prestación del servicio público domiciliario de aseo, entendido como el servicio de recolección municipal de residuos sólidos; el barrido y limpieza de vías, áreas públicas; el transporte y disposición final de los mismos, incluyendo las demás actividades afines al servicio domiciliario de aseo” (folio 186).

Una cosa debe quedar clara. Lo aquí decidido se asimila a aquellos eventos en los cuales la Corte ha sido enfática en

advertir que esta tesis doctrinaria no se opone a la que ha sostenido la Sala cuando ha considerado que son extrañas al giro ordinario de los negocios las actividades de mantenimiento de la infraestructura física del establecimiento productivo, o a empresas del sector servicios en las que su equipamiento son de apoyo a la labor (sentencia SL, del 30 ago. 2005, rad. 25505), pues resulta claro que, para cumplir con su objeto, se requiere que las diferentes instalaciones físicas sean funcionales al servicio que la entidad presta, pero la construcción de ellas, así como su mantenimiento, reparación o adecuación, no hacen que esa entidad usuaria de dichos servicios se convierta en solidaria por las acreencias laborales del contratista que las ejecuta, porque ellas tan solo son un soporte para el cabal cumplimiento de su labor (SL4400-2014, del 26 de mar. 2014, rad. 39000) y no como sucede en el asunto bajo escrutinio, cuando, a no dudarlo, la obra no se trata de la obtención de una materia prima o insumo, sino que, por el contrario, es imprescindible y específica para la consecución del fin propio y perseguido para el cumplimiento óptimo del servicio público de aseo, es decir, que hace parte imprescindible de la «unidad técnica». (Subrayas del texto).

En consecuencia, concluye la Sala, que, en el presente asunto, la actividad contratada para la ampliación de la refinería no es ajena al giro ordinario de los negocios de Reficar, ya que la obra contratada no solo pretendía satisfacer una necesidad propia, sino que era requerida para dar estricta observancia a su propósito de explotación, y resulta imprescindible para lograr la consecución del fin propio de la empresa, esto es, la refinación de hidrocarburos, de ahí que haga parte de la unidad técnica.

Entonces, como lo que se pretendió ampliar era precisamente la planta industrial a través de la cual se refinan los hidrocarburos, objeto principal de Reficar, las obras de extensión o adecuación estructural de dicha planta guardan estrecha y directa relación con la explotación del objeto social de dicha sociedad, dado que hace parte de la unidad técnica o proceso productivo que normalmente ejecuta. No puede perderse de vista que a través de aquella se lleva a cabo el objeto social de la contratante, relativo al tratamiento de los hidrocarburos, por lo que las labores que como tubero efectuó dentro del trabajo de ampliación de la misma, no pueden considerarse extrañas a las actividades de la empresa, siendo lo expuesto suficiente para confirmar la mentada solidaridad.

Por lo tanto, evidenciándose que en el asunto ocurre una idéntica situación, se ha de aplicar el anterior entendimiento, condenando solidariamente por los rubros ya establecidos a Reficar.

Ahora bien, como se llamó en garantía a Confianza SA y a Liberty Seguros SA, con quienes Reficar suscribió la póliza única de seguro de cumplimiento n.º 01-EX000898 del 16 de julio de 2010, por valor de USD 77.799.998,66, en su favor, cuyo objeto consistió en amparar el pago de los perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato relacionado con ejecutar el diseño, ingeniería, procura, construcción e instalación, obtener la terminación mecánica de todas las unidades, soportar la puesta en servicio y prueba de las mismas, y contar con las garantías de desempeño según el contrato suscrito entre la citada compañía y CBI Colombiana SA, valga resaltar que, la póliza en comento dispuso una vigencia modificada de amparos por «[...] CUMPLIMIENTO: DESDE EL 15-06-2010 HASTA EL 27-12-2015. PRESTACIONES: DESDE EL 15-06-2010 HASTA EL 29-11-2018», y, dentro de este lapso se desarrolló el vínculo laboral entre el recurrente y CBI Colombiana SA, que dio lugar a las condenas impuestas.

Por lo tanto, se tiene que estos estipendios en contra de Reficar, como responsable solidaria, según el artículo 34 del CST, son un riesgo asegurable; y como en aquella el amparo se otorgó en forma conjunta entre ambas aseguradoras, le corresponde a cada una pagarle las sumas que esta llegare a asumir como consecuencia de esta sentencia, así: a Confianza SA hasta el 80.70%, y a Liberty Seguros SA, hasta un 19.30%, de las condenas referidas a diferencias de las prestaciones sociales y vacaciones, conforme a las motivaciones de esta providencia.

En tal sentido, a diferencia de lo que excepcionan las llamadas en garantía, las diferencias en el valor de las acreencias laborales por las que se profiere condena en esta oportunidad, no corresponden a prestaciones extralegales. Ello es así, pues, en rigor, lo que queda demostrado en el juicio es que lo percibido por bonificación de asistencia y demás incentivos aquí reconocidos, es salario, por lo que corresponde a un emolumento legal, según lo consagrado en el artículo 127 del CST.

Es de advertir, que la póliza de aseguramiento encuentra cobertura respecto de las condenas que se imponen al reajuste de dichos emolumentos junto al de las prestaciones sociales y vacaciones, al corresponder a elementos de índole legal.

En tales condiciones, la deuda que acarrea la reliquidación de las prestaciones sociales y demás acreencias laborales que se ordena en esta providencia, versa sobre típicos pagos legales, los cuales sí están cubiertos por la póliza de seguro, con arreglo al numeral 5º de la sección I de las condiciones que la rigen, debiéndose en consecuencia desestimar las excepciones de estos sujetos procesales.

Colofón de lo anterior, se revocará parcialmente la sentencia de primer grado para imponer las declaraciones y condenas ya mencionadas contra las confutadas y así mismo, para mantener la absolución frente a la indemnización moratoria pretendida y de la que trata el

artículo 99 de la Ley 50 de 1990 como de la prescripción de la condena perseguida por las diferencias que atañen al trabajo suplementario y de horas extras teniendo en cuenta la bonificación de asistencia, conforme a las razones anotadas, incluyendo lo que atañe al incentivo de hora adicional y los auxilios de lavandería y alimentación conforme a las razones anotadas.

Las demás excepciones propuestas por las demandadas y las llamadas en garantía, quedan implícitamente resueltas en la presente decisión.

Costas para ambas instancias a cargo de las demandadas CBI Colombiana SA y Reficar. Por la respectiva secretaría, tásense.

## **XI. 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 por la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el veintinueve (29) de abril de dos mil veintidós (2022), en el proceso ordinario laboral seguido por **FRANK RENÉ MADRIZ** contra **CBI COLOMBIANA SA, EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, y la **REFINERÍA DE CARTAGENA (REFICAR)**, al cual se vinculó a **LIBERTY SEGUROS DE VIDA SA** y a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS SA (CONFIANZA SA)**, como llamadas en garantía.

Sin costas ante la prosperidad del ataque.

En sede de instancia,

### **RESUELVE**

**REVOCAR** parcialmente la decisión del 25 de junio de 2019 proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, para **CONDENAR** a CBI Colombiana SA en liquidación judicial, y en forma solidaria a Reficar, por los conceptos que a continuación se precisan:

**PRIMERO:** A reconocer y pagar al demandante Frank René Madriz, la suma de \$6.250.262.7, por reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones conforme a lo señalado en la parte motiva de la providencia al comprobarse la incidencia salarial del bono de asistencia junto a los demás incentivos y prima técnica convencional aquí reconocidos a excepción del incentivo de hora adicional, alimentación y lavandería sobre los recargos y trabajo suplementario, que se discriminan así:

Suplementario o extras:	\$1.896.151.00
Cesantías:	\$1.463.766.85.
Intereses a las cesantías	\$52.479.84.
Prima de servicios:	\$2.419.113.92
Vacaciones	\$418.732.09.

**SEGUNDO:** Por concepto del reajuste de los IBC sobre los pagos que efectuó por aportes del actor al Sistema General de Pensiones, conforme al ingreso que efectivamente

percibió el trabajador en el período comprendido del 9 de septiembre de 2013 al 14 de abril de 2014, teniendo en cuenta los siguientes factores que no se tuvieron en cuenta para dichas mensualidades.

#### **BASES SALARIALES DE 2013**

<b>FACTOR SALARIAL / MES</b>	<b>SEPTIEMBRE</b>	<b>OCTUBRE</b>	<b>NOVIEMBRE</b>	<b>DICIEMBRE</b>
Salario ordinario	\$ 1.706.952,00	\$ 2.231.452,00	\$ 2.374.215,00	\$ 2.407.455,00
Bono de asistencia	\$ 768.134,00	\$ 1.039.066,00	\$ 1.068.397,00	\$ 1.083.355,00
Incentivo progreso convencional			\$ 177.435,00	\$ 126.288,00
Incentivo progreso tubería convencional			\$ 1.109.290,00	\$ 789.530,00
Prima técnica convencional		\$ 2.416.299,00	\$ 1.959.161,00	\$ 1.921.284,00
Incentivo HSE convencional		\$ 43.569,00	\$ 133.234,00	\$ 126.288,00
Horas extras diurnas ordinarias (1,25 SB)			\$ 74.196,00	
Horas extras dominicales (1,75 SB)				\$ 415.488,00
Valor de reliquidación de extras diurnas			\$ 138.984,00	
Valor de reliquidación de extras dominicales				\$ 714.000,00
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 2.475.086,00</b>	<b>\$ 5.730.386,00</b>	<b>\$ 7.034.912,00</b>	<b>\$ 7.583.688,00</b>

#### **BASES SALARIALES DE 2014**

<b>FACTOR SALARIAL / MES</b>	<b>ENERO</b>	<b>FEBRERO</b>	<b>MARZO</b>	<b>ABRIL</b>
Salario ordinario	\$ 2.482.154,00	\$ 2.117.261,00	\$ 2.438.081,00	\$ 1.137.771,00
Bono de asistencia	\$ 1.116.969,00	\$ 952.767,00	\$ 1.097.136,00	\$ 511.997,00
Incentivo progreso convencional	\$ 928.865,00	\$ 549.161,00	\$ 182.856,00	\$ 365.712,00
Incentivo progreso tubería convencional	\$ 1.484.317,00	\$ 1.164.520,00	\$ 1.143.185,00	\$ 2.286.369,00
Prima técnica convencional	\$ 1.981.169,00	\$ 1.747.128,00	\$ 1.944.801,00	\$ 938.869,00
Incentivo HSE convencional	\$ 240.579,00	\$ 293.850,00	\$ 243.808,00	\$ 365.712,00
Horas extras diurnas ordinarias (1,25 SB)			\$ 443.284,00	\$ 12.698,00
Valor de reliquidación de extras diurnas			\$ 841.846,00	\$ 16.502,00
Hora festiva (1,75 SB)				\$ 142.221,00
Valor reliquidación extras domin. y fest.				\$ 184.819,00
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 8.234.053,00</b>	<b>\$ 6.824.687,00</b>	<b>\$ 8.334.997,00</b>	<b>\$ 5.635.630,00</b>

Lo anterior, previa solicitud y elaboración de la liquidación por el fondo al cual estuvo afiliado el actor, incluidos los intereses moratorios.

**TERCERO. MODIFICAR** el numeral primero de la confutada, con el fin de DECLARAR probada parcialmente la excepción de prescripción planteada por CBI Colombiana en liquidación y Reficar, respecto de las acreencias causadas del 9 de septiembre de 2013 al 14 de abril de 2014 con relación al bono de asistencia e incentivo por hora adicional respecto

del trabajo suplementario y horas extras.

Para tal efecto, téngase en cuenta las excepciones expuestas frente a las cesantías, vacaciones y aportes en la parte considerativa de esta decisión.

Los demás medios de defensa propuestos por las demandadas y las llamadas en garantía, quedan implícitamente resueltos en la presente decisión.

**CUARTO. CONDENAR** a Confianza SA y a Liberty Seguros SA, a pagar a Reficar las sumas que esta llegare a asumir como consecuencia de esta sentencia, así, hasta el 80.70% la primera señalada, y la segunda hasta 19.30%, de las obligaciones que corresponden a las diferencias de las prestaciones sociales y vacaciones, conforme a las motivaciones de esta providencia.

**QUINTO: MANTENER** la absolución que frente a CBI Colombiana SA y Reficar en liquidación y las llamadas en garantía se declaró respecto de la indemnización por mora de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, como de los auxilios por lavandería y alimentación Bono Sodexho, por las razones aquí mencionadas.

**SEXTO: REVOCAR** la condena en costas señalada en el numeral 3 de la sentencia de primer grado para en su lugar, ordenar estas en un 70% a favor del actor y a cargo de CBI Colombiana SA y Reficar en liquidación, como se dijo en la parte motiva.

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

**Firmado electrónicamente por:**

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

No firma con permiso

Handwritten signature in black ink, appearing to read 'OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA'.

**ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

Handwritten signature in black ink, appearing to read 'GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ'.

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

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

Código de verificación: 184FFDB3A4C203DC4A58BC8245E365CA9A44542EAF9B4117B106E6335905B4E6

Documento generado en 2025-05-26