**MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO**

**Magistrada ponente**

**SL049-2025**

**Radicación n.° 13001-31-05-002-2017-00553-01**

**Acta 01**

Bogotá D.C., veintiuno (21) de enero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación que **JONNY OCANDO ATENCIO** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 15 de febrero de 2022, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró contra **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y la sociedad **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. (REFICAR),** trámite al que fueron vinculadas las aseguradoras **LIBERTY SEGUROS S.A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. (CONFIANZA).**

Reconózcase personería adjetiva para actuar en representación de Liberty Seguros S.A. a Héctor Mauricio Medina Casas, identificado con cédula de ciudadanía 79.795.035 de Bogotá D.C. y portador de la tarjeta

profesional 108.945 del C.S. de la J. y a Germán Andrés Cajamarca Castro, identificado con cédula de ciudadanía 1.015.405.939 de Bogotá abogado inscrito, tarjeta profesional 234.541 del C.S. de la J. en los términos y para los efectos del poder que reposa en el expediente digital de esta corporación.

## I. ANTECEDENTES

El accionante llamó a juicio a CBI Colombiana S.A. y Refinería de Cartagena S.A. -Reficar, con el fin de que se declarara la existencia de un vínculo laboral con la primera de las convocadas, entre el 27 de noviembre de 2012 y el 16 de septiembre de 2014, en el cargo de Tubero A; la ineficacia del pacto de exclusión salarial contenido en el mencionado contrato y la convención colectiva de trabajo del mes de septiembre de 2013 celebrado entre CBI y la USO; y que percibió los siguientes incentivos de naturaleza salarial: incentivo HSE convencional, de productividad, bono de asistencia y HSE, incentivo de progreso convencional, incentivo progreso tubería, incentivo HSE convencional, prima técnica convencional, auxilio de gastos de trasferencia bancaria, auxilio de lavandería, y bono de alimentación sodexho.

Solicitó declarar que*: i)* el empleador no tuvo en cuenta los factores salariales en la liquidación de las prestaciones sociales (cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio); *ii)* no liquidó las vacaciones correctamente*; iii)* la liquidación del contrato de trabajo no correspondía a la suma

debida, por no incluir lo realmente devengado; *iv)* fungió como contratista principal de la obra de expansión de la sociedad Refinería de Cartagena S.A. -Reficar; *v)* en la liquidación de la jornada laboral adicional y recargos no se incluyeron factores como incentivos de productividad, HSE, progreso convencional y tubería, prima técnica, auxilios de transferencia, movilización y lavandería, así como bonos Sodexho y de asistencia, lo que generó errores en el cálculo; y *vi)* la exclusión de dichos factores en la jornada extra y recargos derivó en una incorrecta liquidación de prestaciones sociales y vacaciones.

Deprecó condenar a CBI Colombiana S.A. y solidariamente a Reficar S.A. a: el pago de la diferencia por aportes al sistema de seguridad social integral, considerando los factores salariales realmente percibidos por el demandante; cancelar las diferencias en prestaciones sociales durante toda la relación laboral, incluyendo primas, cesantías e intereses, suma que ascendió a $9.582.421; reconocer la diferencia en vacaciones disfrutadas y pendientes en dinero, equivalentes a $2.164.378; sufragar la indemnización conforme al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, fijada en $127.129.530; indemnización e intereses moratorios establecidos en el artículo 65 del CST, por un monto de $67.828.860, calculado hasta la fecha de la demanda, sumando además $198.330 por cada día de retraso; el pago de la reliquidación de las horas extras y recargos, considerando factores como incentivos de productividad, HSE, progreso, prima técnica, auxilios de transferencia, movilización, lavandería, y bonos de asistencia

y Sodexho; cancelar lo correspondiente a la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones con base en las horas efectivamente laboradas; sanción por pago deficitario de cesantías, conforme al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, debido a la exclusión de factores salariales en la liquidación de jornadas adicionales y prestaciones sociales; agencias en derecho, costas y demás gastos procesales y lo determinado extra y ultra *petita.*

Afincó sus pretensiones en que el demandante suscribió un contrato laboral a término fijo con CBI Colombiana S.A. desde el 27 de noviembre de 2012 hasta el 16 de septiembre de 2014, desempeñándose como Tubero A, con un salario de $2.438.081 al momento de finalizar la relación laboral. El contrato terminó sin justa causa, generando diferencias en la liquidación de sus derechos laborales.

Expresó que, durante la relación laboral recibió diversos pagos adicionales, como bonos de asistencia y HSE, alimentación, transferencias bancarias, lavandería e incentivos por productividad, progreso convencional y tubería, así como una prima técnica, todos sujetos a condiciones específicas de desempeño y establecidos en la convención colectiva de septiembre de 2013. Estos emolumentos buscaban recompensar su labor y solventar gastos derivados de su condición de extranjero.

Contó que, CBI Colombiana S.A. liquidó las prestaciones sociales y las vacaciones considerando únicamente el salario básico, el bono de asistencia y HSE, excluyendo otros pagos directos que incrementaban sus ganancias. Adicionalmente, la convención colectiva y el contrato contenían pactos de exclusión salarial que omitieron factores remunerativos relacionados con el servicio.

Refirió que la labor de Tubero A, desempeñada para la demandada, hacía parte de las actividades ordinarias del proyecto de expansión de la refinería de Cartagena, desarrollado por Reficar S.A. El referido proyecto, vinculaba a Reficar como beneficiaria directa de las funciones realizadas, configurando un escenario de responsabilidad solidaria entre ambas empresas.

Dijo que ejecutó jornadas suplementarias y horas extras, tanto diurnas como nocturnas, percibiendo montos específicos por recargos y labores dominicales, que no fueron correctamente reconocidos ni integrados en el cálculo final. La eliminación de estos pagos se sustentó en un pacto de exclusión salarial entre las partes, cuya aplicación se alega realizada de mala fe.

Comentó que, durante la ejecución del contrato, devengó montos significativos por diversos conceptos no tenidos en cuenta. Los incentivos salariales variaron mensualmente y alcanzaron cifras importantes, como $1.231.558 en febrero de 2014 por progreso tubería y

$2.064.773 en octubre de 2013 por prima técnica. Asimismo, que laboró horas extras y tuvo recargos nocturnos en múltiples oportunidades, percibiendo sumas como $400.061 por horas extras en mayo de 2013 y $228.524 por recargos en enero de 2014. Estas irregularidades evidenciaron el incumplimiento de la empresa al no reconocer adecuadamente los derechos salariales y prestacionales del trabajador al momento de la liquidación.

Al responder la demanda CBI Colombiana S.A., se opuso a todas las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó los relacionados con la existencia de la relación laboral y sus extremos, al igual que el pago de los incentivos convencionales cuyo factor salarial se discute, y negó o indicó no constarle los demás.

Como argumentos de su defensa señaló que las bonificaciones, incentivos o acreencias tuvieron su origen en beneficios de orden extralegal de fuente contractual, por lo que a la luz del artículo 128 del CST, no fue posible indicar que las mismas constituyesen salario.

Propuso las excepciones que denominó de «*buena fe de mi procurada, inexistencia de la obligación, prescripción, pago y la genérica*».

A su turno, la Refinería de Cartagena S.A., se opuso a todas las pretensiones, con fundamento en que no hizo parte de la relación laboral ni tenía responsabilidad solidaria. En cuanto a los hechos dijo no constarle o no ser ciertos.

En su defensa manifestó que no se daban las condiciones del artículo 34 del CST, en tanto que para que procediera la responsabilidad allí prevista era necesario la contratación por un precio determinado asumiendo todos los riesgos, la realización del trabajo con sus propios medios, junto con la plena libertad y autonomía técnica y directiva.

Propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones, prescripción y la innominada (f.os 150 a 162 y 210 a 214).

La Refinería de Cartagena S.A. llamó en garantía a las aseguradoras Confianza S.A. y Liberty Seguros S.A., con el fin de que fueran condenadas a pagar o reembolsar el 100% de los valores que le fueran impuestos en su contra, con ocasión de la póliza 01-EX000898 del 16 de julio de 2010 (f.os 189 a 192).

El juzgado de conocimiento, mediante providencia del 19 de noviembre de 2018, admitió el llamamiento en garantía, para lo cual corrió traslado a las mencionadas aseguradoras (f.° 203 y 204).

Confianza S.A. se abstuvo de pronunciarse sobre las pretensiones de la demanda inicial, con el argumento de que desconoce su fundamento. Frente a los hechos dijo no constarle, porque le fueron ajenos. En efecto, no esgrimió argumentos de defensa ni excepciones respecto del escrito inicial. En cuanto a los supuestos fácticos del llamamiento en garantía, admitió la expedición de la póliza y aclaró que

existió un coaseguro en virtud del cual Liberty Seguros S.A. respondía por el 19,30% y Confianza S. A. por el 80,70% del riesgo asegurado, además, que asumió los riesgos según las condiciones generales de esta, en donde no se acordó el cubrimiento de indemnizaciones moratorias, ni las derivadas del accidente de trabajo.

Formuló las excepciones de fondo de falta de agotamiento de la vía gubernativa respecto de Reficar S.A.; ausencia de cobertura de cualquier otra indemnización diferente a la del despido sin justa causa; ausencia de cobertura de prestaciones laborales de tipo extralegal; coaseguros y la genérica (f.os 222 a 234).

Por su parte, Liberty Seguros S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda inicial, salvo la consistente en la declaratoria del contrato de trabajo en tanto resultaba ajena a sus intereses. En cuanto a los supuestos fácticos, dijo no constarle.

Como razones de la defensa únicamente transcribió los artículos 34, 45, 46, 61, 65 y 128 del CST.

Propuso las excepciones de fondo denominadas; improcedencia de declarar salarial los beneficios extralegales pactados con el trabajador, exclusión de estos conceptos a cargo de la aseguradora; inexistencia de solidaridad; improcedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del CST; prescripción y la genérica. (f.os 251 a 263).

Al pronunciarse sobre el llamamiento en garantía, admitió la celebración del contrato de seguros y la póliza de cumplimiento, de la que precisó tenía dos amparos distintos, a saber: cumplimiento del contrato y pago de salarios, y prestaciones sociales, aclarando que solo asumía el 19,3% del valor asegurado.

En su defensa indicó que la obligación condicional de las aseguradoras al expedir la póliza estaba sometida a unos parámetros que debían respetarse y que no siempre coincidían con lo solicitado por los trabajadores y lo que reconocían los jueces.

Formuló las excepciones de mérito de falta de requisitos para afectar la póliza de cumplimiento EX000898; improcedencia del pago del siniestro por parte de Liberty Seguros S.A. a Reficar S.A.; improcedencia del pago de sanción moratoria a cargo de la aseguradora; la suma asegurada como límite máximo de su responsabilidad; disminución del valor asegurado de la póliza número EX000898 expedida por Confianza S.A., límite del porcentaje del riesgo a cargo de Liberty Seguros S.A. y la responsabilidad indemnizatoria del asegurador no puede constituirse en fuente de enriquecimiento (f.os 264 a 272).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 8 de mayo de 2019, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, resolvió:

> **PRIMERO:** DECLARAR que entre el señor JONNY ENRIQUE OCANDO ATENCIO Y CBI COLOMBIANA S.A. existió un contrato de trabajo que estuvo vigente entre el 27 de noviembre de 2012 y el 16 de septiembre de 2014.
> **SEGUNDO**: DECLARAR la ineficacia de las cláusulas contractuales y convencionales que restaron incidencia salarial a la bonificación de asistencia también denominada bonificación HSE y cumplimiento, incentivo de productividad, incentivo HSE convencional, incentivo progreso convencional, incentivo progreso tubería convencional y prima técnica convencional, solo respecto del demandante JONNY ENRIQUE OCANDO ATENCIO
>
> **TERCERO**: Como consecuencia de lo anterior, CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. a pagar en favor del demandante los siguientes conceptos:
>
> Por concepto de diferencia derivada de la reliquidación de la jornada suplementaria, de horas extras recargo nocturno, dominicales y festivas, en la suma de $ 18.601 pesos.
>
> Por concepto de diferencia derivada de la reliquidación de primas de servicio, la suma de $ 439.218 pesos.
>
> Por concepto de diferencia derivada de la reliquidación de cesantías la suma de $ 2.807.211 pesos.
>
> Por concepto de diferencia derivada de la reliquidación de los intereses de cesantías, la suma de $ 301.949 pesos.
>
> Por concepto de diferencia derivada de la reliquidación de vacaciones disfrutadas, la suma de $1.318.036 pesos.
>
> Por concepto de diferencia derivada de la reliquidación de vacaciones compensadas, la suma de $ 94.051 pesos, debidamente indexadas, al igual que las vacaciones disfrutadas.
>
> Y condenar a CBI COLOMBIANA S.A. a la reliquidación de los aportes a la seguridad social en salud y pensiones, teniendo como ingreso base de cotización el salario mensual, la bonificación de asistencia, el incentivo de productividad, el incentivo de progreso convencional, el incentivo de progreso tubería convencional, el incentivo HSE convencional, la prima técnica convencional y la reliquidación del trabajo suplementario, percibidos por el demandante durante toda la vigencia del contrato.

**CUARTO:** CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. a reconocer y pagar al demandante la sanción moratoria derivada de la falta de consignación completa de las cesantías en la suma de $ 13.581.712 pesos, que se causó entre el 02 de junio de 2014 y el 16 de septiembre del mismo año.

**QUINTO**: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. a reconocer y pagar al demandante la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, consistente en reconocer intereses moratorios a la tasa más alta fijada por la Superintendencia Financiera, sobre la reliquidación del trabajo suplementario, de primas de servicio, cesantías e intereses de cesantías, a partir del 16 de septiembre de 2014 y hasta que se verifique su pago total, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEXTO**: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción frente al reconocimiento de primas de servicio, trabajo suplementario y sanción por no consignación de cesantías que se generaron entre el día 27 de noviembre de 2012 y el 01 de junio de 2014, y de las vacaciones generadas entre el 27 de noviembre de 2012 y el 01 de junio de 2013. Y declarar no probadas el resto de las excepciones propuestas.

**SÉPTIMO:** CONDENAR en costas a CBI Colombiana S.A., y señalar como agencias en derecho la suma equivalente a 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**OCTAVO**: ABSOLVER a CBI COLOMBIANA S.A. del resto de las pretensiones atinentes a la declaratoria del carácter salarial del auxilio gastos de transferencia bancaria, auxilio de lavandería y bono de alimentación Sodexo, conforme se expuso en la parte considerativa.

**NOVENO:** ABSOLVER a la demandada Refinería de Cartagena S.A. y a las llamadas en garantía Liberty Seguros S.A. y Confianza S.A. de todas las pretensiones de la demanda

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación que las partes, pasiva y activa, interpusieron en contra de la decisión de primer grado, a través de sentencia del 15 de febrero de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Judicial de Cartagena decidió:

**1° REVOCAR LOS NUMERALES SEGUNDO, TERCERO, CUARTO, QUINTO, Y SÉPTIMO** de la sentencia apelada para en

su lugar ABSOLVER a CBI COLOMBIANA S.A. de todas las condenas impuestas, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente fallo.

**2° CONFIRMAR** en el resto de sus partes el fallo apelado, por los motivos planteados en la presente providencia.

**2°(sic) SIN COSTAS** en esta instancia por no aparecer causadas. COSTAS en primera instancia a cargo de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a un 1%. Sin Costas en esta instancia por no aparecer causadas.
**3°** Una vez ejecutoriada esta providencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Centró el análisis en el siguiente problema jurídico:

[..] El estudio de la Sala, se contrae en determinar, si el demandante tiene o no derecho a la reliquidación que solicita. Para lo cual, deberá establecerse si el bono de asistencia, incentivo de productividad, incentivo HSE convencional, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso de tubería convencional y prima técnica convencional son constitutivos de salario.
[…]

El *ad quem* interpretó los pactos de exclusión salarial a partir de los parámetros fijados por los artículos 127 y 128 del CST y la jurisprudencia de las Cortes Constitucional y Suprema.

Reseñó que, el artículo 128 permitía que las partes acordaran la exclusión de ciertos pagos de la base de liquidación de prestaciones, siempre que no vulneraran derechos mínimos del trabajador. Sin embargo, reiteró que esta facultad no era absoluta ya que el pacto que pretendiera despojar de su naturaleza salarial a un pago esencialmente retributivo resultaba ineficaz, conforme al artículo 43 del CST.

Con base en una extensa línea jurisprudencial que citó (CC C521-1995, CC C710-95, CSJ SL, 14 nov. 2018, rad. 68303, CSJ SL, 4 dic 2019, rad 68005 y CSJ SL, 21 de en. 2020, rad. 63154), concluyó que los pactos de exclusión salarial eran válidos únicamente en dos escenarios. Primero, cuando las partes anticipaban que, por no ser retributivo, no sería considerado salario. Segundo, cuando se establecía que un pago salarial no impactaría en la liquidación de ciertas acreencias, siempre que ello no afectara la remuneración mínima ni desnaturalizara el principio de proporcionalidad entre el salario y la labor desempeñada; de manera que cualquier acuerdo que excediera estos límites debía considerarse inválido.

En todo caso, señaló que el juez laboral tenía la obligación de analizar la eficacia del pacto de exclusión, evaluando las pruebas, la finalidad del pago, las características del acuerdo y la intención de las partes. Explicó que esta postura armonizaba con los principios constitucionales y el bloque de constitucionalidad, según lo reiterado por la Sala de Casación Laboral en diversas sentencias, como la CSJ SL1582-2020. Unido a que la interpretación sistemática de estas normas permite colegir que los acuerdos deben responder a criterios de legalidad, justicia y equilibrio en las relaciones laborales.

Sobre el bono de asistencia, su naturaleza salarial y exclusión para la liquidación de trabajo suplementario.

El juez colegiado estableció que el referido bono ofrecido por CBI al trabajador tenía naturaleza salarial y se regulaba conforme a la política salarial de Reficar S.A., aceptada voluntariamente por el demandante al suscribir el contrato de trabajo; que la cláusula séptima de ese acuerdo de voluntades estipulaba que la relación laboral estaría sujeta a las disposiciones legales y a dichas políticas, las cuales incluían las condiciones del bono de asistencia. Además, la convención colectiva no reguló la naturaleza de éste, sino únicamente aspectos relacionados con porcentajes, por lo que no existían disposiciones contradictorias en este punto.

Arguyó que, la política salarial especificó que el bono de asistencia se calcularía con base en dos indicadores: el cumplimiento del cronograma de trabajo del equipo y las disposiciones de higiene, salud y medio ambiente (HSE). Asimismo, se estipuló que, aunque el éste era salario, no sería incluido en la base para liquidar horas extras, trabajo suplementario o vacaciones disfrutadas, pero sí se tendría en cuenta para prestaciones sociales, indemnizaciones y aportes a seguridad social. Destacó que estas condiciones fueron aceptadas por el demandante y se incorporaron válidamente en el contrato laboral.

El juzgador plural concluyó que la exclusión del bono de asistencia al liquidar ciertas prestaciones, era válida conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo,

ya que esta normativa permite a las partes concertar la exclusión salarial de un pago de determinadas acreencias, siempre que no se afecte la remuneración mínima, vital y móvil. Además, que se comprobó que el pacto benefició al trabajador, quien percibió el referido beneficio como parte de sus ingresos mensuales y la empresa lo incluyó en las liquidaciones de prestaciones sociales, lo que garantizó una mejora en sus condiciones laborales y de vida.

Finalmente, determinó que no procedía la reliquidación del trabajo suplementario con base en el bono de asistencia, ya que su exclusión había sido acordada y cumplía con los principios del derecho del trabajo. El colegiado revocó el fallo de primera instancia en este punto, al considerar que el pacto de exclusión no violó los derechos mínimos del trabajador y respetó las condiciones del contrato y las políticas salariales aplicables.

Al respecto señaló:

> De los volantes de pago allegados al proceso se extrae, que el bono era cancelado teniendo en cuenta los días que el trabajador prestara efectivamente el servicio contratado, pues nótese como durante los meses en que el actor presentó ausencias injustificadas el bono se le pagó en una proporción inferior al 100% de su valor, lo cual demuestra aún más la naturaleza salarial de la bonificación por asistencia.
>
> Siendo así, se tiene que, en el caso de marras está demostrado que la bonificación por asistencia retribuía directamente el servicio, sin embargo, el instrumento que la consagró la excluyó de la base de liquidación de trabajo suplementario y vacaciones disfrutadas en tiempo.
>
> Exclusión, que a luz del alcance dado por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral al artículo 128 del CST, resulta totalmente eficaz, ya que se trataba de un pago extralegal que no desconocía la remuneración mínima del trabajador, por lo que

era posible acordar sobre su inclusión en la base para liquidar ciertas acreencias.

[…]

En consecuencia, establecida la validez del pacto de exclusión sobre la bonificación de asistencia, **no puede haber lugar a la reliquidación pretendida, por dos razones: (1) porque la bonificación por asistencia si (sic) era tenida como factor salarial para efectos del cálculo de cesantías, intereses, primas de servicios y vacaciones, lo cual implica que dicho concepto si fue incluido en la base para calcular el valor de las prestaciones sociales**, y (2) porque de acuerdo con el pacto de exclusión, la bonificación por asistencia no debía ser tenida en cuenta a la hora de liquidar horas extras o trabajo suplementario, por lo que la Sala revocara este punto del fallo apelado.

(Negrilla de la Sala)

Sobre la naturaleza del incentivo de productividad.

El a*d quem* estimó que este incentivo, según lo establecido en el anexo n.º 3 del contrato, se pagaba mensualmente si el área a la que pertenecía el trabajador lograba un índice igual o superior al 80% en el factor de productividad mensual y si las jornadas laborales se realizaban sin interrupciones ni disturbios. Este estimulo no dependía del desempeño individual del trabajador, sino del cumplimiento colectivo de las metas. Así, aunque un empleado ejerciera cabalmente sus funciones, el incentivo no se reconocía si el grupo en general no alcanzaba el porcentaje requerido.

En línea con la jurisprudencia de esta Corte (sentencias CSJ SL3203-2016 y CSJ SL4989-2018), el Tribunal concluyó que este pago no constituía una retribución directa por el servicio individual, sino un incentivo unilateralmente

establecido por el empleador para alcanzar metas grupales. Por lo tanto, determinó que la prerrogativa en estudio carecía de naturaleza salarial y no debía ser incluida en la base de liquidación de las prestaciones sociales, conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo tanto, el sentenciador de segundo grado revocó el fallo de primera instancia en el sentido que este incentivo no debía incluirse en la base de liquidación de prestaciones sociales ni de otros derechos laborales del demandante; posteriormente pasó al análisis de los incentivos convencionales.

Respecto de los incentivos HSE convencional, de progreso y prima técnica convencional

Por otra parte, en cuanto a la incidencia salarial de estos incentivos, el juzgador de segundo grado encontró que la cláusula 12 del acuerdo celebrado entre la USO Subdirectiva Seccional Cartagena y la empresa CBI Colombiana S.A. previó que los salarios y bonificaciones del personal beneficiario se aplicarían de acuerdo al anexo n.° 1, denominado tabla de salarios y bonificaciones.

En dicho documento, que formaba parte de la convención, se pactó que los incentivos HSE, de progreso y progreso tubería convencional, así como la prima técnica, no tendrían incidencia salarial en la liquidación de prestaciones sociales, acuerdo que resultaba eficaz según el artículo 128 del CST. En apoyo de su postura citó las decisiones CSJ SL,

5 feb. 1999, rad. 11389; CSJ SL, 24 ag. 2000, rad. 13985, y CSJ SL, 7 sep. 2010, rad. 37970.

Consideró válido que, en el marco de una convención colectiva, las partes celebrantes acordaran que algunos beneficios extralegales fueran excluidos de la base para liquidar determinadas prestaciones sociales. Lo anterior, por cuanto el principal propósito del proceso de negociación colectiva era lograr que el empleador y los trabajadores llegaran a acuerdos que permitieran mejorar las condiciones laborales y la productividad, para lo cual se requería que los intervinientes realizaran concesiones mutuas.

En este orden de ideas, dijo, el pacto de exclusión contenido en la convención colectiva entre la USO y CBI Colombiana S.A. era válido, pues fue producto de la negociación colectiva y, de acuerdo con ello, solo podría cuestionarse su validez mediante la denuncia, y no mediante el proceso ordinario.

Así, el juez plural estimó que, *«dada la naturaleza de los incentivos ya referenciados»* y la validez del pacto de exclusión convencional, no era posible declarar su incidencia salarial, imponiéndose la revocatoria de la decisión condenatoria de primera instancia. Agregó que, dado lo anterior, estaba relevado del estudio de la indemnización moratoria y de la solidaridad pretendida.

## IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte actora, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

## V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Lo plantea así:

> Que se CASE la sentencia de fecha 15 de febrero de 2022, en cuanto a que la entidad CBI COLOMBIANA S.A (hoy en liquidación), no incluyó la PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL como factores salariales en la liquidación de acreencias laborales a favor del actor. Ahora bien, en el evento en que se declare como próspera esta Demanda de Casación, ello implica que se dicte sentencia sustitutiva y se analice y valore, que en las condenas impuestas sea declarada solidariamente responsable la sociedad comercial REFICAR SAS, y que se condene a las codemandadas a la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del Código Sustantivo de Trabajo y la prevista en el art. 99 de la ley 50 de 1990.

Para ello formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados por la sociedad Liberty Seguros S.A. La Sala los analizará conjuntamente ya que están relacionados, versan sobre el mismo tema y persiguen el mismo fin.

## VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, en relación con los artículos 22, 24, 37, 39, 43, 64, 65, 104, 108, 127, 128, 374, 467, 468, 470, 471, 478 y 479 del Código Sustantivo del

Trabajo, 13, 18 y 22 de la Ley 100 de 1993, 60, 61, 62 y 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 174 y 177 del Código de Procedimiento Civil, 1602 del Código Civil, 13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.

En la demostración del cargo, sostiene que el colegiado incurre en la violación de normas de derecho sustancial, debido a la interpretación de los artículos 127 y 128 del CST, dado que estimó que la convención tiene la virtud de permitir cualquier cláusula de desalarización sobre beneficios extralegales.

Luego de citar apartes de la decisión cuestionada, afirma que «*el ad quem endilgó una condición de validez de los pactos de exclusión salarial no prevista en el art. 128 y 127 del Código Sustantivo del Trabajo»,* para lo cual transcribe tales disposiciones.

Agrega que:

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

De otro lado, asegura que el juez de alzada erró al establecer que la discusión que verse sobre un pacto de exclusión salarial debe hacerse a través de la denuncia de la convención colectiva de trabajo, cuando esta figura únicamente aplica en los conflictos económicos.

## VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la decisión de segundo grado, por la vía indirecta, por error de hecho por la ausencia de valoración probatoria, lo que causó el desconocimiento de los artículos 127 y 128 del CST.

Señala que:

> […] si para el despacho era diametralmente importante establecer o hacer un análisis de proporcionalidad y calidad de los pagos recibidos por parte del trabajador, dentro del análisis de interpretación de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, entonces ha debido tener en cuenta las pruebas contenidas en los folios 22 a 52, que dan cuenta de los volantes de pago durante la relación laboral, de haber valorado estas piezas procesales hubiese llegado a la siguiente conclusión:

A continuación, presenta un cuadro correspondiente a los meses comprendidos desde octubre de 2013 hasta diciembre de 2014, en donde reseña los valores devengados por concepto de salario básico, bono de asistencia, incentivo HSE convencional, incentivo de progreso convencional, incentivo progreso tubería convencional, prima técnica convencional, trabajo suplementario y recargos en cada una de tales mensualidades.

Aduce que:

> Para el mes de febrero de 2014, el trabajador devengó como ingresos retributivos del servicio la suma de $2.666.653 (no se tiene en cuenta auxilios no retributivos del servicio), de ese total de ingresos el SALARIO BÁSICO + BONO DE ASISTENCIA + HORAS EXTRAS, ascendió al monto de $3.763.789, por el contrario, los beneficios distintos a los previamente referenciados, ascendían a la suma de $3.460.351.

Plantea que existe error de hecho por ausencia de valoración probatoria, dado que no hay una proporcionalidad en los ingresos percibidos con incidencia salarial.

Estima que, se equivocó el Tribunal al no tener en cuenta en el análisis de la validez del pacto de exclusión salarial contenido en la convención colectiva, el estudio de si los beneficios convencionales denominados incentivo de progreso, incentivo de progreso tubería, incentivo HSE y prima técnica eran retributivos del servicio o no, en tanto que si se trata de un pago no remunerativo, la libertad de las partes de exceptuar de incidencia salarial los beneficios extralegales es total, mientras que de encontrarse ante un beneficio de carácter retributivo extralegal, la autonomía de los contratantes para ello es restringida.

Indica que, al verificar las variables que incidían en el pago de la prima técnica convencional, según lo resolvió la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena en otro proceso contra la misma sociedad (radicado 13001-31-05-001-2015-00344-04), no se probó la finalidad de ese pago, por lo que consideró que debía aplicarse la regla general, según la cual, todo aquello que

percibe el trabajador es retributivo del servicio.

Asegura que el referido beneficio, según los folios 22 a 52, dan cuenta de que la prima técnica convencional tuvo algunas fluctuaciones en los meses transcurridos desde octubre de 2013 hasta septiembre de 2014 que dependían de los días laborados y de las ausencias. Por ende, de haber valorado las documentales y lo dicho por el representante legal, hubiese concluido que la causación de la mencionada prerrogativa dependía de la prestación directa del servicio, esto es, se veía disminuida en su pago por la ausencia del trabajador.

Por último, señala que:

> 4.2.2 ERROR DE DERECHO POR VIA INDIRECTA.
>
> Sobre el pago de PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, el ad quem dio un alcance probatorio que no otorga la ley sustancial, en el entendido que dio por demostrado sin estarlo, que la presencia de la Convención Colectiva de Trabajo implica la virtualidad de validez total sobre pactos de exclusión de factores salariales, aspecto que no se encuentra previsto en la Ley.

## VIII. RÉPLICA

Liberty Seguros S.A. se opone conjuntamente a los cargos señalando que su responsabilidad solo es susceptible de analizarse si prospera la demanda de casación y, en sede de instancia, es viable su absolución, ya que los derechos laborales discutidos no se encuentran amparados por el seguro, según las condiciones que regulan el contrato, y no se cumplen los requisitos del artículo 34 del CST para que proceda la condena contra Reficar S.A., como asegurado.

Expone respecto de los reparos jurídicos, que el juez de segunda instancia no incurrió en una interpretación incorrecta de los artículos 127 y 128 del CST, en la medida que siguió la línea jurisprudencial establecida por esta corporación sobre la validez de los pactos de exclusión salarial, situación que descarta cualquier error hermenéutico sobre las normas señaladas.

Agrega que el segundo cargo, presentado por la vía indirecta, está indebidamente formulado en tanto no se identifica error en la valoración probatoria, cuando se requiere la existencia de un error *«grosero y evidente»*. Asegura que, en verdad, el juez de la apelación siguió correctamente el principio de la libre formación del convencimiento y llegó a conclusiones que el recurrente no comparte, lo cual no es suficiente para casar la sentencia.

## IX. CONSIDERACIONES

De conformidad con el numeral 4 del artículo 90 del CPTSS, la demanda de casación debe contener *«la declaración del alcance de la impugnación»*, que como lo ha adoctrinado la Corte, constituye la delimitación del ámbito de su actuación y consiste en la indicación de lo que se debe casar, es decir, la parte de la sentencia acusada que debe quebrarse, o la totalidad de la misma, conforme a las circunstancias del caso; hecho ello, la censura debe explicar cuál es la actividad de la Corte en sede de instancia, esto es, señalar si el fallo de primer grado debe confirmarse, revocarse o modificarse, y en estos dos últimos eventos, qué

debe disponerse como reemplazo.

En el presente caso, es evidente que el alcance de la impugnación es deficiente, pues el recurrente no le expone a la Corte cuál debe ser su labor como Tribunal de instancia frente a la sentencia de primer grado, toda vez que no indica si revocarla, modificarla o confirmarla. Ahora bien, este yerro es superable, teniendo en cuenta que como la decisión de primer grado fue condenatoria, es posible entender que lo que se pretende al resolver la apelación, es que se confirme la providencia del *a quo* y acceder a todas las demás pretensiones de la demanda inicial que le fueron denegadas.

Ahora, los cargos no son un modelo, en tanto en el primero, formulado por la vía jurídica, no explica de forma expresa cuál es el entendimiento acertado de los artículos 127 y 128 del CST y, en el segundo, dirigido por la senda fáctica, no se enlistan las pruebas denunciadas y mezcla aspectos de tipo jurídico referentes a que para determinar la validez del pacto de exclusión salarial contenido en la convención colectiva, era esencial analizar si los beneficios retribuían el servicio o no, en tanto la ley restringe la libertad de las partes de restar incidencia salarial a los beneficios que son contraprestación directa de la labor, así como que la ley no prevé que la solo existencia de la convención le otorgue validez a los pactos de exclusión de tal estirpe.

Pese a lo anterior, es posible analizar de fondo los cargos, en la medida que el reparo jurídico se circunscribe a que el colegiado interpretó equivocadamente los artículos

127 y 128 del CST, al estimar que cualquier cláusula de desalarización sobre beneficios extralegales es válida siempre que se efectúe mediante la convención colectiva de trabajo.

Por su parte, la inconformidad fáctica se plantea, en lo fundamental, en que el juez de la alzada desconoció los volantes de pagos que evidencian del bono de asistencia, los incentivos HSE, de progreso, de progreso tubería convencionales y la prima técnica convencional frente a los restantes valores pagados mensualmente, así como que la aludida prima dependía de la prestación efectiva de los servicios por parte del promotor del proceso.

En efecto, las inconformidades formales que plantea la réplica no son admisibles en la medida que los cargos sí encuentran asidero fáctico y jurídico, y sus argumentos corresponden más al fondo de la controversia.

Puntualizado lo anterior, se tiene que el Tribunal encontró que no había lugar a la reliquidación de prestaciones y vacaciones por la inclusión de la bonificación de asistencia, dado que la empresa la tuvo en cuenta al realizar los cálculos pertinentes. De otra parte, respecto de los incentivos HSE, de progreso, de progreso tubería y la prima técnica previstos en la convención colectiva de trabajo, consideró válido el pacto de exclusión contenido en tal acuerdo, en tanto fue producto de la negociación colectiva, por lo que solo podría cuestionarse su validez mediante la denuncia correspondiente.

La censura radica su inconformidad, en lo fundamental, en que el fallador de segundo grado desconoció los volantes de pagos de los que emergía la desproporcionalidad de los beneficios denominados bono de asistencia, incentivos HSE, de progreso, de progreso tubería convencionales, incentivo de productividad y prima técnica convencional frente a las sumas pagadas mensualmente, y que esta última dependía de la prestación de los servicios; además, en que interpretó equivocadamente los artículos 127 y 128 del CST, al estimar que cualquier cláusula de desalarización sobre beneficios extralegales es válida siempre que se efectúe mediante la convención colectiva de trabajo.

Acorde con los reparos formulados, le corresponde a la Sala determinar si el colegiado valoró los aludidos volantes de pago, y estimar que, si se pactaba en la convención colectiva de trabajo la naturaleza no salarial de un beneficio, por esa sola circunstancia resultaba válido el acuerdo de desalarización.

No obstante que uno de los cargos se dirige por la vía indirecta, son supuestos fácticos definidos por el colegiado y no cuestionados que: *i)* entre el demandante y CBI Colombiana S.A., existió un contrato de trabajo de obra o labor, desde el 27 de noviembre de 2012 hasta el 16 de septiembre de 2014; *ii)* que el actor desempeñó el cargo de Tubero A; y *iii)* la cláusula 12 del acuerdo celebrado entre la USO Subdirectiva Seccional Cartagena y la empresa CBI Colombiana S.A. previó que los salarios y bonificaciones del personal beneficiario se aplicarían de acuerdo al anexo n.° 1,

denominado tabla de salarios y bonificaciones- integrante de la convención-, en el cual se pactó que los incentivos HSE, de progreso, de progreso tubería y la prima técnica convencional no tendrían incidencia salarial.

Para resolver los cuestionamientos efectuados, la Sala analizará dos temas*: i)* la bonificación de asistencia, y *ii)* la naturaleza de los restantes beneficios.

i) <u>De la bonificación de asistencia.</u>

Como se advierte de los antecedentes reseñados, el actor solicitó en la demanda inicial la reliquidación únicamente de las prestaciones sociales (cesantías, intereses y primas de servicios) y las vacaciones *«disfrutadas y correspondientes en dinero»,* por la no inclusión de diversos factores, entre ellos, la aludida bonificación.

El juez de la alzada halló que la empleadora sí tuvo en cuenta la bonificación de asistencia para el cálculo de las prestaciones sociales y las vacaciones del actor, por lo tanto, no había lugar a la reliquidación pretendida por dicho concepto.

La censura, en el ámbito fáctico, se limita a cuestionar la proporcionalidad del bono de asistencia evidenciado de los volantes de pago y, en el jurídico, en que se le otorgara validez al pacto de exclusión salarial por haberse acordado así a través de la convención colectiva de trabajo, sin que en modo alguno cuestione las verdaderas razones por las que el

Tribunal encontró que resultaba improcedente la reliquidación por la inclusión de la bonificación de asistencia.

Tal y como ya la Sala ha tenido oportunidad de explicarlo en otros casos, le corresponde al censor de forma preliminar identificar los soportes del fallo recurrido y, consecuente con el resultado que obtenga, dirigir el ataque por la senda fáctica o jurídica, o por ambas, en cargos separados, si es que el fundamento de la decisión es mixto. Sobre este aspecto en particular en sentencia CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 43132, se adoctrinó:

> [...] la confrontación de una sentencia, en la intención de lograr su derrumbamiento en el estadio procesal de la casación, comporta para el recurrente una labor persuasiva y dialéctica, que ha de comenzar por la identificación de los verdaderos pilares argumentativos de que se valió el juzgador para edificar su fallo; pasar por la determinación de si los argumentos utilizados constituyen razonamientos jurídicos o fácticos; y culminar, con estribo en tal precisión, en la selección de la senda adecuada de ataque: la directa, si la cuestión permanece en un plano eminentemente jurídico; la indirecta, si se está en una dimensión fáctica o probatoria.

Así las cosas, es claro que si el recurrente no cuestionó los fundamentos del fallo sobre los cuales se soportó la decisión. Si la censura quería tener éxito en su ataque, necesariamente tenía que desvirtuar las inferencias fácticas que, acertadas o no, sustentaron el discurso del juez de segundo grado. De no hacerlo, la sentencia se mantiene intacta, amparada por la doble presunción de acierto y legalidad.

De ahí que, se insiste, si aspiraba a la prosperidad de su acusación, lo primero que debía hacer era controvertir las conclusiones fácticas a las que arribó el fallador a través de los medios probatorios allegados legal y oportunamente, consistentes en que en la cuantificación de las prestaciones sociales y de las vacaciones se tuvieron en consideración los valores devengados por concepto de la bonificación de asistencia.

Lo anterior, es congruente con lo definido en el precedente CSJ SL2602-2024, y necesariamente conlleva que se descarte la comisión de un yerro respecto de esta temática.

ii) <u>De la naturaleza de los beneficios denominados prima técnica e incentivos de productividad, de progreso, de progreso tubería y HSE convencionales.</u>

Según lo reseñado, el fallador al definir la naturaleza de los incentivos aludidos y la prima técnica regulados en la convención colectiva de trabajo consideró correcto que, en el marco de una convención colectiva, las partes celebrantes acordaran que algunos beneficios extralegales fueran excluidos de la base para liquidar determinadas prestaciones sociales. Por ende, explicó que el pacto de exclusión contenido en la convención colectiva entre la USO y CBI Colombiana S.A. era legal, pues fue producto de la negociación colectiva y, de acuerdo con ello, solo podría cuestionarse su validez mediante la denuncia, y no mediante el proceso ordinario.

Desde lo jurídico, a la luz del artículo 127 del CST, para determinar que un pago tiene connotación salarial, se requiere además de la periodicidad, que su naturaleza sea la de «*retribuir directamente el servicio*». De ahí que, no es la denominación o calificativo que le hayan dado las partes a los beneficios lo que determina su verdadera naturaleza.

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

> […] Remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra venero en el trabajo realizado por el empleado.
>
> De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, sin rodeos, la contraprestación económica de parte del empleador.
>
> Para expresarlo con otro giro: la retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero ora en especie.
>
> A no dudarlo, el carácter de retribución directa pasa a ocupar un sitial elevado a la hora de definir la naturaleza salarial de un determinado pago o beneficio, en dinero o en especie, que recibe el trabajador.
>
> Ese carácter de retribución directa que se erige en nota distintiva del salario, en cuanto traduce la remuneración próxima o inmediata, por oposición a la lejana o mediata, que recibe el

> trabajador por el servicio prestado, es una consecuencia natural y lógica de los rasgos de bilateralidad u onerosidad, que acompañan al contrato de trabajo o a la relación legal y reglamentaria, en cuya virtud éstas generan naturalmente obligaciones recíprocas a cargo de cada una de las partes, y en ellos está presente, por lo general, el ánimo especulativo o lucrativo de ambas partes.

En tal dirección, el criterio conclusivo o de cierre para determinar si un pago es o no salario, consiste en establecer si se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo realizado, es decir, que el salario se define por su finalidad o destino (CSJ SL986-2021), por lo que la habitualidad del pago o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos solo constituye un criterio auxiliar para determinar la incidencia salarial. En decisión CSJ SL5159-2018, así se explicó:

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

Al tenor del artículo 128 del CST, no constituyen salario, entre otras, las sumas que recibe el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus

funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; tampoco los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, entre otros.

Sobre el particular, no resulta válido que los sujetos involucrados acudan al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo para despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado, dado que la ley no las autoriza para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475). Sin embargo, si acuerdan restarle carácter salarial a un rubro que, en el fondo no remunera directamente los servicios prestados, tal pacto resulta válido.

Ahora bien, pese a que el Tribunal aludió teóricamente a las reglas atrás referidas, finalmente consideró que, si en la convención colectiva de trabajo se acordaba que un beneficio no tendría incidencia salarial, ello resultaba válido según el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando la facultad allí prevista no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, para suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos, debiendo en cada caso el fallador analizar la verdadera destinación de estos.

La Corte en providencia CSJ SL3073-2023 al examinar la naturaleza, entre otros, de la prima técnica y de los incentivos de productividad, de progreso, de progreso tubería y de HSE, todos de estirpe convencional, dentro de un proceso seguido contra las mismas demandadas, encontró que la labor del juez del trabajo no se agota en la auscultación del acuerdo de exclusión salarial vertido en la convención colectiva, sino que existe el deber de examinarlo y confrontarlo con la verdadera esencia del rubro en discusión con miras a clarificar si retribuye directamente el servicio prestado; caso en el cual encontró yerro jurídico por desconocer lo dispuesto en la ley y la jurisprudencia en punto a la necesidad de verificar la verdadera destinación de los pagos. En efecto, dijo:

> Por lo tanto, le corresponde a esta Sala, resolver el descontento del recurrente frente a la sentencia atacada, el cual está fundado, primordialmente, frente a la conclusión a la que llegó el colegiado de instancia al considerar que los aludidos ingresos -*Incentivo Progreso Convencional, Prima Técnica convencional, Incentivo HSE convencional, Bono de Asistencia*- no tenían incidencia prestacional, por no contener en su consideración, una clara intención o vocación remuneratoria y provenir de un pacto de exclusión contractual y convencional que devenía eficaz y la posibilidad de modificar tal condición, estaba supeditada al adelantamiento de una nueva negociación colectiva y al logro de un nuevo consenso sobre la materia.
>
> […]
>
> En esa misma línea de pensamiento, la Corte en la sentencia CSJ SL1993-2019, adoctrinó que todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda. De esta suerte, añadió que la índole remuneratoria del 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».*

> […]
>
> Ahora bien, más allá de la forma, denominación o instrumento jurídico del que proceda un estipendio, la posibilidad de descartar su naturaleza salarial, debe fundarse en evidencia concreta de que, realmente, no es retributivo del servicio prestado, pues, la labor del juez del trabajo no se agota en la auscultación del acuerdo de exclusión salarial vertido en un contrato de trabajo o convenio colectivo, con independencia de que el mismo sea claro, preciso y detallado, sino, que existe el deber de examinarlo y confrontarlo con la verdadera esencia del rubro en discusión.
>
> De lo expuesto, refulge palmariamente que el Tribunal incurrió en los errores jurídicos enrostrados, pues no solo desconoció lo dispuesto en la ley y la jurisprudencia en punto a la necesidad de verificar la verdadera destinación de los pagos, sino que peregrinamente sugirió la necesidad de promover un conflicto colectivo para modificar lo convenido en el instrumento convencional vigente.
>
> En virtud de lo anterior, los cargos son fundados y dan lugar a la casación parcial de la sentencia recurrida, en cuanto revocó la decisión del juzgador de primer grado, al considerar que en virtud de un pacto de exclusión salarial no sólo la prima técnica, sino, también los aludidos incentivos y el bono de asistencia no tenían carácter salarial y no analizar y disponer, como consecuencia de ello, el eventual pago de diferencias salariales y prestacionales.
>
> […]
>
> En correspondencia con lo resuelto frente a los cargos primero y segundo, y para responder los recursos de apelación formulados por las partes, bastan las consideraciones expuestas en sede de casación en torno a la naturaleza esencialmente salarial, no solo de la Prima Técnica como bien lo determinó el juzgador de primer grado, sino, también de los Incentivos de Progreso Convencional, de Progreso Tubería Convencional, HSE convencional y el Bono de Asistencia.

Ahora bien, desde la perspectiva de los hechos, los volantes de pago denunciados por la censura con la finalidad de establecer el carácter salarial de los beneficios muestran que, al promotor del proceso, durante la relación laboral le cancelaban las siguientes sumas por concepto de salario básico, prima técnica e incentivos de productividad, de

progreso, de progreso tubería y HSE convencionales, así:

| Año | Mes | Concepto | Monto (en moneda local) |
|---|---|---|---|
| 2012 | Noviembre | Salario Básico | $ 297,16 |
| 2012 | Diciembre | Salario Básico | $2,080,127 |
| 2013 | Enero | Salario Básico | $2,228,707 |
| 2013 | Febrero | Salario Básico | $2,228,707 |
| | | Incentivo de Productividad | $ 67,93 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 104,47 |
| 2013 | Marzo | Salario Básico | $2,283,087 |
| | | Incentivo de Productividad | $ 109,69 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 107,02 |
| 2013 | Abril | Salario Básico | $2,327,662 |
| | | Incentivo de Productividad | $ 686,56 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 109,11 |
| 2013 | Mayo | Salario Básico | $2,327,662 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 400,06 |
| 2013 | Junio | Salario Básico | $2,327,662 |
| | | Incentivo de Productividad | $ 271,38 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 181,85 |
| 2013 | Julio | Salario Básico | $2,327,662 |
| | | Incentivo de Productividad | $ 128,38 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 218,21 |
| 2013 | Agosto | Salario Básico | $2,017,307 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 47,52 |
| 2013 | Septiembre | Salario Básico | $2,312,920 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $205,369 + $30,551 + $48,008 |
| 2013 | Octubre | Salario Básico | $2,453,356 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 45,46 |
| | | Prima Técnica Convencional | $2,064,773 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 88,26 |
| 2013 | Noviembre | Salario Básico | $2,374,215 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 95,98 |
| | | Incentivo de Progreso Convencional | $ 97,24 |
| | | Incentivo de Progreso Tubería Conv. | $ 491,20 |
| | | Prima Técnica Convencional | $1,060,289 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $107,333 + $37,097 |
| 2013 | Diciembre | Salario Básico | $2,374,215 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 149,65 |
| | | Incentivo de Progreso Convencional | $ 62,51 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Incentivo Progreso Tubería Conv. | $ 315,77 |
| | | Prima Técnica Convencional | $1,506,726 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $51,936 + $147,153 + $21,764 |
| 2014 | Enero | Salario Básico | $2,519,350 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 228,58 |
| | | Incentivo de Progreso Convencional | $ 226,79 |
| | | Incentivo Progreso Tubería Conv. | $1,135,504 |
| | | Prima Técnica Convencional | $1,384,347 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $228,524 + $21,764 |
| 2014 | Febrero | Salario Básico | $2,438,081 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 177,93 |
| | | Incentivo de Progreso Convencional | $ 331,69 |
| | | Incentivo Progreso Tubería Conv. | $1,231,558 |
| | | Prima Técnica Convencional | $1,719,175 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $206,222 + $22,350 |
| 2014 | Marzo | Salario Básico | $2,519,350 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 208,15 |
| | | Incentivo de Progreso Convencional | $ 101,15 |
| | | Incentivo Progreso Tubería Conv. | $ 510,97 |
| | | Prima Técnica Convencional | $1,489,952 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 88,89 |
| 2014 | Abril | Salario Básico | $2,438,081 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 131,76 |
| | | Incentivo de Progreso Convencional | $ 236,68 |
| | | Incentivo Progreso Tubería Conv. | $1,195,528 |
| | | Prima Técnica Convencional | $ 880,79 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 46,23 |
| 2014 | Mayo | Salario Básico | $2,519,350 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 190,64 |
| | | Prima Técnica Convencional | $1,661,869 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 53,34 |
| 2014 | Junio | Salario Básico | $2,438,081 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 188,69 |
| | | Incentivo de Progreso Convencional | $ 102,45 |
| | | Incentivo Progreso Tubería Conv. | $ 517,52 |
| | | Prima Técnica Convencional | $1,579,349 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2014 | Julio | Salario Básico | $2,519,350 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 145,25 |
| | | Incentivo de Progreso Convencional | $ 144,17 |
| | | Incentivo Progreso Tubería Conv. | $ 728,24 |
| | | Prima Técnica Convencional | $1,375,340 |
| | | Trabajo Suplementario y Recargos | $ 12,70 |
| 2014 | Agosto | Salario Básico | $2,519,350 |
| | | Incentivo HSE Convencional | $ 35,66 |
| | | Incentivo de Progreso Convencional | $ 35,66 |
| | | Incentivo Progreso Tubería Conv. | $ 180,15 |
| | | Prima Técnica Convencional | $ 777,07 |

El anterior cuadro muestra que, una vez reconocidos convencionalmente los beneficios de prima técnica e incentivos de productividad, de progreso, de progreso tubería y HSE, fueron pagados de manera habitual y constante durante la mayor parte de la relación laboral, lo cual es indicativo de que estos beneficios eran de naturaleza salarial, esto es, por la retribución de la actividad laboral contratada.

Por otro lado, estos rubros, como se observa, no eran esporádicos y tenían una proporción relevante en relación con el salario devengado lo cual muestra, en igual sentido, el carácter retributivo a partir de la prestación del trabajo que realizaba el demandante. Sobre esta temática, conforme lo ha enseñado la Sala, si bien la proporcionalidad de un pago respecto del total de los ingresos es un criterio auxiliar de los jueces, no es el único elemento determinante para definir su naturaleza (CSJ SL5159-2018).

Sumado a lo anterior, es relevante señalar que el empleador, el cual tenía la carga probatoria de acreditar que

estos pagos no constituían remuneración, sin lograr demostrarlo, pues a la luz de los referidos volantes se puede inferir su habitualidad e importante proporción que implicó su reconocimiento en relación con su asignación básica. Luego, el pago de estos rubros tenía una relación directa con la retribución de los servicios personales prestados por el actor.

Finalmente, es relevante señalar que la cancelación de los beneficios extralegales en referencia correspondía a una compensación por los servicios prestados por el promotor de la litis, razón por la cual deben ser considerados parte del salario si en cuenta se tiene que dependían directamente de las labores realizadas por aquél. Indudablemente, dichos pagos surgían como consecuencia directa del cumplimiento de sus responsabilidades, tales como asistir a su puesto de trabajo, contribuir al avance de la obra para la que fue contratado y alcanzar las metas previamente establecidas, así como utilizar los elementos de protección personal de conformidad con las normativas de higiene y seguridad industrial.

Acorde con lo expuesto, la Sala encuentra que el colegiado erró al estimar que, si se pactaba en la convención colectiva de trabajo la naturaleza no salarial de un beneficio, por esa sola circunstancia resultaba válido, cuando, se insiste, lo relevante en estos casos para determinar si tiene o no naturaleza salarial es definir si se recibe como contraprestación o retribución directa del trabajo realizado, por cuanto el salario se define por su finalidad o destino.

Por lo explicado, la Sala casará la decisión de segundo grado únicamente en cuanto avaló el acuerdo de exclusión salarial respecto de la prima técnica, así como los incentivos de productividad, progreso, de progreso tubería y de HSE, todos de naturaleza convencional. No la casará en lo demás.

Sin imposición de costas en sede extraordinaria, dado que el recurso salió avante.

## X. SENTENCIA DE INSTANCIA

En síntesis, el juez de primera instancia declaró la existencia de un contrato laboral entre Jonny Enrique Ocando Atencio y CBI Colombiana S.A. entre el 27 de noviembre de 2012 hasta el 16 de septiembre de 2014 y la *«ineficacia»* de las cláusulas que reducían el salario base, incluyendo la bonificación de asistencia, incentivo de productividad, incentivo HSE convencional, incentivo progreso convencional, incentivo progreso tubería convencional y prima técnica convencional.

El *a quo* ordenó a la empresa empleadora pagar reliquidaciones por conceptos salariales, laborales y de seguridad social, así como sanciones moratorias por cesantías y prestaciones no pagadas oportunamente, y la reliquidación de aportes a seguridad social tomando en cuenta dichos conceptos (bono de asistencia e incentivos). También condenó a CBI Colombiana S.A. en costas, absolvió a Refinería de Cartagena S.A. y a las llamadas en garantía Liberty Seguros S.A. y Confianza S.A., declaró parcialmente

probada la excepción de prescripción de ciertas reclamaciones y rechazó otras pretensiones del demandante.

El juzgador primario fundamentó su decisión en que los pagos cuestionados constituían una contraprestación directa del servicio prestado por el demandante, cuya fuente era la convención colectiva de trabajo. Por tal motivo, debían ser incluidos en la base de liquidación para el trabajo suplementario, horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos, prestaciones sociales y vacaciones. Esto, dijo, reafirma la obligatoriedad de incorporar dichos conceptos en las prestaciones laborales relacionadas.

Respecto de la conducta de la demandada CBI Colombiana S.A., la calificó como de mala fe al excluir injustificadamente dichos pagos de la incidencia salarial, lo que hizo procedente la imposición de la sanción moratoria. Declaró parcialmente la excepción de prescripción y absolvió a las demás empresas convocadas a juicio.

CBI Colombiana S.A. apeló la decisión del *a quo* argumentando que: *i)* la bonificación de asistencia no tenía relación directa con el servicio prestado por el trabajador, por cuanto este constituía un pago extraordinario que no debía ser integrado al salario del demandante; *ii)* las partes habían pactado que los incentivos HSE convencional, de progreso y la prima técnica convencional, no tendrían incidencia salarial y por lo tanto, no procedía ordenar la reliquidación de prestaciones sociales incluyendo esos conceptos, pues ello desconocía los acuerdos establecidos en el contrato de

trabajo, la política salarial y la convención colectiva y *iii)* que obró de buena fe, porque su conducta se ajustó en todo momento a los términos contractuales y normativos aplicables, por lo que no debía atribuírsele una intención dolosa o negligente en el manejo de los pagos al actor.

Por su parte, el demandante también presentó recurso de alzada aduciendo que: *i)* el monto reconocido por concepto de sanción moratoria era insuficiente y no correspondía a los perjuicios causados por la conducta de la empresa; y *ii)* era menester declarar a Reficar S.A. como responsable solidario porque se cumplían los requisitos establecidos en el artículo 34 del CST.

Conforme a los recursos de las partes, pasa a resolver la Sala en el siguiente orden: *i)* la reliquidación reclamada; *ii)* sanción e indemnización moratoria; *iii)* solidaridad*;* y *iv)* responsabilidad de las llamadas en garantía.

**i) De la reliquidación reclamada.**

Acorde con lo resuelto en casación y la exclusión en relación con el bono de asistencia, la Sala en instancia debe concentrarse y determinar si es viable solamente la reliquidación de las prestaciones sociales de cesantías, intereses y prima de servicios, así como de las vacaciones disfrutadas en tiempo, por la inclusión de los factores convencionales denominados prima técnica, incentivos de productividad, progreso, de progreso tubería y HSE convencional.

Ahora, en cuanto a la connotación salarial de los citados beneficios convencionales, debe poner de presente la Sala, como se hizo a través de la sentencia CSJ SL3073-2023, que, si se demuestra que el pago era de manera habitual y constante, le corresponde a la demandada justificar que ello obedecía a una causa distinta a la prestación personal del servicio y por consiguiente, no tenía el carácter de salario, tal como se enseñó en la providencia CSJ SL4313-2021 en la que se dijo:

> […]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.

Pues bien, teniendo en consideración los volantes de pago allegados con el escrito de demanda inicial y que se ven en los f.os 22 a 55 del cuaderno principal, las prebendas extralegales de las que se depreca la naturaleza salarial fueron sufragados a favor del actor desde noviembre de 2013 a diciembre de 2014, sumas variables mes a mes.

Conforme a los desprendibles de nómina (f.os 22 a 55), se tiene que el señor Ocando Atencio recibió las siguientes sumas de dinero:

| AÑO | MES | SALARIO BÁSICO | PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL | INCENTIVO HSE CONVENCIONAL | INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL | INCENTIVO PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL | INCENTIVO PRODUCTIVIDAD | TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS | TOTAL MES | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | Noviembre | $ 297.161,00 | | | | | | | $ 297.161,00 | **PROMEDIO 2012** |
| | Diciembre | $ 2.080.217,00 | | | | | | | $ 2.080.217,00 | $ 2.097.686,47 |
| 2013 | Enero | $ 2.228.707,00 | | | | | | | $ 2.228.707,00 | |
| | Febrero | $ 2.228.707,00 | | | | | $ 67.925,00 | $ 104.471,00 | $ 2.401.103,00 | |
| | Marzo | $ 2.283.087,00 | | | | | $ 109.688,00 | $ 107.020,00 | $ 2.499.795,00 | |
| | Abril | $ 2.327.662,00 | | | | | $ 686.563,00 | $ 109.109,00 | $ 3.123.334,00 | |
| | Mayo | $ 2.327.662,00 | | | | | | | $ 2.327.662,00 | |
| | Junio | $ 2.327.662,00 | | | | | $ 271.375,00 | $ 181.845,00 | $ 2.780.882,00 | **PROMEDIO 2013** |
| | Julio | $ 2.327.662,00 | | | | | $ 128.375,00 | $ 218.214,00 | $ 2.674.251,00 | $ 3.020.195,83 |
| | Agosto | $ 2.017.307,00 | | | | | | $ 47.524,00 | $ 2.064.831,00 | |
| | Septiembre | $ 2.312.920,00 | | | | | | $ 283.928,00 | $ 2.596.848,00 | |
| | Octubre | $ 2.453.356,00 | $ 2.064.773,00 | $ 45.464,00 | | | | $ 88.258,00 | $ 4.651.851,00 | |
| | Noviembre | $ 2.374.215,00 | $ 1.060.289,00 | $ 95.979,00 | $ 97.242,00 | $ 491.201,00 | | $ 144.430,00 | $ 4.263.356,00 | |
| | Diciembre | $ 2.374.215,00 | $ 1.506.726,00 | $ 149.651,00 | $ 62.513,00 | $ 315.772,00 | | $ 220.853,00 | $ 4.629.730,00 | |
| 2014 | Enero | $ 2.519.350,00 | $ 1.384.347,00 | $ 228.582,00 | $ 226.786,00 | $ 1.135.504,00 | | $ 250.288,00 | $ 5.744.857,00 | |
| | Febrero | $ 2.438.081,00 | $ 1.719.175,00 | $ 177.926,00 | $ 331.692,00 | $ 1.231.558,00 | | $ 228.572,00 | $ 6.127.004,00 | |
| | Marzo | $ 2.519.350,00 | $ 1.489.952,00 | $ 208.145,00 | $ 101.154,00 | $ 510.966,00 | | $ 88.894,00 | $ 4.918.461,00 | |
| | Abril | $ 2.438.081,00 | $ 880.791,00 | $ 131.760,00 | $ 236.676,00 | $ 1.195.528,00 | | $ 46.228,00 | $ 4.929.064,00 | **PROMEDIO 2014** |
| | Mayo | $ 2.519.350,00 | $ 1.661.869,00 | $ 190.637,00 | | | | $ 53.338,00 | $ 4.425.194,00 | $ 4.622.297,70 |
| | Junio | $ 2.438.081,00 | $ 1.579.349,00 | $ 188.692,00 | $ 102.451,00 | $ 517.516,00 | | | $ 4.826.089,00 | |
| | Julio | $ 2.519.350,00 | $ 1.375.340,00 | $ 145.247,00 | $ 144.168,00 | $ 728.244,00 | | $ 12.698,00 | $ 4.925.047,00 | |
| | Agosto | $ 2.519.350,00 | $ 777.067,00 | $ 35.663,00 | $ 35.663,00 | $ 180.148,00 | | | $ 3.547.891,00 | |
| | Septiembre | | | | | | | | | |

Consonante con la doctrina de esta Corte, la carga de probar el origen y destino de los rubros que habitualmente recibe el trabajador recae sobre el empleador; por tanto, le corresponde a la Sala auscultar si ello ocurrió en este caso, tarea que culmina estableciendo que la convocada no atendió tal deber, con lo que queda corroborado el carácter salarial de los citados emolumentos y, por ende, habrán de tenerse

en cuenta para reliquidar las prestaciones sociales y vacaciones canceladas durante la ejecución y terminación del contrato de trabajo.

Lo afirmado, como quiera que tal como emerge del acta final de acuerdo de la convención colectiva de trabajo 2013-2015 suscrita entre la demandada y CBI Colombiana S.A., en particular el f.º 59 cuaderno principal, en los que se aprecian el contenido del artículo 12 y el anexo n.º 1, se deriva lo siguiente:

> Artículo 12. Salarios y bonificaciones. A partir de la fecha de la firma de la presente convención colectiva de trabajo los salarios y bonificaciones del personal beneficiario, se aplicarán de acuerdo a como se describe en el Anexo No. 1 denominado Tabla de Salarios y Bonificaciones

Por su parte, del mencionado anexo (f.º 67 cuaderno principal) surgen una serie de conceptos, niveles y sumas de dinero y, en lo que corresponde a la materia en escrutinio, se advierte que los salarios, bonificaciones, primas e incentivos, se relacionan así:

| |
|---|
| Salario Básico |
| Bonificación HSE y Asistencia |
| Subtotal<br><br>Incentivo HSE (hasta 10% Salario Básico) – Sin incidencia salarial |
| Incentivo Progreso (hasta 10% Salario Básico) – Sin incidencia salarial |
| Subtotal<br>Prima técnica<br>Otras disciplinas – Sin incidencia salarial |

| |
|---|
| Subtotal<br>Incentivo HSE (hasta el 10% Salario básico) sin incidencia salarial)<br><br>Incentivo progreso– (hasta el 10% Salario básico) sin incidencia salarial)<br>Incentivo Progreso (Únicamente disciplina Tubería) Soldadores (hasta) – Sin incidencia salarial<br>Tuberos (hasta) – Sin incidencia salarial<br><br>Total |

Partiendo de la información antes traída se advierte que, aun cuando la cláusula convencional remite al anexo n.º 1, este no va más allá de relacionar, como se indicó, una serie de conceptos, niveles y montos, sin precisar la finalidad de los beneficios allí mencionados a efectos de llegar siquiera a considerar que no se preveían como una contraprestación a los servicios ofrecidos por el actor.

Frente al incentivo HSE convencional, se manifestó que se causaba si en el frente de trabajo no se generaba un incidente registrable en materia de HSE, y que la prima técnica se refería a una suma fija que se podía ver afectada por algunas ausencias, de conformidad con el acta extra convencional suscrita con la organización sindical USO.

Así las cosas, surge evidente que el pago de los beneficios extralegales cuya connotación salarial se discute, en efecto correspondían a una contraprestación de los servicios prestados por el actor, por ende, eran salario, pues todos dependían del trabajo desplegado por aquél, en la medida que se causaban por el hecho de atender las obligaciones a su cargo como asistir a su lugar de trabajo y

contribuir con la ejecución de sus tareas en el avance de la obra para la que fue contratado y de contera con el cumplimiento de las metas fijadas para ello; así como por usar los elementos de protección personal de conformidad con las normas de higiene y seguridad industrial.

Así las cosas, la Sala encuentra que es viable la reliquidación de cesantías, intereses, prima de servicios y vacaciones disfrutadas en tiempo, con la inclusión de los factores convencionales denominados: prima técnica, incentivo de productividad, progreso, incentivo de progreso tubería e incentivo HSE.

Es del caso señalar que la excepción parcial de prescripción declarada en primera instancia no fue objeto de apelación por las partes y, por lo tanto, se dejará incólume el análisis que realizó el *a quo* en este aspecto y que se ve reflejado en el ordinal sexto de la parte resolutiva.

Empero, no sucede lo mismo con la reliquidación de las prestaciones sociales, ya que en primera instancia se incluyó todos los beneficios, incluso el bono de asistencia, el cual, ya había sido pagado por la demandada. Por lo tanto, como este rubro no fue objeto del recurso de casación, conforme el análisis precedente, se deberá realizar una nueva liquidación la cual excluye la referida bonificación en consonancia con lo decidido en sede extraordinaria.

Una vez efectuado el cálculo pertinente, se tiene que el empleador debe reajustar y pagar la diferencia encontrada en lo que hace a las cesantías, intereses, prima de servicios y vacaciones disfrutadas en tiempo y trabajo suplementario así:

| AÑO | MES | SALARIO BÁSICO | PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL | INCENTIVO HSE CONVENCIONAL | INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL | INCENTIVO PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL | INCENTIVO PRODUCTIVIDAD | TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS | TOTAL MES | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | Noviembre | $ 297.161,00 | | | | | | | $ 297.161,00 | **PROMEDIO 2012** |
| | Diciembre | $ 2.080.217,00 | | | | | | | $ 2.080.217,00 | $ 2.097.686,47 |
| 2013 | Enero | $ 2.228.707,00 | | | | | | | $ 2.228.707,00 | |
| | Febrero | $ 2.228.707,00 | | | | | $ 67.925,00 | $ 104.471,00 | $ 2.401.103,00 | |
| | Marzo | $ 2.283.087,00 | | | | | $ 109.688,00 | $ 107.020,00 | $ 2.499.795,00 | |
| | Abril | $ 2.327.662,00 | | | | | $ 686.563,00 | $ 109.109,00 | $ 3.123.334,00 | |
| | Mayo | $ 2.327.662,00 | | | | | | | $ 2.327.662,00 | |
| | Junio | $ 2.327.662,00 | | | | | $ 271.375,00 | $ 181.845,00 | $ 2.780.882,00 | **PROMEDIO 2013** |
| | Julio | $ 2.327.662,00 | | | | | $ 128.375,00 | $ 218.214,00 | $ 2.674.251,00 | $ 3.020.195,83 |
| | Agosto | $ 2.017.307,00 | | | | | | $ 47.524,00 | $ 2.064.831,00 | |
| | Septiembre | $ 2.312.920,00 | | | | | | $ 283.928,00 | $ 2.596.848,00 | |
| | Octubre | $ 2.453.356,00 | $ 2.064.773,00 | $ 45.464,00 | | | | $ 88.258,00 | $ 4.651.851,00 | |
| | Noviembre | $ 2.374.215,00 | $ 1.060.289,00 | $ 95.979,00 | $ 97.242,00 | $ 491.201,00 | | $ 144.430,00 | $ 4.263.356,00 | |
| | Diciembre | $ 2.374.215,00 | $ 1.506.726,00 | $ 149.651,00 | $ 62.513,00 | $ 315.772,00 | | $ 220.853,00 | $ 4.629.730,00 | |
| 2014 | Enero | $ 2.519.350,00 | $ 1.384.347,00 | $ 228.582,00 | $ 226.786,00 | $ 1.135.504,00 | | $ 250.288,00 | $ 5.744.857,00 | |
| | Febrero | $ 2.438.081,00 | $ 1.719.175,00 | $ 177.926,00 | $ 331.692,00 | $ 1.231.558,00 | | $ 228.572,00 | $ 6.127.004,00 | |
| | Marzo | $ 2.519.350,00 | $ 1.489.952,00 | $ 208.145,00 | $ 101.154,00 | $ 510.966,00 | | $ 88.894,00 | $ 4.918.461,00 | |
| | Abril | $ 2.438.081,00 | $ 880.791,00 | $ 131.760,00 | $ 236.676,00 | $ 1.195.528,00 | | $ 46.228,00 | $ 4.929.064,00 | **PROMEDIO 2014** |
| | Mayo | $ 2.519.350,00 | $ 1.661.869,00 | $ 190.637,00 | | | | $ 53.338,00 | $ 4.425.194,00 | $ 4.622.297,70 |
| | Junio | $ 2.438.081,00 | $ 1.579.349,00 | $ 188.692,00 | $ 102.451,00 | $ 517.516,00 | | | $ 4.826.089,00 | |
| | Julio | $ 2.519.350,00 | $ 1.375.340,00 | $ 145.247,00 | $ 144.168,00 | $ 728.244,00 | | $ 12.698,00 | $ 4.925.047,00 | |
| | Agosto | $ 2.519.350,00 | $ 777.067,00 | $ 35.663,00 | $ 35.663,00 | $ 180.148,00 | | | $ 3.547.891,00 | |
| | Septiembre | | | | | | | | | |

| **AUXILIO DE CESANTÍAS** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **ANUALIDAD** | **VALOR BASE** | **VALOR PAGADO** | **VALOR CAUSADO** | **DIFERENCIA** |
| 2012 | $ 2.097.686,47 | $ 411.574,00 | $ 198.114,83 | $ 0,00 |
| 2013 | $ 3.020.195,83 | $ 3.842.720,00 | $ 3.020.195,83 | $ 0,00 |
| 2014 | $ 4.622.297,70 | $ 2.217.643,00 | $ 3.286.967,25 | $ 1.069.324,25 |
| | | | | **$ 1.069.324,25** |

| **INTERESES A LAS CESANTÍAS** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **ANUALIDAD** | **VALOR BASE** | **VALOR PAGADO** | **VALOR CAUSADO** | **DIFERENCIA** |
| 2012 | $ 198.114,83 | $ 4.665,00 | P R E S C R I T O | |
| 2013 | $ 3.020.195,83 | $ 461.128,00 | P R E S C R I T O | |
| 2014 | $ 3.286.967,25 | $ 188.834,00 | $ 280.487,87 | $ 91.653,87 |
| | | | | **$ 91.653,87** |

| **PRIMA DE SERVICIOS** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **PERÍODO** | **VALOR BASE** | **VALOR PAGADO** | **VALOR CAUSADO** | **DIFERENCIA** |
| 2do semestre 2012 | $ 2.097.686,47 | $ 411.574,00 | P R E S C R I T O | |
| 1er semestre 2013 | $ 2.560.247,17 | $ 2.278.529,00 | P R E S C R I T O | |
| 2do semestre 2013 | $ 3.480.144,50 | $ 1.682.620,00 | P R E S C R I T O | |
| 1er semestre 2014 | $ 5.161.778,17 | $ 1.837.557,00 | $ 2.580.889,08 | $ 743.332,08 |
| 2do semestre 2014 | $ 3.344.580,79 | $ 816.016,00 | $ 706.078,17 | $ 0,00 |
| | | | | **$ 743.332,08** |

| **VACACIONES** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **ANUALIDAD** | **VALOR BASE** | **VALOR PAGADO** | **VALOR CAUSADO** | **DIFERENCIA** |
| 2012 - 2013 | $ 2.425.532,93 | $ 1.128.601,00 | $ 1.212.766,47 | $ 84.165,47 |
| 2013 - 2014 | $ 5.064.511,01 | $ 1.561.588,00 | $ 2.039.872,49 | $ 478.284,49 |
| | | | | **$ 562.449,96** |

| RELIQUIDACIÓN DE RECARGO NOCTURNO | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FECHA | TOTAL MENSUAL SALARIO MÁS EMOLUMENTOS EXTRALEGALES | VALOR HORA DE SALARIO MÁS EMOLUMENTOS EXTRALEGALES | NÚMERO DE HORAS CON RECARGO NOCTURNO | VALOR RECARGO NOCTURNO POR HORA 35% | VALOR RELIQUIDACIÓN RECARGO NOCTURNO | VALOR CANCELADO RECARGO NOCTURNO | DIFERENCIA POR CANCELAR DE RECARGO NOCTURNO |
| nov-12 | $ 297.161,00 | PRESCRITO | | | | | |
| dic-12 | $ 2.080.217,00 | | | | | | |
| ene-13 | $ 2.228.707,00 | | | | | | |
| feb-13 | $ 2.401.103,00 | | | | | | |
| mar-13 | $ 2.499.795,00 | | | | | | |
| abr-13 | $ 3.123.334,00 | | | | | | |
| may-13 | $ 2.327.662,00 | | | | | | |
| jun-13 | $ 2.780.882,00 | | | | | | |
| jul-13 | $ 2.674.251,00 | | | | | | |
| ago-13 | $ 2.064.831,00 | | | | | | |
| sep-13 | $ 2.596.848,00 | | | | | | |
| oct-13 | $ 4.651.851,00 | | | | | | |
| nov-13 | $ 4.263.356,00 | | | | | | |
| dic-13 | $ 4.629.730,00 | | | | | | |
| ene-14 | $ 5.744.857,00 | | | | | | |
| feb-14 | $ 6.127.004,00 | | | | | | |
| mar-14 | $ 4.918.461,00 | | | | | | |
| abr-14 | $ 4.929.064,00 | | | | | | |
| may-14 | $ 4.425.194,00 | | | | | | |
| jun-14 | $ 4.826.089,00 | $ 20.108,70 | 0 | $ 7.038,05 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| jul-14 | $ 4.925.047,00 | $ 20.521,03 | 0 | $ 7.182,36 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| ago-14 | $ 3.547.891,00 | $ 14.782,88 | 0 | $ 5.174,01 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| sep-14 | $ 0,00 | $ 0,00 | 0 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| DIFERENCIA POR CANCELAR EN RECARGO NOCTURNO POR SALARIO MÁS EMOLUMENTOS EXTRALEGALES | | | | | | | $ 0,00 |

| RELIQUIDACIÓN DE HORAS DOMINICALES NOCTURNAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FECHA | TOTAL MENSUAL SALARIO MÁS EMOLUMENTOS EXTRALEGALES | VALOR HORA DE SALARIO MÁS EMOLUMENTOS EXTRALEGALES | NÚMERO DE HORAS DOMINICALES NOCTURNAS | VALOR HORAS DOMINICALES NOCTURNAS 110% | VALOR RELIQUIDACIÓN HORAS DOMINICALES NOCTURNAS | VALOR CANCELADO HORAS DOMINICALES NOCTURNAS | DIFERENCIA POR CANCELAR DE HORAS DOMINICALES NOCTURNAS |
| nov-12 | $ 297.161,00 | PRESCRITO | | | | | |
| dic-12 | $ 2.080.217,00 | | | | | | |
| ene-13 | $ 2.228.707,00 | | | | | | |
| feb-13 | $ 2.401.103,00 | | | | | | |
| mar-13 | $ 2.499.795,00 | | | | | | |
| abr-13 | $ 3.123.334,00 | | | | | | |
| may-13 | $ 2.327.662,00 | | | | | | |
| jun-13 | $ 2.780.882,00 | | | | | | |
| jul-13 | $ 2.674.251,00 | | | | | | |
| ago-13 | $ 2.064.831,00 | | | | | | |
| sep-13 | $ 2.596.848,00 | | | | | | |
| oct-13 | $ 4.651.851,00 | | | | | | |
| nov-13 | $ 4.263.356,00 | | | | | | |
| dic-13 | $ 4.629.730,00 | | | | | | |
| ene-14 | $ 5.744.857,00 | | | | | | |
| feb-14 | $ 6.127.004,00 | | | | | | |
| mar-14 | $ 4.918.461,00 | | | | | | |
| abr-14 | $ 4.929.064,00 | | | | | | |
| may-14 | $ 4.425.194,00 | | | | | | |
| jun-14 | $ 4.826.089,00 | $ 20.108,70 | 0 | $ 22.119,57 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| jul-14 | $ 4.925.047,00 | $ 20.521,03 | 0 | $ 22.573,13 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| ago-14 | $ 3.547.891,00 | $ 14.782,88 | 0 | $ 16.261,17 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| sep-14 | $ 0,00 | $ 0,00 | 0 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 | $ 0,00 |
| DIFERENCIA POR CANCELAR EN HORAS DOMINICALES NOCTURNAS POR SALARIO MÁS EMOLUMENTOS EXTRALEGALES | | | | | | | $ 0,00 |

Se aclara que el salario base que se tomó en consideración respecto de cada uno de los derechos ajustados corresponde al valor tenido en cuenta por la empresa al cuantificarlos, al cual se le sumó el promedio de los beneficios (prima técnica convencional, incentivo HSE, incentivo progreso e incentivo progreso tubería convencional) definidos como salariales a través de la presente decisión.

La Sala entonces condenará al pago de los valores que arrojó el cálculo practicado.

Por otro lado, la apelación del demandante se centra en atacar la negación del pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, alegando que, en su momento, los pagos de las prestaciones sociales no se liquidaron de forma legal, razón por la cual se obró de mala fe y que por otro lado se debe condenar solidariamente a Reficar S.A.

**ii) De la sanción e indemnización moratoria.**

Las indemnización y sanción moratorias previstas por los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990 no operan de manera automática, sino que en cada caso concreto debe valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta y lo ubiquen en el terreno de la buena fe (CSJ SL, 25 jul. 2012, rad. 38954, CSJ SL053-2018, CSJ SL4515-2020, reiterada en CSJ SL983-2021).

Para esto, es necesario adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador con miras a constatar si existen razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva, en ese sentido no se pueden presumir reglas absolutas o esquemas preestablecidos.

Dentro de procesos similares al presente, seguido contra la misma empleadora, la Corte consideró que la empresa actuó de buena fe en tanto no se halló un ánimo defraudatorio de la demandada, sin que la intención fuera ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de un beneficio (CSJ SL2602-2024 y CSJ SL 688-2024).

Bajo los anteriores planteamientos, la Corte consideró que existía buena fe de la empleadora CBI Colombiana S.A., por cuanto no se advertía la intención de ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de los rubros de prima técnica, incentivos HSE, de progreso convencional y de progreso tubería. Así lo explicó en decisión CSJ SL3073-2023, en la que dijo:

> Mutatis mutandi, *-cambiando lo que haya que cambiar-* resulta pertinente la aplicación de las consideraciones arriba trascritas, al presente asunto, pues, lo cierto es que la sociedad demandada formuló razones atendibles y ceñidas a la buena fe para dejar de pagar la diferencia que encontró acreditada el juzgador de primer grado y las que se deducen aquí en sede de instancia, además, se vislumbra que la intención no fue ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de los rubros debatidos, sino, una firme convicción de estaban amparadas por un *«pacto de exclusión salarial»*, que como ya lo señaló la Sala en el precedente arriba citado; *«provino de una confusión conceptual que, en todo caso, no entraña mala fe ni, se repite, algún ánimo defraudatorio»*. por lo tanto, se negará esta pretensión.

Si bien los anteriores argumentos fueron expuestos respecto de la indemnización moratoria prevista por el artículo 65 del CST, resultan plenamente aplicables tratándose de la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en tanto que no se vislumbra mala fe ni algún ánimo de la empleadora de timar a su trabajador al consignar las cesantías del año 2013 en cuantía menor a la que correspondía, con ocasión de la discusión sobre la naturaleza de los beneficios atrás referidos.

No obstante, se ordenará que las condenas se cancelen debidamente indexadas hasta la data del pago efectivo, con el fin de evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda.

La indexación de oficio no desborda el principio de congruencia, en tanto conforme se explicó en sentencia CSJ SL5290-2021, esta no supone condena adicional, sino una forma de contrarrestar el efecto de la depreciación del dinero por el paso del tiempo.

Para ello se tendrá en cuenta la siguiente formula:

VA = VH x IPC Final
IPC Inicial
Donde:
VA = Valor actualizado
VH = valor histórico
IPC Final = Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en que se efectúe el pago.
IPC Inicial = Índice de precios al consumidor del mes de causación de cada uno de los derechos adeudados.

En consecuencia, así se dispondrá en la parte resolutiva.

**iii) De la solidaridad.**

El artículo 34 del CST prevé la solidaridad del beneficiario o dueño de la obra respecto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a cargo del contratista, estableciendo que:

CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

1°) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será

> solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Del anterior contenido normativo se advierte que, para que surja la responsabilidad solidaria de quien contrata y frente a las obligaciones laborales a cargo del contratista, se requiere ser beneficiario de la labor contratada o ser dueño de la obra y que el objeto social o la actividad ejecutada por la contratista a favor de la contratante, no se trate de labores extrañas a las actividades normales de esta última, esto es, que sean afines.

Con tal institución se busca garantizar la protección de los trabajadores en lo que respecta al reconocimiento y pago efectivo de las acreencias laborales, producto de la contratación que efectúe el beneficiario o dueño de la obra con un contratista independiente para la realización o prestación de una obra o servicio determinado (CSJ SL, 14 sep. 2000, rad. 14038).

En decisión CSJ SL, 20 mar. 2013, rad. 40541, se indicó que «*la solidaridad se presenta cuando la actividad ejecutada por el contratista independiente cubre una necesidad propia del beneficiario y, además, cuando constituye una función directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico y que éste debe desarrollar*». En tales condiciones, lo que determina la existencia de la aludida solidaridad, es «*que exista relación, conexidad o complementariedad entre las actividades propias*

*y ordinarias del empresario beneficiario del servicio y las ejecutadas por el contratista y sus trabajadores*» (CSJ SL4100-2019).

Pues bien, según el certificado de existencia y representación legal, la Refinería de Cartagena S.A. tiene como objeto social el desarrollo de las siguientes actividades:

> […] la construcción y operación de refinerías, la refinación de hidrocarburos, la distribución y comercialización de esos productos refinados en Colombia y en el exterior, la comercialización, mezcla, importación y exportación de coque de petróleo, la mezcla de componentes para la producción de hidrocarburos con destino o Colombia (sic) y el exterior, la distribución de hidrocarburos, petróleo crudo y gas, y de productos refinados derivados de hidrocarburos, alcoholes carburantes y biocombustibles, su importación y/o exportación, y cualquier otra actividad complementaria o conexa, incluyendo la producción de materias primas, la comercialización y distribución de estas materias primas, la generación de energía y vapor y su correspondiente venta, la inversión en otras sociedades que tengan por objeto el desarrollo de las mismas actividades, complementarias o conexas en Colombia o en el exterior, así como la celebración de contratos y la creación, emisión y comercialización de títulos por los cuales se enajenen producciones futuras de los bienes anteriormente mencionados, prestar a terceros servicios de logística, transporte, manipulación, distribución de productos […]. (f.os 165 y 166 c.1)

Ahora, no existe discusión en cuanto a que la labor desarrollada por el promotor del proceso fue la de Tubero A, servicios que fueron subcontratados por CBI Colombiana S.A. la que, dentro de su objeto social, tiene entre otros, el de «*b) La producción, a través de varios tipos de tecnologías, de petróleo, gas y sustancias químicas y petroquímicas*» y, «*i) La ingeniería, diseño, ensamblaje y construcción de infraestructura para la distribución de petróleo, gas y sustancias químicas y petroquímicas*» (f.°68, cuaderno1).

De lo anterior se deriva que las funciones que desarrolló el señor Jonny Ocando Atencio al servicio de esta sociedad para la ampliación de la Refinería de Cartagena S.A., no resultan ajenas o extrañas al giro ordinario de sus negocios, toda vez que la obra contratada con CBI Colombiana S.A. buscaba satisfacer una necesidad propia y fundamental para que aquella cumpliera con su objeto social. De ahí que, claramente se configuran los requisitos para declarar la solidaridad regulada por el artículo 34 del CST, dado que las actividades ejecutadas por el contratista y sus trabajadores eran esenciales para que la empresa beneficiaria del servicio realizara su objeto fundamental.

En caso similar al presente y tratándose de un trabajador que desempeñó el cargo de Tubero A, esta Sala consideró que se daban las condiciones para la solidaridad prevista por el artículo 34 del CST (CSJ SL2968-2023 reiterada en la CSJ SL 2602-2024).

Así las cosas, se declarará la solidaridad de la Refinería de Cartagena S.A. respecto de las obligaciones a cargo de CBI Colombiana S.A. en Liquidación Judicial, dispuestas en el presente proceso.

**iv) De la responsabilidad de las llamadas en garantía.**

Frente a esta temática, obra la póliza de seguros EX000898 expedida por Confianza S.A., en donde consta como tomador CBI Colombiana S.A., y beneficiaria o asegurada la Refinería de Cartagena S.A., cuya vigencia se

extendió entre el 15 de junio de 2010 y el 31 de enero de 2017 (f.° 238), en la que se estableció que el amparo sería otorgado por Confianza S. A. en un 80,70% y por Liberty Seguros S. A. en un 19,30%.

Como objeto del aseguramiento, se estipuló:

> 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 OBTENER LAS GARANTÍAS DE DESEMPEÑO SEGÚN EL CONTRATO SUSCRITO ENTRE LA REFINERÍA DE CARTAGENA Y CBI COLOMBIANA S.A.

Y como amparos se incluyeron:

| **AMPAROS** | **VIGENCIA DESDE-HASTA** | **VALOR ASEGURADO ANTERIOR EN DÓLARES** | **VALOR ASEGURADO NUEVO EN DÓLARES** | **VALOR PRIMA EN DÓLARES** |
|---|---|---|---|---|
| INCUMPLIMIENTO CONTRATO | 06-10-2010/28-02-2014 | 1.000.000.00 | 1,000,000.00 | |
| PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES | 15-06-2010/31-01-2017 | | 76,800,000.00 | |

En el clausulado aparece un acápite denominado «*AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES*», en donde se indica que cubre el *«amparo de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que hace referencia el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo»,* cobija a las entidades contratantes contra los perjuicios originados en el incumplimiento de las obligaciones laborales a que está obligado el garantizado, únicamente con el personal

autorizado para la ejecución del contrato amparado en la póliza (f.° 243).

En ese orden de ideas, es claro que, las condenas impuestas a través el presente proceso judicial están cobijadas con la referida póliza, en tanto corresponden a obligaciones laborales a favor de un trabajador que participó en la ejecución del contrato amparado y que debe cubrir solidariamente Reficar S. A. En consecuencia, las llamadas en garantía deben responder en los términos del contrato de seguros. Así lo ha dispuesto esta Sala en providencias CSJ SL2968-2023, CSJ SL1450-2024 y CSJ SL1609-2024.

Entonces, en atención a la vigencia de la póliza referida, que, se reitera, lo fue por el periodo del 15 de junio de 2010 al 31 de enero de 2017, lapso en el que se desarrolló el contrato de trabajo del promotor del proceso -27 de noviembre de 2012 a 16 de septiembre de 2014-, que da lugar a las condenas impuestas, de las que es solidariamente responsable Reficar S.A., como ya quedó definido, las compañías aseguradoras llamadas en garantía deberán reconocer el pago de las sumas a las que la Refinería de Cartagena S.A. fue condenada por concepto de diferencias adeudadas por cesantías, intereses, primas de servicios y vacaciones, así: Confianza S.A. hasta el 80,70%, y Liberty Seguros S.A. hasta un 19,30%.

En concordancia con lo dicho, la Sala revocará parcialmente la decisión de primer grado, para en su lugar imponer las condenas en los términos ya explicados y

adoptar las decisiones enunciadas.

Sin costas en sede de instancia.

## XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 15 de febrero de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **JONNY OCANDO ATENCIO** siguió contra **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y la sociedad **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. (REFICAR),** trámite al que fueron vinculadas las aseguradoras **LIBERTY SEGUROS S.A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. (CONFIANZA).** únicamente en cuanto le restó naturaleza salarial a la prima técnica, a los incentivos HSE, de progreso, y de progreso tubería convencionales para liquidar las prestaciones sociales y vacaciones disfrutadas en tiempo. **NO LA CASA EN LO DEMÁS.**

Sin costas en casación.

En sede de instancia, se **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** el numeral **SEGUNDO** de la sentencia de primer grado proferida el 8 de mayo de 2019 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena. En su lugar, se dispone **DECLARAR** que los pagos recibidos por

el demandante durante la relación laboral por concepto de prima técnica convencional e incentivos de productividad, HSE, de progreso y de progreso tubería convencionales son retributivos del servicio, por ende, de naturaleza salarial e inciden en la liquidación de las prestaciones sociales y las vacaciones disfrutadas en tiempo de lo que no se encuentra prescrito.

**SEGUNDO: REVOCAR** el ordinal **TERCERO** de la sentencia de primera instancia de fecha 8 de mayo de 2019, y en su lugar **CONDENAR** a **CBI COLOMBIANA S.A**. **EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y solidariamente a la demandada **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. (REFICAR)** a pagar a **JONNY OCANDO ATENCIO** los siguientes valores:

- Reajuste auxilio de cesantía: **UN MILLON SESENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS VEINTICUATRO PESOS M/CTE ($1.069.324).**

- Reajuste de intereses a las cesantías: **NOVENTA Y UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS M/CTE ($91.653).**

- Reajuste prima de servicio: **SETECIENTOS CUARENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA DOS PESOS M/CTE ($743.332).**

- Reajuste vacaciones disfrutadas en tiempo: **QUINIENTOS SESENTA Y DOS MIL**

**CUATROCIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS M/CTE ($562.449).**

- Reajuste de la jornada suplementaria, de horas extras recargo nocturno, dominicales y festivas: **DOCE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS M /CTE ($12.953).**

- Y **CONDENAR** a **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** a la reliquidación de los aportes a la seguridad social en salud y pensiones, teniendo como ingreso base de cotización el salario mensual, el incentivo de productividad, el incentivo de progreso convencional, el incentivo de progreso tubería convencional, el incentivo HSE convencional, la prima técnica convencional, percibidos por el demandante durante toda la vigencia del contrato.

Dichos valores se deberán sufragar indexados como se dispuso en la parte considerativa.

**TERCERO**: **REVOCAR** los ordinales **CUARTO Y QUINTO** de la sentencia de primera instancia, para en su lugar **ABSOLVER** a **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** de pagar la sanción e indemnización moratoria, en atención a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

**CUARTO: MODIFICAR** el ordinal **SEPTIMO** de la sentencia apelada en el sentido de imponer el pago de las costas de primera instancia a **CBI COLOMBIANA S.A. EN**

**LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y a la **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. (REFICAR).**

**QUINTO: REVOCAR** el ordinal **NOVENO** de la sentencia de primera instancia, para en su lugar **CONDENAR** a las llamadas en garantía **LIBERTY SEGUROS S.A.** y a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A.**, a pagar las sumas a las que fue condenada la **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.** por la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones disfrutadas en tiempo, hasta el monto de la póliza única de seguro de cumplimiento y a razón de 80.70% a cargo de la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A.** y de 19.30% por cuenta de **LIBERTY SEGUROS S.A.**

**SEXTO: CONFIRMAR** los demás ordinales de la sentencia apelada, que no fueron objeto del recurso de casación.

Sin costas en la alzada.

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

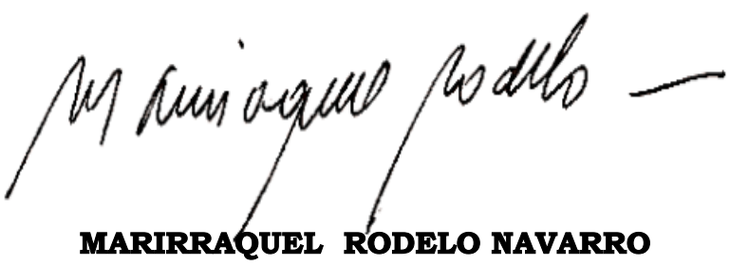
## Firmado electrónicamente por:



**MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO**



**OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN**



**MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO**

**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: 5289813FD5EBA1CDA038CE99926D1C58FC78F7E8B28796183126A14A9FEDE3FE**
**Documento generado en 2025-01-29**