MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL1603-2025
Radicación n.° 13001-31-05-006-2016-00234-01
Acta 19

Bogotá D.C., cuatro (4) de junio de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **GIOVANNY ALY ARAUJO** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 22 de octubre de 2021, en el proceso ordinario laboral que el recurrente le sigue a **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN** y a la **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. - REFICAR S.A.** hoy **SAS**, trámite al que se vincularon como llamadas en garantía a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. – CONFIANZA S.A.** y a **LIBERTY SEGUROS S.A.** hoy **HDI SEGUROS COLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Giovanny Aly Araujo llamó a juicio a CBI Colombiana S.A. en Liquidación y a Reficar SAS para que se declare: *i)* la

existencia de una relación laboral con la primera, la que se ejecutó desde el *«28/04/2013»* al *«21/05/2014»*, desempeñando el cargo de *«Andamiero A»*; *ii)* la ineficacia del pacto de exclusión salarial contenido tanto en el contrato de trabajo, como en la convención colectiva de trabajo suscrita en el mes de septiembre de 2013; *iii)* la naturaleza salarial del *«INCENTIVO HSE CONVENCIONAL»*, *«INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD»*, *«BONO DE ASISTENCIA Y HSE»*, *«INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL»*, *«INCENTIVO DE PROGRESO TUBERÍA»*, *«PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL»*, *«AUXILIO DE GASTOS DE TRANSFERENCIA BANCARIA»*, *«AUXILIO DE LAVANDERÍA»* Y *«BONO DE ALIMENTACIÓN SODEXHO»;* y *iv)* la solidaridad entre las demandadas.

Como consecuencia de tales declaraciones, pidió fueran condenadas las accionadas a pagarle las diferencias de cesantías y sus intereses, primas, vacaciones, incluyendo los créditos pretendidos como salario; los aportes a la seguridad social, las indemnizaciones contempladas tanto por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 como por el 65 del CST, lo que se pruebe ultra o extra *petita* y las costas del proceso.

En sustento de las pretensiones, narró que celebró un contrato de trabajo con CBI Colombiana S.A., que se ejecutó entre el 12 de abril de 2013 y el 21 de mayo de 2014; que desempeñó el cargo de *«Andamiero A»*; que el último salario mensual ascendió a la suma de $2.519.350; que el vínculo terminó por cumplimiento del plazo fijo pactado; que además del salario estipulado en el contrato, devengó un incentivo

HSE convencional, de productividad, bono de asistencia y HSE, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso tubería, prima técnica convencional, auxilio de gastos de transferencia bancaria, auxilio de lavandería y bono de alimentación sodexho, los cuales a pesar de tener naturaleza salarial no fueron incluidos en el base para liquidar las prestaciones sociales y vacaciones.

Dijo que en septiembre de 2013 se celebró una convención colectiva de trabajo entre CBI Colombiana S.A. y la Unión Sindical Obrera- USO, de la cual era beneficiario; que en dicho instrumento se acordó el pago de: *i)* un incentivo de progreso convencional; *ii)* un incentivo HSE convencional; *iii)* un incentivo de progreso tubería; y *iv)* una prima técnica convencional; que el *primero* disminuía o aumentaba en razón al cumplimiento de la expectativa de progreso; el *segundo* estaba condicionado a una mayor diligencia de cuidado en las normas de seguridad y salud en el trabajo; y el *tercero y cuarto* retribuían de forma directa su labor como *«Andamiero».*

Precisó que dentro del objeto social de Reficar SAS, se encontraba la construcción y operación de refinerías; que desde el año 2006 se le confió el proyecto de expansión de la refinería de Cartagena, para lo cual celebró un contrato de obra con CBI Colombiana S.A., que tenía como finalidad, entre otros, la prestación de servicios de ingeniería, manejo de compras y suministros, fabricación y construcción a cualquier persona natural o jurídica que realice las actividades de producción, procesamiento, almacenamiento

y distribución de recursos naturales; que para cumplirlo, tenía como una de sus actividades efectuar trabajos de infraestructura en general, en la que se enmarcaba su función como Andamiero.

CBI Colombiana S.A. en Liquidación al contestar la demanda, se opuso a las pretensiones del escrito inicial, a excepción de aquella encaminada a que se declare la existencia del contrato de trabajo. En relación con los supuestos fácticos, aceptó la existencia del vínculo laboral, sus extremos, el último salario devengado y el cargo desempeñado por el actor; igualmente dijo que eran ciertos los hechos referidos al pago de los rubros reclamados por el accionante como salarios, precisando que estos no tenían tal naturaleza, en tanto no retribuían directamente el servicio y, además, expresamente fueron excluidos, bien por la convención colectiva o por el contrato de trabajo. Sobre los demás dijo que no le constaban o que no eran ciertos.

En su defensa argumentó que, si bien el bono de asistencia no era salario, por una ficción, se tomaba como parte del promedio que se tenía en cuenta para liquidar cesantías y sus intereses, prima de servicios, indemnización por despido injusto, vacaciones y aportes a la seguridad social.

Formuló como excepciones de mérito las de buena fe, inexistencia de las obligaciones, prescripción y la innominada.

A su turno, Reficar SAS al dar respuesta a la demanda inicial, también se opuso a los pedimentos realizados por el actor. Admitió el hecho referido a que existió un contrato comercial entre ella y CBI Colombiana S.A. para la ampliación de la refinería de Cartagena. Manifestó que de los demás supuestos fácticos no tenía conocimiento y, por ende, los negó, y aclaró que ningún vínculo la unió al demandante, de ahí que no estaba llamada a responder por las presuntas obligaciones laborales adeudadas. Hizo énfasis en que no existía una relación de solidaridad entre CBI Colombiana S.A. y Reficar, lo que igualmente conducía a su absolución.

Propuso las excepciones de «*inexistencia de las obligaciones, prescripción y la genérica*».

Así mismo, en escrito separado, Reficar SAS llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. Confianza y a Liberty Seguros S.A., lo cual fue admitido por el juez de conocimiento, mediante auto del 19 de septiembre de 2017.

Confianza S.A., al acudir al proceso en tal calidad, se abstuvo de pronunciarse respecto de las pretensiones de la demanda inaugural. No obstante, fue enfática en señalar que ninguna relación tuvo con el accionante.

En lo atinente al llamamiento en garantía, admitió la existencia del contrato de seguro n°. EX000898, aclarando que únicamente cubría la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST, dejando por fuera cualquier otro tipo de

indemnizaciones, como la contemplada por el artículo 65 del CST o la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Formuló las excepciones de ausencia de cobertura de cualquier indemnización diferente al despido sin justa causa, ausencia de cobertura de prestaciones laborales de tipo extralegal, coaseguro y la genérica.

A su turno, Liberty Seguros S.A., se opuso a la totalidad de pretensiones contenidas en la demanda inaugural, señaló que las bonificaciones percibidas por el actor, no eran una contraprestación directa de sus servicios, de ahí que no procedía reliquidación alguna. Sobre los hechos manifestó que no le constaban en tanto ninguna relación la unió al aquí demandante.

En torno al llamamiento en garantía, manifestó que era cierto el hecho referido a la suscripción del contrato de seguros n.° EX000898, que cubría los perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones asumidas por CBI Colombiana S.A., pero aclaró que *«no todos los conceptos reclamados por el demandante encuentran cobertura en la póliza»*, como las prestaciones extralegales y las sanciones moratorias, pues tal póliza se encuentra sometida a unos parámetros jurídicos que deben ser respetados por el operador judicial.

Propuso las excepciones que denominó:

> […] improcedencia por despido injusto, improcedencia de incluir en la liquidación de prestaciones sociales los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominicales, festivos, improcedencia

de condena por sanciones moratorias, inexistencia de solidaridad, prescripción y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 29 de mayo de 2019, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, absolvió a las demandadas de todas las pretensiones formuladas en su contra y condenó al actor a las costas del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación interpuesta por el demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, a través de la sentencia del 22 de octubre de 2021, decidió confirmar la decisión de primer grado, e impuso costas de la alzada al demandante.

Para tomar esa determinación, el *ad quem* comenzó por precisar que de conformidad con lo establecido en el artículo 66A del CPTSS, los problemas jurídicos a dilucidar, estaban centrados en establecer si el bono de asistencia, incentivos HSE convencional y de productividad, incentivos progreso convencional y tubería, prima técnica convencional, auxilio de gastos de transferencia bancaria, auxilio de lavandería y bono de alimentación sodexho, constituían salario; en caso de ser así, establecer si había lugar a reliquidar las prestaciones sociales y a pagar la indemnización moratoria prevista por el artículo 65 del CST y la sanción consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Sobre cada una de esas temáticas consideró:

i) Incidencia salarial de la bonificación por asistencia e incentivo de productividad.

Al respecto textualmente expresó:

> Sería del caso entrar a estudiar la naturaleza salarial de la bonificación de asistencia, sin embargo respecto de las prestaciones que, es lo que en verdad importa teniendo en cuenta las concretas pretensiones del actor, es claro que las partes por consenso, le asignaron tal carácter para la liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones por despido injusto, sin que tal acuerdo ofrezca controversia alguna, destacándose que el juez cognoscente verificó que el bono de asistencia ya era tenido en cuenta para la liquidación y pago de prestaciones sociales y vacaciones del demandante, no ordenando reliquidación alguna, decisión contra la cual, no mostró inconformidad el recurrente.
>
> [...]

De otra parte y frente al bono de productividad, analizó el contrato de trabajo y sus añadidos, en especial el anexo 3 en el que las partes pactaron que el incentivo de productividad era un beneficio extralegal que no constituía salario y, por tanto, para ningún efecto se reputaba como tal, a más de ello en dicho anexo se pactó que habría lugar a ello «*siempre y cuando en el mismo mes el resultado de las radiografías fueran igual o superior al 90%*», con lo cual dicho pago no era directo, sino indirecto, pues estaba sujeto a que el grupo de trabajo cumpliera con la meta señalada, sin consideración a la incidencia o aporte individual del trabajador para cumplir dicha meta, aunado a que dicho pago solo se realizó en el mes de julio de 2013 (f.° 13), pues en lo demás no se hizo pago alguno, lo que conlleva concluir

que dicho rubro no estaba ligado a la prestación directa del servicio, de ahí que no era salario y, por ende, debía confirmarse la decisión de primer grado en este punto.

ii) Incidencia salarial de auxilio de gastos de transferencia y auxilio de lavandería.

Inició por establecer que conforme a la documental aportada al proceso (f.° 33 a 54), tales conceptos fueron cancelados durante todas las mensualidades que duró la relación laboral y tenían fundamento en lo pactado en el contrato de trabajo.

Precisó conforme a lo precedente que, en primer lugar, dichos conceptos no fueron pactados como contraprestación del servicio, ni para acrecentar los ingresos del trabajador, sino para mitigar el impacto que acarreaba su manutención en Cartagena y, en segundo término, de manera expresa se pactó que tales pagos no eran constitutivos de salario para efecto alguno, de ahí que tampoco emanaba yerro alguno en la decisión del *a quo* al restarles la naturaleza salarial a tales conceptos.

iii) Incidencia salarial de sodexho no gravado, prima técnica, incentivos HSE, progreso y progreso tubería.

Aseveró que esos conceptos tenían su fuente en la convención colectiva de trabajo 2013-2015, allegada al proceso con las formalidades de ley.

Adujo en cuanto al bono de alimentación de Sodexo, que en el artículo 5 convencional se dispuso que tenía connotación salarial. Asimismo, de conformidad con el artículo 12 en armonía con el anexo 1 se estableció que el incentivo progreso, incentivo HSE, progreso tubería y prima técnica tampoco tendrían incidencia salarial. De ahí que, si fueron las partes, quienes en la negociación colectiva les restaron la connotación salarial a tales pagos, no había razón para no darle validez a dicho acuerdo, la única manera sería que en una nueva negociación así se plantera desde el mismo momento de la denuncia. Cita en su apoyo la sentencia CSJ SL, 10 sept. 2010, rad. 37970 y SL, 5 feb. 1999, rad. 11389.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia de segundo grado, en cuanto a que, CBI Colombiana S.A. (hoy en liquidación), no incluyó la *«PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL»* como factores salariales en la liquidación de acreencias laborales a favor del actor. En sede de instancia, solicita se revoque la decisión del *a quo* y, en su lugar, acceda a todas las pretensiones de la demanda inaugural, incluyendo el pago de la indemnización moratoria

prevista por el artículo 65 del CST y la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Con tal propósito formula dos cargos, que son replicados únicamente por Reficar SAS y Liberty Seguros S.A. hoy HDI Seguros Colombia S.A., los cuales pese a estar orientados por distinta vía, se estudiarán de forma conjunta, por acusar similar normatividad, complementarse en su sustentación y tener igual cometido.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de segundo grado por infracción «*de la ley sustancial en forma indirecta por evidente error de hecho»,* respecto de los artículos:

> [...] 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.

Asevera que ese quebrantamiento se generó a causa de haber incurrido el Tribunal, en los siguientes errores de hecho:

> No tener por demostrado estándolo que, los pagos correspondientes a PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL constituían factor salarial para liquidar todas las prestaciones sociales.
>
> No tener por demostrado, estándolo, que la demandada no expuso una razón seria, objetiva y atendible para para 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.

Estima que tales desaciertos fácticos fueron consecuencia de la errada apreciación de los volantes de pago, planillas de cancelación de seguridad social y la convención colectiva de trabajo y sus anexos.

Alude que, de haber apreciado correctamente los volantes de pago, el sentenciador de segundo grado habría advertido que la *«PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL»* se causaban directamente por el servicio prestado; que debió tener en consideración que las sociedades no desvirtuaron que tales emolumentos no constituían salario; que se incurrió en error en la valoración de los pactos de exclusión salarial contenidos en el contrato de trabajo y en la CCT, pues se estableció que estos, por sí solos, eran prueba suficiente de su validez.

Apunta que, aunque en el anexo 1 del acuerdo colectivo, se aludió a aquellos rubros como *«sin incidencia salarial»*, el colegiado extrajo con equivocación que ello era suficiente para exonerar a la empleadora de su inclusión al liquidar las prestaciones sociales del demandante.

Recaba, que de ese instrumento y de los volantes de pago, emergía que eran retributivos de su fuerza de trabajo, pues su valor se disminuía ante ausentismos, es decir, *«a mayor trabajo mayor beneficio»*, lo que implicaba que en su causa próxima estaba su actividad personal.

Especifica que, aunque la ley no ha regulado la forma en que ha de pactarse la exclusión salarial, la jurisprudencia sí ha precisado que debía contener unos presupuestos mínimos, como por ejemplo, que se brinde la suficiente claridad de los motivos, circunstancias de tiempo, modo y lugar para su causación, así como la cuantía, de manera que se puedan delimitar conceptualmente los supuestos que den lugar a su pago, por lo que no deben ser exposiciones genéricas, ambiguas o globalizadoras y cita las sentencias CSJ SL3272-2018 y SL4866-2020.

Enfatiza que de la CCT y su anexo 1 no se extrae ningún motivo de causación de la *«PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL»*; que el representante legal, sin indicar cuál, dijo en su interrogatorio de parte que a *«mayor actividad del trabajador mayor emolumento»,* pero no manifestó que la cancelación de dichos conceptos tuviera una finalidad diferente a remunerar la labor.

Sostiene que, siendo cierto que la negociación colectiva brinda a quienes en ella intervienen cierta libertad para despojar del carácter salarial a algunos beneficios

económicos, ello no es óbice para que se pueda plantear la controversia de dicho aspecto jurídico y no económico, máxime cuando de manera pacífica y reiterada se ha argüido al aforismo según el cual *«ni si quiera el legislador puede establecer que algo que es salario deje de serlo»*, lo que tampoco le es permitido a los interlocutores sociales.

Dice que *«los jueces de instancia apreciaron indebidamente que la demandada»* no expuso una razón seria, objetiva y atendible para sustraerse del pago de los emolumentos reclamados, por lo que debió gravársele con las consecuencias jurídicas de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, que consagran las moratorias.

Resalta que, en la sentencia de instancia, debe tenerse por demostrado que las labores de CBI Colombiana S.A. en Liquidación eran propias de Reficar SAS, por lo que había lugar a la solidaridad deprecada al tenor del artículo 34 del CST.

Insiste que, de haberse apreciado los volantes de pago, se habría concluido que el demandante recibió pagos por «*PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL*», de ahí que no hay lugar a restarle connotación salarial a tales pagos.

Finalmente sostiene que:

> […] de haber realizado una valoración de las documentales referenciadas y de lo dicho por el representante legal en la audiencia de trámite y fallo en la primera instancia, hubiese concluido que la acusación de la prima técnica convencional dependía de la prestación directa del servicio, esto es, se veía disminuida en su pago por la ausencia justificada o no por parte del trabajador, y de otro lado, a mayor días laborados y mayores horas de trabajo suplementario causadas ello implicaba un mayor valor del mismo.

VII. CARGO SEGUNDO

Dice que la sentencia recurrida es violatoria 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 CST, 13, 18 y 22 de la Ley 100 de 1993, 60, 61, 62 y 66A del CPTSS, 174 y 177 del CPC, 1602 del CC, 13, 39, 43 y 53 de la CP.

Acota que el yerro hermenéutico del juez plural, respecto de los artículos 127 y 128 del CST, consistió en que asumió que *«la convención colectiva de trabajo tiene la virtud de permitir cualquier cláusula de desalarización sobre los beneficios extralegales que en ella se reconoce».*

Expresa que existe una «*incoherencia*» argumentativa del Tribunal, pues, por un lado, expresa que la convención colectiva se constituye en una «*coraza infranqueable*» a las renuncias a la connotación salarial de un beneficio y, de otro lado, sostiene que no es posible cuando ello atente contra la remuneración vital, móvil y sea proporcional al trabajo, que en este caso tales rubros lo son, es por esto que, no podía aceptarse la exclusión salarial de tales pagos como válida.

Por último, sostiene que el sentenciador de alzada también yerra al establecer que la discusión que verse sobre un pacto de exclusión salarial, su vía procedimental es la denuncia de la convención colectiva, en la medida que el conflicto es de orden económico y no jurídico, lo cual es errado, dado que lo perseguido en la demanda inicial es que los beneficios que fueron objeto de exclusión salarial, sean tenidos en cuenta al momento de liquidar las acreencias laborales y si ello fuera posible, sus efectos serán *inter partes*, esto es, no afecta a la convención colectiva, en un sentido *erga omnes*, sino de manera particular al caso bajo estudio.

VIII. LA RÉPLICA

Reficar SAS en oposición a los cargos argumenta que la temática alusiva a la «*bonificación de asistencia*» salió de controversia, en tanto como bien lo dejó plasmado el Tribunal en su decisión, este puntual pago no fue materia de inconformidad al formularse el recurso de apelación del demandante, de ahí que la censura no tiene legitimidad para proponerle a la Corte esta discusión.

Igualmente, señala que el colegiado no se equivocó en su decisión, bien por la vía fáctica o por el sendero del puro derecho, al restarle connotación a los pagos de origen convencional, pues su exclusión obedeció a una negociación colectiva, esto es, a la voluntad de las partes, de ahí que el medio idóneo para restarle eficacia a tales cláusulas era la denuncia de la convención colectiva de trabajo, pues la discusión es económica y no jurídica.

Luego agrega:

> Las cláusulas fuente de las acreencias en disputa, entonces, no solamente son en el sub lite fruto de un proceso de negociación colectiva, con las ya explicadas características y consecuencias de dicho origen: lo fueron también de la presión ejercida por la USO, el sindicato signatario de aquellas, mediante la declaración e inicio de una huelga; figura que, tiene dicho el Comité de Libertad Sindical de la OIT, es "*corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87*"
>
> Tal connotación, entonces, envuelve una salvaguarda adicional para la no modificación de los derechos de orden convencional: es el resultado del despliegue de un derecho fundamental, el de la huelga para la organización sindical inmersa en un conflicto colectivo de trabajo.

Finalmente sostiene que en el evento de prosperar alguna temática en sede de instancia, la Corte no debe perder de vista que lo único que se pidió fue la reliquidación de las prestaciones sociales.

HDI Seguros Colombia S.A. plantea su oposición al éxito de los dos cargos, manifestando en síntesis, que la decisión del *ad quem* corresponde a una correcta inteligencia sobre la materia del litigio, de una parte, porque no les hizo decir nada diferente a lo que las pruebas denunciadas demuestran, lo que *per se* descarta un error fáctico con la connotación de ostensible, y de otra, porque tampoco les dio un alcance errado a las normas señaladas en le proposición jurídica del segundo cargo, pues acorde a la reiterada y pacífica jurisprudencia de la Corte, los pactos de exclusión salarial son válidos dentro de ciertos límites, como se adoctrinó a través de las sentencias CSJ SL, 7 sept. 2010, rad. 37970 y SL, 24 ag. 2000, rad. 13985.

IX. CONSIDERACIONES

La Corte comienza por advertir que no es dable estudiar en casación, la connotación salarial que eventualmente pudiesen tener la *«bonificación por asistencia»,* en tanto el fallador de segundo grado, como quedó visto y acertadamente lo recuerda la opositora Reficar SAS, fue enfático en señalar que no se pronunciaba al respecto, en tanto dicha temática no fue materia de inconformidad por parte del demandante al formular el recurso de apelación, es por esto que, el recurrente no tiene legitimación para traer a la esfera casacional una discusión al respecto, máxime que dicha bonificación si era tenida en cuenta para liquidar las prestaciones sociales.

Tampoco se pronunciará en relación con el incentivo y/o bono de productividad, toda vez que la censura en los dos cargos, simplemente lo enuncia como factor de salario, pero en lo absoluto se ocupa desplegar la demostración alguna encaminada a dejar sin vigor los sopores del Tribunal, al punto que ni siquiera alude al anexo 3 del contrato de trabajo que es la fuente de dicho concepto y menos intenta siquiera dejar sin vigor el soporte alusivo a que no es salario en tanto era un pago indirecto, pues se causaba «*siempre y cuando en el mismo mes el resultado de las radiografías fueran igual o superior al 90%*», o que fue pagada por una sola vez durante la vigencia de la relación laboral. Toda la argumentación del impugnante, está enfocada a demostrar que la convención colectiva 2013-2014, no podía restarles fuerza salarial a los pagos que sí tiene tal connotación.

Aclarado lo anterior, en lo que de manera estricta interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* fundamentó su decisión en que la prima técnica convencional, incentivo de progreso convencional e incentivo HSE convencional no eran salario, según lo contemplado en los artículos 5 y 12 de la CCT 2013-2014, donde se pactó que tales pagos no tendrían incidencia salarial en la liquidación de prestaciones sociales, que consideró totalmente eficaz, en tanto era totalmente válido que en el marco de una negociación colectiva las partes acordaran que los beneficios extralegales que en ella se reconocían, no fueran tenidos en cuenta en la base para liquidar determinadas prestaciones, lo que por demás estaba acorde con los artículos 127 y 128 del CST; además de que tal pacto solo podía ser cuestionado a través de la denuncia de la CCT y no por medio de un proceso ordinario laboral.

Por su parte la censura, no comparte tales inferencias, en tanto considera que una correcta valoración de la convención colectiva de trabajo 2013-2015, en armonía con la recta interpretación de los artículos 127 y 128 del CST, en momento alguno puede direccionar a concluir que cualquier cláusula de desalarización tiene la virtualidad de restarle connotación salarial a beneficios extralegales que por su naturaleza son salario y, por tanto, el juez plural erró al predicar una condición de validez de los pactos de exclusión salarial.

Argumenta adicionalmente que, al tratarse de beneficios de carácter retributivo pero extralegal, la libertad de las partes de restarles incidencia salarial es limitada, por

ello si se hubiera verificado las variables que incidían en el pago de las acreencias convencionales, se habría concluido que estas dependían de la prestación directa del servicio.

Por lo expuesto, a la Corte le corresponde determinar como problema jurídico, si el juez de apelaciones se equivocó al negar la connotación salarial a la prima técnica, incentivo de progreso e incentivo HSE, todos de índole convencional, como factores salariales para la liquidación de las prestaciones sociales del aquí demandante; así como al sostener que la única vía para controvertir una cláusula contenida en una convención colectiva de trabajo corresponde a la denuncia de dicho acuerdo extralegal.

Para dar respuesta a tal cuestionamiento, es oportuno memorar que los artículos 127 y 128 del CST, subrogados en su orden por los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, que se acusan y que regulan, el primero los elementos integrantes del salario y, el segundo los pagos que no constituyen salario, son del siguiente tenor:

> ARTÍCULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.
>
> ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe 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 las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni 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, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Por otro lado, es preciso destacar que esta corporación en torno a la posibilidad de fijar pactos o cláusulas de exclusión salarial, en la sentencia CSJ SL1798-2018 reiterada en la SL5159-2018, adoctrinó:

> En este punto, juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; y (v) «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, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad» (art. 128 CST).
>
> En la medida que la última premisa descrita es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él, pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo.

> Desde este punto de vista, el Tribunal también desacertó al extender el acuerdo a beneficios no incorporados expresamente en él, como en este caso son las bonificaciones, cuya incidencia salarial se reclama.

Así las cosas, se tiene que, por regla general, todo lo que recibe un trabajador por el desempeño de su actividad, al tenor del artículo 127 del CST es salario; contrario *sensu*, según el artículo 128 *ibidem,* no lo serán aquellas sumas de dinero que se le entreguen para el cabal desempeño de las funciones, se trate de prestaciones sociales o de pagos ocasionales y por mera liberalidad del empleador, entre otras circunstancias, que desdibujen la naturaleza propia de la retribución.

De manera que el hecho de que el mencionado artículo 128 del CST permita restarles la connotación salarial a algunos beneficios o pagos, no implica, desde el punto de vista jurídico o fáctico, que lo recibido por el trabajador por concepto de auxilios o beneficios, ya sea en dinero o en especie, inexorablemente dejen de constituir factor salarial. Pues si tales erogaciones, en razón a su estructura, causa y finalidad, efectivamente retribuyen directamente el servicio subordinado, serán salario.

En esos términos se dijo en la sentencia CSJ SL403-2013:

> Al margen de que el cargo fue enfocado por la vía indirecta, no está demás reiterar en esta oportunidad, la posición que, de vieja data, viene sosteniendo la jurisprudencia laboral frente a la definición de salario conforme a los artículos 127 y 128 del CST. Conviene traerla a colación en razón a que todavía persisten, por parte de algunos empleadores, prácticas laborales consistentes

en que, so pretexto de la facultad otorgada por el citado artículo 128 modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990, celebran pactos salariales con los trabajadores con el propósito de restarle el carácter salarial a pagos que por esencia lo son, no obstante que son ineficaces, como sucedió en el sublite.

En sentencia del 12 de febrero de 1993 (radicación 5481), al referirse a la interpretación de los arts. 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en vigencia de la ley 50 de 1990, esta Sala expuso lo siguiente:

"Determinar cuáles de los pagos que el trabajador recibe del empleador constituyen salario y cuáles no, es tema de innegable relevancia para las relaciones obrero-patronales, tanto individuales como colectivas, por lo cual se hace necesario distinguir el 'salario' propiamente dicho de otras remuneraciones y beneficios que también recibe el trabajador por razón de su trabajo o con ocasión del mismo, cuáles son las 'prestaciones sociales', las 'indemnizaciones' y los 'descansos', según clasificación empleada hace ya tiempo por nuestra legislación positiva y de usanza predominante en el lenguaje ordinario de la vida laboral. […]

a).- El pago del salario, desde el punto de vista jurídico, es la principal obligación de quien se beneficia del trabajo subordinado ajeno, como que constituye ordinariamente la contraprestación primordial y más importante de la actividad desplegada por el trabajador. El salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica --contrato de trabajo o relación legal y reglamentaria-- que regule la prestación personal subordinada de servicios.

[…]

3.- La clasificación de los beneficios laborales que se ha dejado expuesta, de conformidad con nuestras normas positivas reguladoras de las relaciones entre trabajadores y empleadores del sector privado, permite resolver fácilmente el asunto bajo examen, pues aplicando los anteriores conceptos al caso litigado se impone concluir que no interpretó erróneamente el Tribunal el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo ni tampoco dejó de aplicar el 128 del mismo ordenamiento. Estas normas, en lo esencial, siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1.990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por tanto constituye salario, ya no lo sea en virtud de disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores". (subraya la Sala).

De lo transcrito se desprende que el acuerdo de voluntades que le resta naturaleza salarial a un rubro o beneficio que en verdad es salario, resulta insuficiente para desvirtuar su condición remuneratoria directa del servicio, pues tal determinación no está sujeta al arbitrio de las partes.

De ahí que, si un pago cumple las condiciones previstas en la ley para ser salario, seguirá predicándose de él tal condición *«aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades. De esta manera lo entendió la corporación en sentencia CSJ SL5481, 12 feb. 1993 al referirse a la hermenéutica de los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, según la modificación introducida en la Ley 50 de 1990*» (CSJ SL3272-2018).

Partiendo de lo expresado, erró el fallador de la alzada al concluir que era válido que en el marco de la negociación colectiva plasmada en la CCT 2013-2015, se dispusiera su exclusión salarial de la base para liquidar las prestaciones sociales a favor del aquí demandante, pues si un pago así sea extralegal, por su naturaleza retribuye directamente el servicio, no se le puede restar tal connotación.

De otra parte, la argumentación del Tribunal referida a que el mecanismo para controvertir dicho acuerdo de desalarización, es únicamente la denuncia de la convención colectiva de trabajo, no es acertada, pues el trabajador como beneficiario, perfectamente podía reclamar su inaplicación si

la consideraba lesiva a sus derechos, de manera que también incurrió en un error al respecto; debiéndose advertir que el análisis de las demás pruebas distintas a la CCT se hará en sede de instancia.

Por lo expuesto, el sentenciador de la alzada cometió los yerros endilgados, por ende, los cargos prosperan y dan lugar a la casación de la sentencia de segunda instancia, solo en cuanto consideró válido el pacto de exclusión salarial contenido en la convención colectiva de trabajo respecto de los pagos referentes a la prima técnica convencional, incentivo de progreso convencional e incentivo HSE convencional, bajo el supuesto de que era viable pactar su exclusión salarial y, como consecuencia de ello, dejó de establecer el eventual pago de diferencias en la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones. No se casa en lo demás.

Sin costas en casación en tanto los ataques prosperaron.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para desatar el recurso de apelación formulado por la parte demandante, se debe tener en cuenta que, por las resultas del recurso de casación, la Sala en sede de instancia y de conformidad con el principio de consonancia previsto por el artículo 66A del CPTSS, únicamente tiene competencia para estudiar la naturaleza salarial de la prima técnica convencional, incentivo de progreso convencional e incentivo

HSE convencional, junto con la indemnización y sanción moratoria previstas por los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, respectivamente y, consecuencialmente con ello, pronunciarse sobre la solidaridad de Reficar S.A. y el llamamiento en garantía que esta última realizó respecto de las dos aseguradoras.

Sobre la primera de las temáticas, el juez de primer grado les restó la connotación salarial a tales conceptos, en razón a lo pactado en el artículo 12 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre CBI Colombiana S.A. y la USO, con vigencia a partir del 23 de septiembre de 2013, en armonía con el anexo 1, ya que no era dable declarar que tales prebendas correspondían a una contraprestación directa de los servicios prestados por el aquí demandante, en esencia dijo:

> […] a juicio del despacho, si en la misma convención colectiva de trabajo se estableció que los pagos por concepto de incentivo HSE convencional, el incentivo de progreso convencional, la prima técnica convencional y el bono de alimentación se estableció que ellos no eran constitutivos de salario, no puede decirse ahora que por la pretensión del demandante deban considerarse ello ineficaz, porque conllevaría inexorablemente a la transgresión del principio básico del derecho del trabajo como lo es el respeto de la negociación colectiva y que, en efecto, la convención colectiva de trabajo es fruto de un proceso de negociación ampliamente reglamentado por el legislador, en el que incluso está vedada la intervención del Estado.

Inconforme con la anterior decisión, la parte actora en su apelación, sostiene que de conformidad con los artículos 127 y 128 del CST, para determinar la naturaleza de un pago se debía mirar siempre la finalidad, porque la causa del pago será siempre el trabajo, de manera que se debía tener en

cuenta lo que haya realmente ocurrido en el marco de la relación laboral, de ahí que tales rubros eran salario así se les hubiese restado la connotación salarial en la CCT, máxime que en ese estatuto no se expresaron las condiciones de tiempo, modo y lugar de su exclusión salarial.

Por todo ello, sostiene que tales pagos son salario y como consecuencia «*se condene a la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones compensadas y disfrutadas y seguido de ellos se condena en la sanción moratoria prevista del artículo 65 del código sustantivo del trabajo y de igual forma se condene la sanción prevista en el artículo 99 de la ley 50 de 1990*».

Para darle la razón a la parte demandante en cuanto a la naturaleza salarial de tales conceptos, bastan las consideraciones expuestas en sede extraordinaria para establecer la equivocación del *a quo*, en cuanto a la connotación salarial de los citados beneficios convencionales, esto es, de la prima técnica convencional, incentivo de progreso convencional e incentivo HSE convencional, no sin antes agregar que conforme a lo expuesto en la sentencia CSJ SL3073-2023 reiterada en la SL579-2025, entre muchas otras, es a la demandada a quien le correspondía demostrar que los pagos efectuados por tales conceptos a favor de Giovany Aly Araujo, obedecía a una causa distinta a la prestación personal del servicio a efectos de establecer que no tenía el carácter salarial, lo que no ocurrió en el asunto en concreto.

A más de ello, en la sentencia CSJ SL4313-2021 se puntualizó:

> [...] 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.

En este orden, los volantes de pago allegados al expediente por la parte actora (f.° 33 a 53), dan cuenta que las prebendas extralegales de las que se depreca la naturaleza salarial fueron sufragados a su favor desde el mes de octubre de 2013 al mes de abril de 2014 en sumas variables mes a mes.

Partiendo de lo anterior y conforme a la doctrina de esta Corte, la carga de probar el origen y destino de los rubros que habitualmente recibió el actor recaía sobre el empleador, tarea que la convocada no atendió, por lo que el carácter salarial de los citados emolumentos deberá declararse 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, que fue lo estrictamente solicitado en el recurso de apelación.

Lo afirmado como quiera que del acta final de acuerdo de la convención colectiva de trabajo 2013-2015 suscrita entre la demandada y CBI Colombiana S. A., 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, el mencionado anexo 1, evidencia una serie de conceptos, niveles y sumas de dinero y, en lo que corresponde a la materia de escrutinio, se advierte que los salarios, primas e incentivos de «*Otras Disciplinas (No incluye Disciplina de Tubería)*» se relacionan así:

Salario Básico
Bonificación HSE Asistencia (La Sala hace énfasis que este rubro quedó fuera de casación)
Subtotal
Incentivo HSE (hasta 10% Salario Básico) – Sin incidencia salarial
Incentivo Progreso (hasta 10% Salario Básico) – Sin incidencia salarial

Subtotal
Prima técnica -sin incidencia salarial
Otras disciplinas – Sin incidencia salarial
Total

Con la anterior información se establece que, aun cuando la cláusula convencional remite al anexo no. 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 directa a los servicios prestados por el demandante.

Así las cosas, surge evidente el pago de los beneficios extralegales cuya connotación salarial ha quedado evidenciada, pues en efecto correspondían a una prestación de los servicios prestados por el promotor del litigio, que imperiosamente se reputan como salario, pues todos dependían del trabajo desplegado por el accionante, en la medida que se causaban por el hecho de atender las obligaciones a su cargo, como asistir a su lugar de trabajo, así como contribuir con la ejecución de sus funciones en el avance de la obra para la que fueron contratados y de contera con el cumplimiento de las metas fijadas para ello; así como por usar de los elementos de protección personal de conformidad con las normas de higiene y seguridad industrial.

En consecuencia, se adentra la Sala a establecer si hay lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones deprecadas por el actor.

Previo a efectuar los cálculos correspondientes, es preciso destacar que de conformidad con la información consignada en los volantes de pago vistos en los folios 33 a 53, así como en la liquidación final de acreencias laborales (f.° 55); el señor Giovanny Aly Araujo, percibió las siguientes sumas de dinero durante toda su vinculación laboral, por concepto de prima técnica convencional, incentivo HSE convencional e incentivo progreso, que son los ítems que prosperaron en casación y tienen naturaleza salarial:

MES	N° DIAS LABORADOS	SALARIO ORDINARO	BONO DE ASISTENCIA	PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL	SALARIO REAL DEVENGADO
abr-13	18	$ 1.177.312	$ 529.780	$ -	$ -	$ -	$ 1.707.092
may-13	30	$ 1.734.985	$ 836.494	$ -	$ -	$ -	$ 2.571.479
jun-13	30	$ 1.858.913	$ 836.494	$ -	$ -	$ -	$ 2.695.407
jul-13	30	$ 1.859.913	$ 836.494	$ -	$ -	$ -	$ 2.696.407
ago-13	30	$ 1.858.913	$ 716.318	$ -	$ -	$ -	$ 2.575.231
sep-13	30	$ 1.858.913	$ 836.494	$ -	$ -	$ -	$ 2.695.407
oct-13	30	$ 1.832.888	$ 796.917	$ 227.531	$ 28.240	$ -	$ 2.885.576
nov-13	30	$ 1.896.091	$ 853.241	$ 189.609	$ 189.609	$ 189.609	$ 3.318.159
dic-13	30	$ 1.959.294	$ 865.186	$ 185.943	$ 178.011	$ -	$ 3.188.434
ene-14	30	$ 2.012.003	$ 905.402	$ 194.710	$ 192.634	$ 2.017	$ 3.306.766
feb-14	30	$ 1.947.100	$ 876.195	$ 194.710	$ 194.710	$ 76.650	$ 3.289.365
mar-14	30	$ 1.984.744	$ 905.402	$ 159.532	$ 159.496	$ -	$ 3.209.174
abr-14	30	$ 1.947.100	$ 876.195	$ 194.710	$ 194.710	$ 41.427	$ 3.254.142
may-14	21	$ 1.038.453	$ 467.304	$ 103.845	$ 302.422	$ 213.352	$ 2.125.376
						SALARIO PROMEDIO	**$ 2.822.715**

En este orden, la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, genera a favor del promotor del litigio una diferencia que totaliza $5.367.813, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

VALOR DIFERENCIAS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES (CONSIDERANDO EL PROMEDIO DEL SALARIO ORDINARIO, BONO DE ASISTENCIA Y PROMEDIO DE LOS DEMÁS FACTORES SALARIALES DE ORIGEN CONVENCIONAL DEVENGADOS)			
CONCEPTO	**VALOR RELIQUIDADO**	**SUMA PAGADA**	**DIFERENCIA**
CESANTÍAS LIQUIDACIÓN FINAL	$ 3.128.510	$ 1.164.881	$ 1.963.629
INTERESES A LA CESANTÍA LIQUIDACIÓN FINAL	$ 416.092	$ 53.999	$ 362.093
PRIMA DE SERVICIOS LIQUIDACIÓN FINAL	$ 3.128.510	$ 1.164.881	$ 1.963.629
VACACIONES COMPENSADAS EN DINERO LIQUIDACIÓN FINAL	$ 1.564.254,76	$ 485.792,00	$ 1.078.463
TOTAL DIFERENCIAS			**$ 5.367.813**

Diferencia que frente a cada acreencia laboral se detalla a continuación, con base en los datos existentes en el plenario:

AUX. CESANTÍAS

Desde		12/04/2013
Hasta		21/05/2014
N° días laborados		399
Salario	$	2.822.715
TOTAL	**$**	**3.128.510**

VALOR PAGADO POR CBI	$	1.164.881
VALOR REAJUSTADO	$	3.128.510
TOTAL DIFERENCIA	**$**	**1.963.629**

INTERESES A LAS CESANTÍAS

Desde		12/04/2013
Hasta		21/05/2014
N° días laborados		399
Cesantías	$	3.128.510
TOTAL	**$**	**416.092**

VALOR PAGADO POR CBI	$	53.999
VALOR REAJUSTADO	$	416.092
TOTAL DIFERENCIA	**$**	**362.093**

PRIMA DE SERVICIOS

Desde		12/04/2013
Hasta		21/05/2014
N° días laborados		399
Salario	$	2.822.715
TOTAL	**$**	**3.128.510**

VALOR PAGADO POR CBI	$	1.164.881
VALOR REAJUSTADO	$	3.128.510
TOTAL DIFERENCIA	**$**	**1.963.629**

VACACIONES

Desde		12/04/2013
Hasta		21/05/2014
N° días laborados		399
Salario	$	2.822.715
TOTAL	**$**	**1.564.255**

VALOR PAGADO POR CBI	$	485.792
VALOR REAJUSTADO	$	1.564.255
TOTAL DIFERENCIA	**$**	**1.078.463**

En lo que tiene que ver con la indemnización moratoria cuya absolución también fue materia de reproche por parte del demandante, es preciso destacar que, para la Sala, actuando como tribunal de instancia, la demandada tuvo razones atendibles y ceñidas a la buena fe, para no tener como salario los conceptos antes mencionados y con ello dejar de pagar las diferencias antes precisadas.

Al respecto cabe destacar que, a pesar de que cuando se acude a un pacto con el ánimo de desdibujar el carácter salarial de pagos que por esencia lo tienen, constituye una conducta de mala fe; sin embargo, en el presente asunto, esto no se puede pregonar, pues se evidencia que la empleadora no tenía un ánimo de defraudar al actor, cuando excluyó de la base para liquidar sus prestaciones sociales, las prerrogativa convencionales antes precisadas; en tanto ello obedeció al cumplimiento del acuerdo contenido en la convención colectiva de trabajo suscrita con la organización sindical USO, la que además del pliego de peticiones que le fue presentado, fue el resultado de atender los lineamientos fijados por la política salarial definida por la Refinería de Cartagena S.A., donde CBI actuaba como contratista.

Así se sostuvo en la decisión CSJ SL1259-2023, reiterada a través de la SL3073-2023, cuando en la primera se explicó:

> En lo que tiene que ver con la indemnización por mora, que reclama la parte demandante en su recurso de apelación, para la Corte la sociedad demandada tuvo razones atendibles y ceñidas a la buena fe para dejar de pagar las diferencias que encontró acreditadas el juzgador de primer grado.

> En efecto, a pesar de que esta Sala de la Corte ha negado la buena fe de empresas que acuden a los pactos previstos en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo con el ánimo de desdibujar el carácter salarial de pagos que por esencia lo tienen, en este caso no se advierte un ánimo defraudatorio de la demandada, sino tan solo el seguimiento de una política salarial que tenía como base algunos parámetros definidos por la Refinería de Cartagena S. A., y que la Sala encontró errónea, de cara a las reglas trazadas en la jurisprudencia frente al alcance de los componentes del salario.
>
> Nótese que la intención no fue ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de la bonificación de asistencia, sino solo de manera parcial y en torno a unas precisas acreencias laborales, que para la Sala provino de una confusión conceptual que, en todo caso, no entraña mala fe ni, se repite, algún ánimo defraudatorio.

En ese orden de ideas, no se impondrá el pago de la indemnización moratoria a que se refiere el artículo 65 del CST, ni la sanción de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, pero en su lugar se ordenará que las condenas se cancelen debidamente indexadas desde el 22 de mayo de 2014, día siguiente a la terminación el vínculo laboral, hasta la fecha en que se realice el pago efectivo, para evitar la pérdida del poder adquisitivo del dinero, en los términos enseñados en la sentencia CSJ SL359-2021, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC\ Final}{IPC\ Inicial}$$

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 conceptos adeudados.

En cuanto a las excepciones propuestas se declaran no

probadas respecto de las condenas aquí impuestas, en especial la de prescripción, en tanto la demanda inaugural fue presentada el 16 de mayo de 2016, esto es, dentro de los tres años siguientes a la finalización del vínculo laboral, que se recuerda aconteció el 21 de mayo de 2014.

De otra parte y en lo que hace a la responsabilidad solidaria de Reficar S.A., ha de memorarse que el artículo 34 del CST señala:

> ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. <Artículo modificado por el artículo 3° del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>
>
> 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.
>
> 2°) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Conforme a la disposición antes transcrita, existe solidaridad entre el beneficiario de la obra y el contratista independiente, respecto de las obligaciones laborales de los trabajadores de este, siempre que las actividades contratadas por el dueño de la obra y efectivamente prestadas a su favor,

tengan una relación directa con aquellas propias del giro ordinario de sus negocios.

Sobre este tópico en particular, en la sentencia CSJ SL, 6 mar. 2013, rad. 39050 se enseñó:

> Por manera que, como lo dijo en la sentencia en la que se apoyó el Tribunal y ha considerado la Sala que, " …para los fines del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal" (Sentencia del 8 de mayo de 1961).
>
> Pero la Corte también ha entendido que la labor específicamente desarrollada por el trabajador es un elemento que puede tenerse en cuenta al momento de establecer la solidaridad laboral del artículo 34 del estatuto sustantivo laboral, en la medida en que es dable considerar que si esa actividad no es ajena a la del beneficiario o dueño de la obra y se ha adelantado por razón de un contrato de trabajo celebrado con un contratista independiente, militan razones jurídicas para que ese beneficiario o dueño de la obra se haga responsable de las obligaciones laborales que surgen respecto de ese trabajador, en cuanto se ha beneficiado de un trabajo subordinado que, en realidad, no es ajeno a su actividad económica principal.

Igualmente, en la decisión CSJ SL, 2 jun. 2009, rad. 33082, se manifestó:

> "En primer término, y antes de estudiar los medios de convicción que se citan en el cargo, resulta de interés para la Corte precisar que el anterior razonamiento de la impugnación en realidad involucra una cuestión de orden jurídico y no fáctico, esto es, si para establecer la solidaridad del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo se deben comparar exclusivamente los objetos sociales del contratista independiente y del beneficiario o dueño de la obra o si es viable analizar también la actividad específica adelantada por el trabajador; cuestión que no puede ser planteada en un cargo dirigido por la vía de los hechos.
>
> "Con todo, encuentra la Corte, como lo ha explicado en anteriores

> oportunidades, que de cara al establecimiento de la mencionada solidaridad laboral, en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que sí, bajo la subordinación del contratista independiente, adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado". (Subrayado fuera de texto).

Del mismo modo, en el pronunciamiento CSJ SL217-2018, se precisó:

> Al respecto, considera la Sala pertinente acudir al criterio ya establecido por la Corte frente a las disposiciones consagradas en el artículo 34 del CST, en lo atinente a la responsabilidad solidaria existente entre el beneficiario de la obra y el contratista independiente.
>
> La normatividad referida tiene como objetivo central, garantizar la protección de los trabajadores en lo que respecta al reconocimiento y pago efectivo de las acreencias laborales a su cargo, 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. Así lo ha dicho esta Corporación en sentencias CSJ SL, 26 sept. 2000, rad. 14038, CSJ SL, 1 marzo 2010, rad. 35864, entre otras, donde sostuvo:
>
> […] el legislador, con el sentido proteccionista que corresponde al derecho laboral, previendo la posibilidad de que el contrato por las grandes empresas, como vehículo que les sirva para evadir las obligaciones sociales, y dada la frecuencia con que los pequeños contratistas independientes caen en la insolvencia o carecen de la responsabilidad necesaria, sin desconocer el principio de que el beneficiario de la obra no es en caso alguno el sujeto patronal, estableció expresamente, a favor exclusivo de los trabajadores, la responsabilidad solidaria del contratista y del beneficiario por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que puedan tener derecho, sin perjuicio de que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o repita con él lo pagado a esos trabajadores.
>
> (El subrayado es de la Sala).

Entonces, en el plenario está certificada de existencia y representación legal de la Refinería de Cartagena S.A., cuyo objeto social consigna 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 […].

Por otro lado, tal como emerge del contrato de trabajo suscrito entre el actor y CBI, los volantes de pago y la liquidación final de acreencias laborales, se advierte que la labor desarrollada por el demandante fue el de Andamiero A, servicios que fueron contratados por Reficar S.A. con CBI Colombiana S.A., quien 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*».

Lo anterior permite colegir que las labores que

desarrolló el actor al servicio de esta sociedad para la ampliación de la Refinería de Cartagena S.A. no resultan ajenas o extrañas al giro ordinario de los negocios de esta última, 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. En consecuencia, se reúnen los presupuestos para declarar la responsabilidad solidaria de esta empresa.

Finalmente, ha de advertirse que aun cuando al proceso se vinculó como llamadas en garantía a las aseguradoras Confianza S.A. y a Liberty Seguros S.A. hoy HDI Seguros Colombia S.A., con fundamento en la existencia de la póliza de seguros EX000898 expedida por la primera, cuyo tomador fue CBI Colombiana S.A. y, el beneficiario o asegurado Refinería de Cartagena S.A., cuya vigencia se extendió entre el 15 de junio de 2010 y el 29 de noviembre de 2018, en el 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%; no puede pasarse por alto que en el numeral 2.9 del acápite de exclusiones de la aludida póliza se estipuló:

> 2. EXCLUSIONES
> LOS AMPAROS PREVISTOS EN LA PRESENTE PÓLIZA NO SE EXTIENDEN A CUBRIR LOS PERJUICIOS DERIVADOS DE:
>
> [...]
>
> 2.9 EL INCUMPLIMIENTO DEL GARANTIZADO EN EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES DERIVADAS DE CONVENCIONES COLECTIVAS, PACTOS COLECTIVOS, CONTRATOS SINDICALES Y CUALQUIER OTRA OBLIGACIÓN DE TIPO EXTRALEGAL PACTADA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR.

De lo anterior puede advertirse que las condenas que se imponen en el presente asunto, en tanto corresponden a la incidencia prestacional de acreencias derivadas de la convención colectiva de trabajo suscrita por CBI Colombiana S.A., no pueden imputarse a las llamadas en garantía por expresa exclusión de las partes. Por lo que, en este caso en concreto, habrán de absolverse a las llamadas en garantía.

En ese orden de ideas, se revocará parcialmente la sentencia dictada el 29 de mayo de 2019 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, para en su lugar, declarar la naturaleza salarial de la prima técnica convencional, incentivo de progreso convencional e incentivo HSE convencional. En consecuencia, se condenará a CBI Colombiana S.A. y solidariamente a Reficar S.A., al reconocimiento y pago a favor de Giovany Aly Araujo de la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, en cuantía de **$5.367.813**., conforme se detalló en precedencia. Se mantienen incólumes las demás absoluciones impartidas por la primera instancia.

Costas en primera instancia a cargo de las demandadas. Sin costas en la alzada por no haberse causado.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia

que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 22 de octubre de 2021, en el proceso ordinario laboral seguido por **GIOVANNY ALY ARAUJO** contra **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN** y la **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. – REFICAR S.A.** hoy **SAS**, trámite al que se vincularon como llamadas en garantía la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. – CONFIANZA S.A.** y **LIBERTY SEGUROS S.A. hoy HDI SEGUROS COLOMBIA S.A.**, solo en cuanto consideró que la prima técnica convencional, el incentivo de progreso convencional e incentivo HSE convencional, no constituía base para liquidar las prestaciones sociales y vacaciones. **NO LA CASA** en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE**:

PRIMERO: REVOCAR parcialmente la sentencia dictada por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, el 29 de mayo de 2019, para en su lugar declarar la naturaleza salarial de la prima técnica convencional, incentivo de progreso convencional e incentivo HSE convencional.

SEGUNDO: CONDENAR a CBI Colombiana S.A. en liquidación y solidariamente a Reficar S.A., a reliquidar las prestaciones sociales y vacaciones del actor, en cuantía de **CINCO MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS TRECE PESOS ($5.367.813) M/CTE.**, que deberá indexarse al momento de su pago efectivo, conforme se detalló en la parte considerativa.

TERCERO: CONFIRMAR las demás absoluciones impartidas por el juez de primer grado.

CUARTO: COSTAS como se indica en la parte motiva.

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

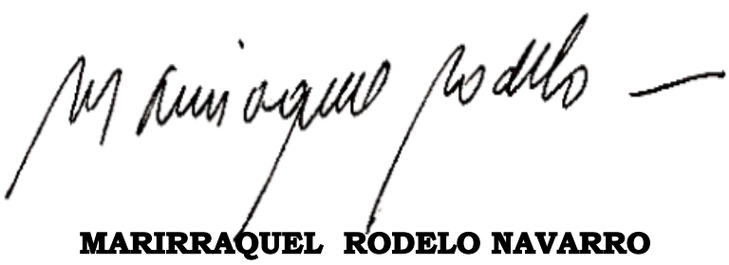
Firmado electrónicamente por:



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: 36254E27C85ED87385FB7C591BC0C77F2217D61E0EC7746EAB33D276204069FA
Documento generado en 2025-06-05