LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

SL156-2026
Radicación n.° 13001-31-05-004-2017-00039-01
Acta 3

Bogotá, D. C., cuatro (4) de febrero de dos mil veintiséis (2026)

La Corte resuelve el recurso de casación interpuesto por **ILIDES ADANIES ARIAS PACHANO**, contra la sentencia proferida el 6 de diciembre de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso que promovió contra **CBI COLOMBIANA SA EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y a la **REFINERÍA DE CARTAGENA SA** hoy **SAS**, al que fueron llamadas en garantía la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS CONFIANZA SA** y **LIBERTY SEGUROS SA** hoy **HDI SEGUROS COLOMBIA SA.**

I. ANTECEDENTES

Ilides Adanies Arias Pachano persiguió mediante demanda laboral ordinaria (cuaderno de primera instancia

f.os 1 a 14 y 156 a 158) que se declare: *i)* la existencia de un contrato de trabajo del 17 de julio de 2013 al 18 de septiembre de 2014 con CBI S. A. en liquidación – en adelante CBI -; *ii)* la ineficacia del pacto de exclusión salarial que convinieron en el contrato y el que aparece en la convención de 2013; *iii)* la naturaleza salarial de los incentivos convencionales (HSE, productividad, progreso, progreso de tubería), los bonos (asistencia y alimentación sodexho), la prima técnica convencional y los auxilios (gastos de transferencia bancaria y lavandería) y, *iv)* la calidad de contratista de la ex empleadora de Reficar S. A. hoy Reficar SAS – en adelante Reficar -.

Pidió que se condenara a las accionadas solidariamente a *v)* pagar la diferencia causada respecto de los aportes a seguridad social integral, teniendo en cuenta todos los factores salariales; *vi)* reliquidar las prestaciones y derechos laborales (prima de servicios, cesantías y sus intereses y vacaciones) y, *vii)* reconocer las indemnizaciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que el 17 de julio de 2013 celebró contrato a término fijo con CBI para desempeñarse como tubero tipo A y capataz Z, el cual terminó el 18 de septiembre de 2014. Al momento del finiquito contractual devengaba un salario básico de $2.749.798. Durante toda la relación laboral percibió el pago de un bono de asistencia y HSE ($1.237.420). También le fueron concedidos, a pesar de que no era extranjero, bonos de alimentación ($200.000), auxilios de transferencia

bancaria ($210.000) y de lavandería ($173.200). En el contrato suscribió un pacto de exclusión salarial.

Manifestó que, para septiembre de 2013, la ex empleadora y la organización sindical de la que era beneficiario acordaron en Convención Colectiva reconocer los incentivos de progreso convencional, HSE convencional, progreso de tubería y prima técnica convencional, sin incidencia salarial. Por esa razón, la liquidación de sus derechos y prestaciones sociales se realizó teniendo en cuenta, exclusivamente, el salario básico y el bono de asistencia y HSE.

Agregó que Reficar contrató a CBI para la realización de actividades que correspondían al giro ordinario de sus negocios.

Al dar respuesta a la demanda, (cuaderno de primera instancia f.os 162 a 189 y 259 a 260), CBI se resistió a los pedimentos y, en cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo y los extremos temporales. Afirmó que los emolumentos reclamados todos tenían condición de extralegales y no remuneratorios.

En su defensa, sostuvo que el demandante no especificó, como le correspondía, el monto de los hipotéticos componentes salariales y el supuesto impacto en su liquidación. Además, que ninguno de los créditos concedido era contraprestación directa del servicio, al punto que, por ejemplo, el denominado en nómina bono de asistencia era un

rubro que estaba condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos. Dijo que la habitualidad o el incremento patrimonial no determinaban la condición salarial de los créditos y que los acordados en la convención se les había restado su incidencia remuneratoria.

Esgrimió las excepciones de buena fe, inexistencia de las obligaciones, prescripción y pago (cuaderno de primera instancia f.os 184 a 188).

En la contestación al gestor (cuaderno de primera instancia f.os 316 a 325), Reficar se opuso a la totalidad de las pretensiones. Dijo que no le constaban los hechos sobre la existencia del contrato de trabajo y los factores salariales. Alegó que no tenía vínculo jurídico alguno con el demandante y que no estaban configurados los supuestos de la solidaridad.

Formuló las excepciones inexistencia de la obligación, inexistencia de la solidaridad, falta de legitimación en la causa por pasiva, principio de necesidad de la prueba y carga de la prueba y prescripción (cuaderno de primera instancia f.os 320 a 324).

Adicionalmente, llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas – Confianza S. A. y a Liberty Seguros S. A., con fundamento en que entre la primera y CBI se suscribió la Póliza Única de Cumplimiento n.° 01-EX000898 del 16 de julio de 2010, que amparó el pago de perjuicios derivados de las obligaciones contenidas en el contrato

comercial pactado entre las demandadas; que dicha cobertura era en conjunto con la segunda de las llamadas, según los porcentajes establecidos (cuaderno de primera instancia f.os 331 a 334 y 348 a 351).

La última, en respuesta al llamamiento (cuaderno de primera instancia, archivo *08_20220418_ContestaciónLibertySeguros*), refutó las rogativas del libelo primigenio enderezadas en contra de su llamante. Indicó que no le constaban los hechos.

Propuso las excepciones perentorias que tituló: ineficacia del llamamiento; improcedencia de incluir en la liquidación de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones, el valor reconocido por conceptos extralegales y/o convencionales; improcedencia de condena a cargo de llamadas en garantía de las reliquidaciones perseguidas como consecuencia de declaratoria de salario de los conceptos convencionales y/o extralegales; inexistencia de solidaridad; improcedencia de sanción moratoria y prescripción.

También formuló las de falta de cumplimiento de los requisitos para afectar la póliza de cumplimiento; improcedencia del pago del siniestro por parte de Liberty Seguros S. A.; improcedencia al pago de sanción moratoria a cargo de la aseguradora; suma asegurada como límite máximo de la responsabilidad de la aseguradora; disminución del valor asegurado de la póliza expedida por Confianza S. A.; límite del porcentaje del riesgo a cargo de

Liberty Seguros S. A.; la responsabilidad indemnizatoria del asegurador no puede constituirse en fuente de enriquecimiento.

Confianza S. A. (cuaderno de primera instancia, archivo *07_20220419_ContestacionConfianza*) dijo que no conocía los supuestos del primer gestor. Asintió los hechos de su vinculación y rechazó las peticiones de esta.

Propuso las excepciones de fondo de pérdida de eficacia del llamamiento en garantía de Reficar al haberse notificado a Confianza S. A. de manera extemporánea; ausencia de solidaridad de las acreencias laborales solicitadas por el demandante y, por consiguiente, ausencia de cobertura por parte de mi representada; la bonificación por asistencia no podrá determinarse como factor salarial; improcedencia de afectación de la póliza al no existir solidaridad laboral del asegurado con el garantizado de la póliza; ausencia de cobertura de prestaciones consagradas en convenciones o pactos colectivos; ausencia de cobertura de indemnización diferente a la del despido sin justa causa; ausencia de cobertura de prestaciones laborales de tipo extralegal;, no cobertura de vacaciones; improcedencia de condena por concepto de aportes a salud y riesgos laborales y coaseguro.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena al que correspondió el trámite de la primera instancia, en fallo del 30 de agosto de 2022 (cuaderno primera instancia,

archivo *20_20220830_ActaAudArt80CPdelTRad.2017-039*), resolvió:

> PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, y en consecuencia absolver a las demandadas CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL – REFINERIA DE CARTAGENA S.A., y a las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. – ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA de las pretensiones de la demanda.
>
> SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte actora. Se fijan agencias en derecho en cuantía de ½ SMLMV a favor de cada una de las demandadas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena conoció la apelación interpuesta por el demandante y, en decisión mayoritaria del 6 de diciembre de 2023 (cuaderno segunda instancia f.os 63 a 79), resolvió:

> PRIMERO: REVOCAR el numerales primero y segundo de la sentencia apelada de fecha treinta (30) de agosto de 2022, emanada por el Juzgado Cuarto Laboral de del Circuito de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de ILIDES ADANIES ARIAS PACHANO contra CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR S.A., Y OTROS, en su lugar se dispone:
>
> > PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de prescripción de todas las diferencias por trabajo suplementario y reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones desde 11 de enero de 2015 hacia atrás.
> >
> > SEGUNDO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A., a rectificar el IBC de cotización de los aportes en pensión del demandante a satisfacción del fondo de pensiones en que estuviere afiliado el actor conforme el siguiente cuadro:

PERÍODO	**2013**	**2014**
ENERO		$ -
FEBRERO		$ -
MARZO		$ 220.415

ABRIL		$ -
MAYO		$ -
JUNIO		$ 64.449
JULIO	$-	$ 77.339
AGOSTO	$-	$ 90.229
SEPTIEMBRE	$-	$ 201.081
OCTUBRE	$-	$ -
NOVIEMBRE	$ 132.993	
DICIEMBRE	$ -	
TOTALES	$ 132.993	$ 653.512
PROMEDIO AÑO	$ 24.181	$ 75.990

TERCERO: DECLARAR solidariamente responsable a REFICAR S.A., de las condenas del numeral segundo de esta sentencia, conforme lo antes expuesto.

CUARTO: CONDENAR a CONFIANZA S.A el 80,7% y a LIBERTY SEGUROS S.A el 19,3% del valor que llegare a pagar REFICAR S.A., como solidaria de las condenas por rectificación de IBC de aportes a pensión del demandante, conforme lo antes expuesto.

QUINTO: CONDENAR a la parte demandada en costas de primera instancia, señalando como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV favor del demandante, conforme lo antes expuesto.

SEGUNDO: CONFIRMAR en sus demás partes la sentencia la sentencia apelada de fecha treinta (30) de agosto de 2022, emanada por el Juzgado Cuarto Laboral de del Circuito de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de ILIDES ADANIES ARIAS PACHANO contra CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR S.A., Y OTROS, por las razones expuestas en la parte motiva.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

El juez colegiado delimitó el problema jurídico en determinar si las bonificaciones y auxilios percibidos por el demandante (bono de asistencia, gastos de transferencia bancaria, auxilio de lavandería, bono de alimentación convencional, incentivo HSE convencional, prima técnica convencional, incentivo progreso tubería, incentivo progreso convencional y auxilio de movilización) tenían carácter

salarial.

En consecuencia, si procedía la reliquidación de las prestaciones sociales, el reconocimiento del trabajo suplementario y el pago de los aportes al sistema de seguridad social, así como la eventual imposición de la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para resolverlo, precisó que se encontraba demostrado:

> […] que, entre el demandante ILIDES ADANIES ARIAS PACHANO, existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 17 de julio de 2013 por el término de 113 días (Archivo 1 expediente digital).
>
> Que al actor le fue terminado el contrato de trabajo mediante misiva de fecha 18 de septiembre de 2014, donde se le comunica que el contrato no será prorrogado y que terminará el día 18 de septiembre de 2014 y se le comunicó el preaviso de no prorroga el 26 de junio de 2014.
>
> De la liquidación aportada en la contestación de la demanda, se tiene que el actor se le pago la suma de $12.926.575 por concepto de liquidación definitiva.
>
> De las colillas de pago aportadas al plenario por la demandada se observa que los ciclos 31/08/13, 30/09/13, 31/10/13, 30/11/13, 31/12/13, 31/01/14, 28/02/14, 31/03/14, 30/04/14, 31/05/2014, 30/06/14, 31/07/14, 31/08/14, le fueron pagos los siguientes bonos: BONO DE ASISTENCIA, GASTOS DE TRANSFERENCIA BANCARIA, AUXILIO DE LAVANDERIA, BONO DE ALIMENTACIÓN CONVENCIONAL, INCENTIVO HSE CONVENCIONAL, PRIMA TECNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO PROGRESO TUBERIA, INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL, AUXILIO DE MOVILIZACIÓN.

El Tribunal recordó que, según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye salario todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa del

servicio, en dinero o en especie. Asimismo, que el artículo 128 establece las hipótesis en las que ciertos pagos no constituyen salario, incluyendo los beneficios extralegales cuando las partes así lo pacten expresamente.

Indicó que, sin embargo, respecto de la interpretación del último de los preceptos, la jurisprudencia ha precisado que no es posible despojar de naturaleza salarial a un pago que, por esencia, es retributivo (CSJ SL509-2023, CSJ SL843-2023, CSJ SL806-2023, CSJ SL1259-2023).

En relación con el *bono de asistencia* pactado en la cláusula cuarta del contrato de trabajo, señaló que este se causaba por indicadores de cumplimiento y desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que de causarse sería calculado y pagado por mes laborado o proporcionalmente al tiempo servido.

Apuntó que, aunque las partes acordaron excluirlo de la base de liquidación de horas extras y recargos, dicho pacto resultaba ineficaz, por cuanto el bono constituía una retribución directa del servicio, según se coligió, entre otras, en la sentencia CSJ SL1259-2023.

Precisó que, por consiguiente, ese emolumento debía ser tenido en cuenta para reliquidar el trabajo suplementario y los recargos y, como consecuencia de ello, las prestaciones sociales, vacaciones y aportes pensionales. No obstante, denotó que, debido a la proposición de la excepción de prescripción, era necesario tener en cuenta que, el contrato

terminó el 18 de septiembre de 2014 y que la reclamación administrativa fue presentada el 11 de enero de 2018, razón por la cual, todos los créditos causados antes del 11 de enero de 2015 se hallaban prescritos, salvo los aportes pensionales causados durante todo el tiempo, que eran imprescriptibles.

Explicó que, respecto del *incentivo de productividad*, junto con la contestación de la demanda de CBI aparecía el anexo 3 al contrato de trabajo suscrito por el demandante, en el cual se pactó dicho incentivo como un beneficio extralegal de naturaleza no salarial, estableciéndose que se reconocería:

> [...] siempre y cuando el factor mensual de la productividad de la disciplina en que el trabajador se haya desempeñado durante ese mes sea igual o superior a 0.7, y que el trabajo durante las diferentes jornadas de ese mes se haya adelantado sin interrupción ni disturbios constatados por el Ministerio de Trabajo.

De lo anterior, el Tribunal concluyó, con referencia en la decisión CSJ SL4980-2018, que el citado incentivo no constituía una contraprestación directa del servicio, pues su causación dependía del esfuerzo grupal, específicamente de que la producción de los trabajadores pertenecientes a una misma disciplina fuera igual o superior a 0.7, y no de la productividad individual de cada empleado.

En consecuencia, al no ser retributivo del servicio, el juez de apelación consideró válido y vinculante para las partes el pacto de desalarización contenido en dicho instrumento, por adecuarse a una de las hipótesis previstas

en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, restar la incidencia salarial a un pago que no constituye contraprestación directa del servicio.

Señaló que, de acuerdo con el artículo 12 de la Convención, a partir de la fecha de su suscripción los salarios y bonificaciones del personal beneficiario se aplicarían conforme al anexo 1, en el que se enlistaron expresamente el *incentivo de progreso tubería convencional, el incentivo de progreso convencional, el incentivo HSE convencional y la prima técnica,* señalando montos diferenciados según la disciplina en la cual se prestaran los servicios, e indicando de manera expresa que tales beneficios no tendrían incidencia salarial.

Argumentó que, bajo este contexto, emergía la naturaleza convencional de los pagos reclamados por el demandante y, frente a ella, expresó que resultaba eficaz el pacto de desalarización acordado, conforme a lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia expuesta, entre otras, en las sentencias CSJ SL, 5 feb. 1999, rad. 11389; CSJ SL, 24 ag. 2000, rad. 13985; y CSJ SL, 7 sep. 2010, rad. 37970, según las cuales:

> […] es totalmente válido que, en el marco de una convención colectiva, las partes celebrantes acuerden que los beneficios extralegales que en ella se reconocerán, no serán tenidos en cuenta, o mejor dicho serán excluidos de la base para liquidar determinadas acreencias laborales. Lo anterior es así, por cuanto el principal propósito del proceso de negociación colectiva no es otro que lograr que el empleador y los trabajadores lleguen a acuerdos que permitan mejorar las condiciones laborales y la productividad, para lo cual se requiere que los intervinientes

> realicen concesiones mutuas.
>
> En ese orden, no tendría sentido que el empleador, acepte conceder beneficios superiores a los legales, pero no pueda convenir sobre los efectos o la incidencia salarial que estos tendrán.

Consideró que la validez de la convención colectiva únicamente puede ser cuestionada a través de su denuncia o revisión, en los términos de los artículos 479 y 480 del Código Sustantivo del Trabajo. Explicó que, en ambos eventos, el trabajador individualmente considerado no tiene legitimación para controvertir su validez, puesto que solo el sindicato o la empresa pueden promover la ineficacia o anulabilidad de la convención, y ello únicamente en los supuestos taxativos señalados por la jurisprudencia (CSJ SL1546-2018).

Argumentó que, bajo ese entendimiento, el trabajador beneficiario de la convención únicamente puede reclamar su inaplicación cuando la considere lesiva a sus derechos, siempre que ello no se contraponga al bienestar de la generalidad de sus destinatarios (CSJ SL3974-2021).

Expresó que, en el caso bajo examen, no se observaba que los pagos extralegales convencionales resultaran lesivos para el demandante ni desconocieran sus derechos laborales, pues al confrontar su remuneración ordinaria con el cargo y perfil desempeñado, no se evidenciaba que el empleador hubiera pretendido ocultar el verdadero salario

mediante dichos pagos.

Coligió, en consecuencia, que las pretensiones encaminadas a declarar con incidencia salarial los pagos de naturaleza extralegal recibidos por el actor no podían prosperar y, por tanto, no había lugar a la reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones ni aportes a seguridad social.

Señaló que no había lugar a reconocer la indemnización del artículo 65 del CST, en vista de que se declararon prescritas las diferencias salariales y prestacionales, quedando vigente tan solo la rectificación del IBC de los aportes a pensión, frente a los cuales esa sanción no operaba.

Adujo que era procedente la declaratoria de solidaridad pretendida, porque la construcción de la refinería guardaba estrecha relación con la explotación económica y el proceso productivo de Reficar, al tratarse de la ampliación de la planta mediante la cual se realiza la refinación de hidrocarburos, en donde las labores de TUBERO A y luego CAPATAZ C no podían considerarse ajenas a las actividades o al giro ordinario de la beneficiaria de la obra.

Finalmente, el Tribunal expresó que la póliza única de seguro de cumplimiento para contratos en favor de Ecopetrol S. A., identificada con el n.º 01-EX000898 del 16 de julio de 2010, suscrita por Reficar con las aseguradoras llamadas en garantía, amparaba el riesgo por el no pago de derechos

laborales (de salarios, prestaciones sociales y legales, e indemnizaciones) durante el período que el demandante ejecutó su labor, razón por la cual, era viable condenar a Confianza S. A. al 80,7% y a Liberty Seguros S.A. al 19,3% del valor que llegare a pagar Reficar S. A., como solidaria de las condenas por rectificación del IBC de aportes a pensión del demandante.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case parcialmente la sentencia,

> […] 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 RETENCIÓN, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERÍA, BONO DE ASISTENICIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL como factores salariales en la liquidación de acreencias laborales

En consecuencia, en sede de instancia, revoque la decisión proferida por el juzgado, acceda a las pretensiones de la demanda y declare solidariamente responsable a Reficar SAS de las condenas impuestas, especialmente de las indemnizaciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99

de la Ley 50 de 1990.

Con tal propósito formula dos cargos, que fueron replicados por HDI Seguros Colombia S. A. (anteriormente Liberty Seguros S.A.) y Reficar S. A. S., los cuales pasan a estudiarse.

VI. CARGO PRIMERO

Cuestiona la sentencia así

> VIOLACIÓN DE LEY SUSTANCIAL EN FORMA INDIRECTA POR EVIDENTE ERROR DE HECHO Las normas que fueron objeto de violación en este cargo lo constituyen el Art.30 de la Ley 1393 de 2010. art.9,12, 13, 14,15,16, 18,27, 34,43, 55, 65, 127, 128, 144, 158, 159, 160, 249, 253, 306, 340, 467, 476 del Código Sustantivo del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, 174 y 177 del Código de Procedimiento Civil, 1602 del Código Civil,13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.

Señala que la apreciación indebida de los volantes de pago, las planillas de seguridad social y la convención colectiva, llevó al Tribunal a incurrir en los siguientes yerros:

> No tener por demostrado estándolo que, los pagos correspondientes a PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL, BONO DE ASISTENCIA, INCENTIVO HSE CONVENCIONAL E INCENTIVO DE RETENCIÓN constituían factor salarial para liquidar todas las prestaciones sociales.
>
> No tener por demostrado estándolo, que la demandada no expuso una razón seria, objetiva y atendible para para liquidar adecuadamente al trabajador incluyendo todos los factores salariales.
>
> No tener por demostrado estándolo, que el trabajador tiene derecho a que le liquiden y paguen todas las prestaciones

> sociales incluyendo todos los factores salariales junto con las sanciones del art 65 CST y 99 de la ley 50/90.
>
> No tener por demostrado estándolo, que Reficar es solidariamente responsable de todas las condenas laborales a la luz del art. 34 del CST.

Sostiene que, a partir de los volantes de pago, podía establecerse que la prima técnica convencional, el incentivo de progreso convencional, el de productividad, el de progreso de tubería y el bono de asistencia tenían una causa directa en la prestación del servicio, en la medida en que se reducían ante los ausentismos del trabajador.

Llama la atención que a mayor trabajo correspondía un mayor beneficio económico para el trabajador, lo que evidenciaba que su causa inmediata residía en la actividad personal del empleado.

Señala, además, que esa circunstancia, sumada a la ausencia de prueba sobre la falta de carácter remuneratorio de dichos emolumentos, resultaba suficiente para otorgarle la razón.

Expone que el Tribunal incurrió en error al concluir que los pactos de exclusión salarial del contrato individual y de la convención con su Anexo 1 (relacionados con la prima técnica convencional, el incentivo de progreso convencional, el de tubería y el incentivo HSE convencional), eran suficientes para otorgar validez a las liquidaciones deficitarias de las prestaciones sociales, vacaciones, horas

extras y recargos a favor del actor.

Repara en que esos acuerdos deben contener presupuestos mínimos, consistentes en la claridad suficiente sobre los motivos y las circunstancias de tiempo, modo y lugar, tanto de la causación como de la cuantía del crédito al que se le resta incidencia salarial. Por ello, no son admisibles exposiciones genéricas, ambiguas, imprecisas o globalizadoras, que impidan un estudio detallado de los beneficios (CSJ SL3272-2018 y CSJ SL4866-2020).

Expresa que lo dispuesto en la convención no cumple con esas condiciones y que, en todo caso, ni el legislador ni las partes podían desconocer la naturaleza salarial de un crédito de carácter remuneratorio. Precisa que, en el interrogatorio de parte practicado al representante legal, este admitió que a mayor actividad del trabajador le correspondía un monto superior, sin que exista confesión en sentido contrario.

Asegura que era posible realizar un análisis de proporcionalidad de los pagos, evidenciando por ejemplo que:

> [...] para el mes de junio de 2014, el trabajador devengó como ingresos retributivos del servicio la suma de $2.893.018 (no se tiene en cuenta auxilios no retributivos del servicio), de ese total de ingresos el SALARIO BASICO+BONO DE ASISTENCIA+HORAS EXTRAS, ascendió al monto de $4.130.348, por el contrario, los beneficios distintos a los previamente referenciados, ascendía a la suma de $2.718.368.

Afirma, respecto de la denominada prima técnica, que según los volantes de pago presentó fluctuaciones relacionadas con las ausencias justificadas del trabajador y

que, a mayores días laborados se causaban más horas de trabajo suplementario, así:

Mes	Salario	Días laborados	Ausencias	Horas extras
Octubre 2013	$2.064.773	28	3	0
Noviembre 2013	$1.674.140	30	0	17.5
Diciembre 2013	$1.612.755	29.9	1.1	0
Enero 2014	$1.605.892	28.97	2.03	0
Febrero 2014	$1.435.649	23	5	0
Marzo 2014	$1.320.824	24	7	31
Abril 2014	$2.756.473	24	6	0

Agrega que «*los jueces de instancia apreciaron indebidamente que la demanda no expuso una razón seria, objetiva y atendible*» para no liquidar los derechos y prestaciones con todos los créditos percibidos, motivo por el cual, debe imponerse la condena a las sanciones moratorias.

Plantea que, en caso de emitirse sentencia de instancia, debe tenerse por acreditado que las labores realizadas por el contratista CBI Colombiana S. A. (en liquidación) se encuentran plenamente vinculadas con las del contratante, esto es, Refinería de Cartagena S. A. S., por lo que era del caso, declararse la solidaridad entre ellas.

VII. RÉPLICA

HDI Seguros Colombia S. A. (anteriormente Liberty Seguros S.A.) sostiene que la censura se apoya en normas civiles que ya han sido derogadas; además, no especifica el submotivo de violación ni evidencia un defecto fáctico, y en todo caso presenta una alegación que no contradice la valoración probatoria realizada por el Tribunal.

Reficar S. A. S. destaca que no es admisible utilizar el recurso extraordinario para cuestionar lo decidido por el Tribunal respecto al bono de asistencia, como se solicita en la impugnación, ya que en ese aspecto el fallo resultó favorable al demandante. Destaca que lo que ocurrió fue que prosperó la excepción de prescripción, sobre la cual no se plantea ninguna objeción de legalidad. Señala que tampoco es posible impugnar, por vía indirecta, lo resuelto por el juez de la apelación acerca de la validez de la convención pactada para excluir del salario los créditos allí contemplados, pues esa premisa es jurídica.

VIII. CONSIDERACIONES

La Corte precisa que la censura solicita quebrar parcialmente la legalidad del fallo de segunda instancia, en cuanto no accedió a declarar la incidencia salarial de: *i)* la prima técnica convencional, *ii)* los incentivos convencionales de progreso, retención, progreso de tubería y HSE y *iii)* el bono de asistencia.

No obstante, se advierte que la Corte no puede pronunciarse respecto del denominado incentivo de retención, toda vez que dicho crédito no fue objeto de pretensión ante los jueces de instancia y, en su calidad de juez de casación, la Sala carece de facultades *ultra* y/o *extra petita*.

Por otra parte, resulta pertinente precisar que, aunque el Tribunal se pronunció sobre los incentivos de fuente convencional —esto es, la prima técnica y los incentivos de progreso, progreso de tubería y HSE—, así como sobre el emolumento extralegal pactado en un anexo al contrato, denominado incentivo de productividad, el recurrente no incluyó este último dentro del alcance de la impugnación ni formuló cargo alguno encaminado a controvertir la legalidad de la sentencia en dicho aspecto.

En efecto, la censura no discute la conclusión del sentenciador, según la cual el incentivo de productividad fue un estipendio pactado en el contrato de trabajo que dependía del esfuerzo grupal y que, en consecuencia, de acuerdo con lo definido en la sentencia CSJ SL1980-2018, era válida su desalarización.

Se resalta que la acusación lo que critica por el sendero fáctico, es que el Tribunal no diera por demostrado —estándolo— que los créditos de naturaleza convencional y el bono de asistencia eran remuneratorios del servicio. Por lo cual, le corresponde a la Corte establecer si el colegiado incurrió en los errores fácticos que se le atribuyen.

Lo anterior, precisando que, por el sendero escogido es necesario hacer abstracción de los argumentos de naturaleza jurídica que no se corresponden con la vía a los que acudió el impugnante y que, aunque no lo menciona, se comprende que denuncia la aplicación indebida de la ley.

Al respecto, cabe advertir desde el inicio que el colegiado no pudo infringir la ley por la vía fáctica, pues, no es cierto que hubiera excluido el bono de asistencia como remuneratorio. Por el contrario, el Tribunal lo reconoció expresamente como salario y, con fundamento en ello, ordenó la reliquidación de los ingresos base de cotización al sistema de seguridad social en pensiones.

Además, el sentenciador tampoco pudo equivocarse al negar la incidencia salarial de los créditos convencionales por haber deducido que no remuneraban el servicio, toda vez que no realizó un examen probatorio encaminado a establecer si los incentivos HSE, productividad, progreso y progreso de tubería eran efectivamente retributivos.

Se recuerda que el fallador, al advertir que dichos emolumentos tenían un tratamiento diferenciado en la convención, descartó que constituyeran contraprestaciones directas del servicio y, en ese orden de ideas, consideró que los legitimados para controvertir la naturaleza asignada a tales derechos eran el sindicato o la empresa, a través de los procesos de revisión o denuncia.

En consecuencia, el primer cargo formulado por la vía fáctica carece de prosperidad, pues la premisa cardinal de la decisión cuestionada es, como se ha visto, de naturaleza jurídica.

IX. CARGO SEGUNDO

Denuncia que el segundo fallo trasgrede la ley sustancial por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea así:

> Normas quebrantadas: 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, 174 y 177 del Código de Procedimiento Civil, 1602 del Código Civil, 13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.
>
> El Tribunal incurre en error por violación de normas de derecho sustancial, dado que la interpretación que se le dio al art.127 y 128 del CST.

Explica que el juez de la apelación se equivocó jurídicamente al concluir que la Convención Colectiva de Trabajo, tiene la virtud de permitir cualquier cláusula de desalarización sobres los beneficios extralegales que en ella se reconoce.

Sostiene que existe una contradicción en el razonamiento del Tribunal, porque, por un lado, se afirma que la convención colectiva constituye una protección absoluta frente a la renuncia de la naturaleza salarial de un beneficio; pero, acto seguido, se reconoce que los pactos de exclusión salarial son válidos, salvo cuando afectan la remuneración vital, móvil y proporcional al trabajo realizado.

Argumenta que el sentenciador introdujo una condición de validez de los pactos de exclusión salarial que no está

prevista en los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, al referir que la sola existencia de una exclusión salarial en una convención colectiva o en un contrato de trabajo exige un análisis distinto de su validez.

Señala que el juez de la apelación pareciera haber encontrado un parágrafo en las normas que dijera que cuando los pactos de exclusión salarial estén contenidos en convenciones colectivas, serán plenamente válidos y su discusión solo será posible mediante la denuncia de la convención.

Plantea que el Tribunal erró al sostener que la única vía para discutir un pacto de exclusión salarial es la denuncia de la convención. Precisa que dicha denuncia procede únicamente frente a conflictos de orden económico o de intereses colectivos, pero no cuando se trata de reproches de carácter jurídico.

Finalmente, expone que lo que se busca en la demanda es que los beneficios objeto de exclusión salarial sean reconocidos al momento de liquidar las acreencias laborales. En ese sentido, aclara que, de prosperar la pretensión, sus efectos serían *inter-partes*, es decir, aplicables solo al caso concreto, y no *erga omnes*, pues no afectarían la convención en su totalidad.

X. RÉPLICA

HDI Seguros Colombia S.A. (antes Liberty Seguros S. A.) refiere que la acusación no argumenta la violación medio que adjudica y que, en todo caso, el Tribunal no pudo incurrir en la interpretación errónea porque fundó su decisión en pronunciamientos jurisprudenciales que respaldan el alcance que otorgó a las normas.

Reficar S. A. S. plantea que la acusación no demostró el *«error de derecho»* enrostrado y que, aunque se analizara el *«tercer cargo»* propuesto se encontraría, tal y como se dijo en la sentencia CSJ SL705-2024, que el ataque no es próspero.

XI. CONSIDERACIONES

Dada la vía escogida, en el asunto no existe controversia respecto de las premisas probatorias del fallo, según las cuales: *i)* entre el demandante y CBI existió un contrato de trabajo a término fijo celebrado el 17 de julio de 2013*; ii)* el vínculo culminó el 18 de septiembre de 2014; *iii)* durante la ejecución de la relación laboral al actor le fueron reconocidos los incentivos de progreso, progreso de tubería, HSE y prima técnica; *iv)* dichos créditos aparecían descritos en el Anexo 1 de la convención; *v)* en consecuencia, se trataba de emolumentos de naturaleza convencional; y *vi)* conforme al artículo 12 de la CCT 2013, ninguno de ellos tenía carácter salarial.

En ese contexto, le corresponde a la Sala definir si el Tribunal interpretó erróneamente los artículos 127, 128 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo al considerar que, por el solo hecho de que las partes hubieran establecido en la convención colectiva un pacto de exclusión salarial, era suficiente para otorgarle validez a dicha estipulación, al margen de si retribuía o no el servicio, y si, para controvertirla, únicamente el sindicato o la empresa estaban facultados para promover la revisión o denuncia de la convención.

Sobre el particular, en un caso idéntico al presente, seguido contra la misma demandada, la sentencia CSJ SL3471-2024 explicó que esa hermenéutica de las normas sustantivas citadas resultaba errónea porque,

> […] una correcta intelección de dicho precepto, en concordancia con el artículo 127 *ibidem*, implica entender que las partes del conflicto colectivo no están facultadas para excluir el carácter salarial de aquellos pagos que efectivamente retribuyen el servicio.
>
> De ahí que al margen de la estipulación establecida en la convención, lo importante era determinar si en aplicación del principio de la primacía de la realidad se demostró materialmente que la asignación respectiva compensó directamente el servicio prestado, ejercicio que el Tribunal no realizó.
>
> Ahora, se tiene que el Colegiado de instancia también destacó que el convenio de exclusión salarial es válido por ser producto de la negociación colectiva y, por tal razón, «*solo podría ser cuestionada su validez a través de la denuncia de la misma, y no a través del proceso ordinario*».
>
> A juicio de la Corte, dichos razonamientos son equivocados, precisamente porque, si bien las partes tienen un amplio margen para acordar las condiciones contractuales, dicha facultad no es absoluta, toda vez que su contenido no debe desconocer los límites trazados por el legislador, como tampoco los derechos mínimos y humanos laborales (CSJ SL3109-2023, entre otras).

> Por tanto, el hecho de que la desalarización de los beneficios extralegales provenga de un acuerdo entre la empresa y la organización sindical no significa por sí mismo que sea válido, pues ello dependerá, entre otras cosas, de que no afecte garantías mínimas fundamentales de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, que es precisamente lo que ocurre cuando se desconoce el carácter salarial de aquellos pagos que por su naturaleza lo son.
>
> Además, el argumento relativo a la denuncia del acuerdo colectivo también se advierte desacertado, dado que las convenciones colectivas de trabajo son fuentes *normativas* que regulan las relaciones laborales entre las partes, de modo que cuando un trabajador suscita un conflicto jurídico respecto a la aplicación o interpretación de cláusulas que afectan sus intereses, como ocurre en este caso, el proceso ordinario laboral es uno de los escenarios idóneos para abordar su estudio.
>
> De ahí que, para la Sala, el *ad quem* incurrió en un error conceptual, pues entendió que dicha figura -la denuncia de la convención- está prevista en el ordenamiento jurídico para debatir la validez del convenio, pese a que conforme el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo la misma está consagrada para impedir que la norma extralegal se prorrogue automáticamente y se renegocien los términos de la convención (CSJ SL3241-2021), lo que claramente difiere del asunto analizado.

Lo expuesto es suficiente para tener por próspero el segundo cargo y casar el fallo impugnado, porque, como se anticipó, el Tribunal descartó una valoración probatoria para determinar si los derechos convencionales enlistados eran remuneratorios o no, razón por la cual, esa cuestión debe ser examinada en sede de instancia.

Ahora, se impone aclarar que el quiebre de la sentencia es parcial, en cuanto negó la condición remuneratoria de los créditos convencionales (prima técnica, incentivos HSE, progreso y progreso de tubería) con fundamento en un argumento jurídico equivocado, lo que implica que las restantes decisiones del colegiado de carácter autónomo

quedan indemnes, a saber: la condición salarial del bono de asistencia, la condena de reajuste en el pago de las cotizaciones al subsistema pensional, la solidaridad de Reficar, la condena a las llamadas en garantía, la prescripción de la acción (salvo para los aportes a seguridad social) y la improcedencia de la indemnización moratoria.

Así se dice, pues, sobre el particular, el juez de segundo grado realizó consideraciones jurídicas y fácticas que no fueron confrontadas en forma alguna por el recurrente, quien, además, no propuso el quiebre de la sentencia sobre los precisos aspectos que le eran desfavorables.

Se recuerda que el colegiado afirmó que el contrato de trabajo culminó 18 de septiembre de 2014; que la reclamación administrativa fue presentada el 11 de enero de 2018; que, por tanto, los derechos salariales, prestacionales y su reliquidación había prescrito totalmente el 11 de enero de 2015, salvo para los aportes a seguridad social.

Agregó que, en ese orden de ideas, debido a que estaba prescrita la acción, salvo para condenar a las diferencias generadas en los ingresos base de cotización, tampoco procedía la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, porque esta no estaba dispuesta para sancionar el pago deficitario del IBC al sistema de seguridad social.

Finalmente, agrega la Corte que no puede realizar ningún pronunciamiento relacionado con la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1999, como se pide en el

alcance de la impugnación, porque sobre esta no se pronunció el Tribunal, el demandante no solicitó adición al fallo y el recurso extraordinario de casación no puede dar lugar a enmendar falencias de gestión litigiosa del recurrente.

Sin costas en el recurso extraordinario.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

El juez de primer grado encontró que las partes de forma válida restaron incidencia salarial a los créditos convencionales, porque esos acuerdos no recaían sobre su naturaleza remuneratoria, sino que, simplemente, los descartaban de la base de liquidación de ciertos pagos, como lo permitía el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo.

La apelación afirma que CBI no obró de buena fe y que no era posible restarle la condición de retributiva del servicio a créditos que evidentemente la tenían.

En aplicación del principio de consonancia establecido en el artículo 66A del CPTSS, en armonía con lo resuelto frente al cargo segundo, y para responder el recurso de apelación interpuesto por el demandante, cabe memorar que la Corte sobre las reglas para determinar la naturaleza salarial o no de los pagos efectuados al trabajador, en la providencia CSJ SL2449-2024 al reiterar la CSJ SL5146-2020, afirmó:

1. Por regla general, en los términos de los artículos 127 del Código Sustantivo del Trabajo y 1.º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario *todo* aquello que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea cualquiera la forma o la denominación que se adopte (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277).

Dicha retribución, constituida como elemento esencial del trabajo subordinado y que sirve de fuente principal de sostenimiento para el trabajador y su familia, actúa además como parámetro fundamental para la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y aportes a la seguridad social, de modo que es de cardinal importancia su definición y delimitación en cada caso concreto.

[…]

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, por excepción, no constituyen salario *«las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador»*, así como *«lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones».*

[…]

3. En la tarea de determinar y delimitar los rubros que constituyen salario es plenamente aplicable el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, de modo que lo relevante, se insiste, es verificar si materialmente la respectiva asignación tiene como causa efectiva el trabajo y retribuye el servicio, más allá del rótulo que se le imprima o la fórmula que hayan definido las partes para garantizar su pago (CSJ SL12220-2017, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1437-2018 y CSJ SL1993-2019).

4. Por otra parte, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, autoriza clara y expresamente a las partes de la relación laboral para excluir el carácter salarial de ciertos pagos extralegales, habituales u ocasionales, *«tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad».*

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

> 5. Igualmente, en los términos de la sentencia CSJ SL5159-2018, la forma de armonizar y entender adecuadamente esta facultad se traduce en que los referidos pactos de *«desalarización»* solo pueden recaer sobre *«aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario»*, tales como los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad.
>
> […]
>
> 6. La Corte también ha precisado que es el empleador el que tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018)

A lo cual se suma que para la Corte no es posible que, en ejercicio de esta diferenciación conceptual entre salario básico y todo pago que lo excede, las partes disgreguen artificialmente la remuneración ordinaria del trabajador para que el primero termine disminuido y que, tras ello, algunas acreencias legales mínimas, que deben servirse de ese referente, también sean menguadas en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables de este (CSJ SL1259-2023).

Es decir, los pactos de exclusión salarial no pueden instrumentalizarse, de la forma en que lo concibió el juez de primera instancia, para desagregar el salario básico y reducirlo, eliminando de esa condición pagos que por su naturaleza la tienen, pues permitir lo contrario, sin duda, justificaría acudir a maniobras en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

Ahora en el caso, importa denotar que, de las pruebas aportadas al proceso, en especial los desprendibles de pago del demandante (cuaderno de primera instancia, f.os 43 a 67), se evidencia que la demandada canceló los conceptos que se detallan a continuación:

MES/AÑO	HSE	Progreso	Progreso tubería	Prima Técnica
10/2013	$42.938			$2.064.773
11/2013	$167.963	$227.318	$1,148,262	$1,674,140
12/2013	$202.692	$202.692	$1.023.867	$1.612.755
01/2014	$242.272	$139.047	$625.165	$1.605.892
02/2014	$238.514	$231.458	$860.340	$1,435,649
03/2014	$209.442	$3,891	$19.653	$1.320.824
04/2014	$239,134			
04/2014	$221.593	$221.593	$1.807.266	
06/2014	$267.667	$267.667	$2.183.034	
07/2014	$235.195	$203.602	$1.660.538	
08/2014	$233.294	$233.294	$1.902.699	

Como se advierte, aunque la empresa otorgó dichos incentivos de forma variable, es claro que su pago se concedió sin referencia a una causación específica, por lo menos, CBI no demostró, pese a que era su carga probatoria, que estos tuvieran una finalidad distinta a retribuir los servicios del trabajador (CSJ SL981-2021 y SL3073-2023), razón por la cual, la presunción de que son salario permanece incólume.

Finalmente, importa destacar que para la Corte no existe duda de que los beneficios referidos estaban ligados a la prestación efectiva del servicio, porque inclusive formalmente se pactó que estarían sujetos al cumplimiento de unas metas particulares, de modo que su propósito era compensar directamente las funciones que desarrollaba el trabajador en vigencia de la relación laboral.

Sobre esos emolumentos, en decisión CSJ SL3471-2024 se precisó:

> […] ello es lo que se corrobora al analizar el incentivo HSE contenido en el artículo 5.4 de la política salarial de 1.° de octubre de 2013, toda vez que en él se acordó su reconocimiento en proporción a unas tarifas preestablecidas en consideración a la escala del cargo realizado, que en el caso del demandante correspondía a soldador A nivel 7, el cual estaba sujeto al desempeño del trabajador y su equipo de trabajo en las disposiciones de *«Higiene, Salud y Medio Ambiente»*, puntualmente, que en:
>
> (…) el frente de trabajo evaluado no podrá haber tenido incidentes registrables ni fatalidades durante la semana. Se entiende frente de trabajo, el asignado por el supervisor o jefe inmediato y que tien por objeto la ejecución de un entregable colectivo (bien o servicio).
>
> Situación similar ocurre con el incentivo de progreso y de progreso tubería, dado que su reconocimiento está supeditado al aporte del empleado en el cumplimiento del avance global en la ejecución del proyecto.
>
> […]
>
> Y en el caso de la prima técnica, si bien el artículo 5.3 de la política salarial de 1.° de octubre de 2013 no estableció la acreditación de un objetivo específico para su reconocimiento, en todo caso la Corte advierte que corresponde a un beneficio habitual que la empresa concedía en general a sus trabajadores en proporción del 10% del salario básico mensual, monto que para los soldadores y tuberos correspondía a una tarifa superior según la escala a la que pertenecieran, similar a lo pactado respecto al incentivo HSE.

En ese orden esos rubros convencionales también deben ser tenidos en cuenta para calcular la diferencia en el ingreso base de cotización al sistema de seguridad social en pensiones, como lo fue el bono de asistencia.

No hay lugar a examinar la reliquidación de los créditos salariales, pues, conforme se explicó en sede de casación, la

prescripción de la acción que en ese aspecto se tuvo en consideración, permaneció indemne. Por las mismas razones tampoco hay lugar a estudiar la indemnización moratoria.

Consecuencia de lo expuesto, se revocará la sentencia de primera instancia, en cuanto negó la naturaleza salarial de la prima técnica convencional y los incentivos HSE, de progreso y de progreso de tubería. En su lugar, se declarará que esos emolumentos son contraprestación del servicio y se condenará solidariamente a CBI y a Reficar a pagar la diferencia en el ingreso base de cotización al sistema de seguridad social en pensiones.

Costas de segunda instancia a cargo de las demandadas.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el seis (6) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso que promovió **ILIDES ADANIES ARIAS PACHANO**, contra **CBI COLOMBIANA SA EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y a la **REFINERÍA DE CARTAGENA SA** hoy **SAS**, al que fueron llamadas en garantía la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS CONFIANZA SA** y **LIBERTY SEGUROS SA** hoy **HDI SEGUROS COLOMBIA SA** en cuanto negó la condición

remuneratoria de los créditos convencionales (prima técnica, incentivos HSE, progreso y progreso de tubería). **NO SE CASA EN LO DEMÁS.**

En sede de instancia,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el treinta (30) de agosto de dos mil veintidós (2022) por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena para, en su lugar, **CONDENAR SOLIDARIAMENTE** a **CBI COLOMBIANA SA EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y a la **REFINERÍA DE CARTAGENA SA** a tener como salario los pagos que realizó a **ILIDES ADANIES ARIAS PACHANO** por concepto de prima técnica convencional, incentivo HSE, incentivo de progreso e incentivo de progreso de tubería.

SEGUNDO: CONDENAR SOLIDARIAMENTE a **CBI COLOMBIANA SA EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y a la **REFINERÍA DE CARTAGENA SA** a pagar la diferencia en el ingreso base de cotización de los aportes en pensión del demandante a satisfacción del fondo que estuviere afiliado, que resultare de tener como salario, los siguientes créditos:

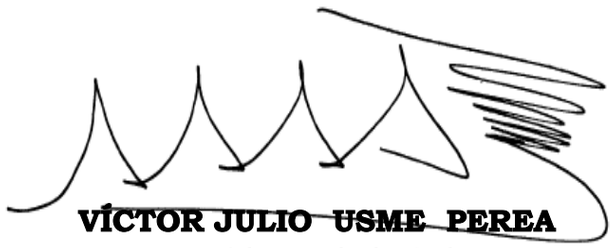
MES/AÑO	HSE	Progreso	Progreso tubería	Prima Técnica
10/2013	$42.938			$2.064.773
11/2013	$167.963	$227.318	$1,148,262	$1,674,140
12/2013	$202.692	$202.692	$1.023.867	$1.612.755
01/2014	$242.272	$139.047	$625.165	$1.605.892
02/2014	$238.514	$231.458	$860.340	$1,435,649
03/2014	$209.442	$3,891	$19.653	$1.320.824
04/2014	$239,134			
04/2014	$221.593	$221.593	$l.807.266	

06/2014	$267.667	$267.667	$2.183.034	
07/2014	$235.195	$203.602	$1.660.538	
08/2014	$233.294	$233.294	$1.902.699	

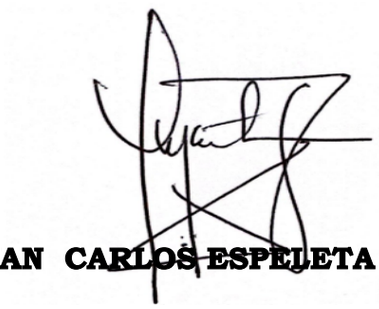
TERCERO: Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



VÍCTOR JULIO USME PEREA
Presidente de la Sala



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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: DA50C0C8A1B8DFC87A17FE6BBA1ED2BC7E76BAB7375F7AC9BFC573237AD789C7
Documento generado en 2026-03-27