JORGE PRADA SÁNCHEZ
DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ
Magistrados ponentes

SL384-2025
Radicación n.° 13001-31-05-008-2016-00376-01
Acta 6

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **XIOMAR ANTONIO REYES RODRÍGUEZ**, contra la sentencia proferida el 16 de febrero de 2024 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso que instauró contra **CBI COLOMBIANA S.A., EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL,** y **REFINERÍA DE CARTAGENA SAS, REFICAR**. Fueron llamadas en garantía y comparecieron **LIBERTY SEGUROS S.A.,** hoy **HDI SEGUROS COLOMBIA S.A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A., CONFIANZA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Xiomar Antonio Reyes Rodríguez convocó a juicio a CBI Colombiana S.A. y a Refinería de Cartagena SAS -Reficar- para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre el 5 de noviembre de 2013 y el 29 de diciembre de 2014.

También, que el pacto de exclusión salarial incluido en dicho documento y en la convención colectiva de trabajo es ineficaz y, en consecuencia, los pagos efectuados por incentivos HSE convencional, productividad, bono de asistencia, progreso convencional, progreso tubería, prima técnica convencional, así como los auxilios de gastos de transferencia bancaria, lavandería y alimentación constituyen factor salarial.

Pidió se condenara a CBI y, de manera solidaria, a Reficar S.A. al pago de las diferencias en las prestaciones sociales, «*vacaciones disfrutadas y correspondientes en dinero*», incluyendo la totalidad de «*los factores salariales realmente devengados*». Además, las indemnizaciones de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, junto con las costas procesales.

Manifestó que prestó servicios de «*TUBERO A*» a CBI Colombiana S.A. entre el 5 de noviembre de 2013 y el 29 de diciembre de 2014. Que en el contrato de trabajo, se pactaron bonos de asistencia y HSE, condicionados a su asistencia al trabajo y percibidos durante toda la relación. Así mismo, se estipularon incentivos por productividad, progreso convencional y progreso en tubería, además de bonos Sodexo, una prima técnica convencional por la prestación del servicio y por razón de su calidad de extranjero, auxilios por transferencia bancaria y lavandería. Sin embargo, la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones solo colacionó el salario básico y los bonos de asistencia y HSE, pero no los demás conceptos.

CBI Colombiana S.A se resistió a las pretensiones y propuso las excepciones de buena fe, inexistencia de las obligaciones, pago y prescripción. Admitió el vínculo laboral y que Reyes Rodríguez era beneficiario de la convención colectiva suscrita en septiembre de 2013, en la que se incluyeron los incentivos de progreso convencional, HSE, de tubería y la prima técnica convencional. Adujo que los pagos extralegales no tenían carácter salarial, pues se generaban conforme las condiciones estipuladas.

Reficar S.A. se opuso a lo pretendido y excepcionó inexistencia de las obligaciones, «*inexistencia de la solidaridad–falta de legitimación en la causa por pasiva*», «*principio de la necesidad de la prueba y carga de la prueba*» y prescripción. Dijo que no le constaban los hechos y que no existían razones para su vinculación al litigio, dado que celebró contratos con diversos contratistas independientes, entre ellos CBI Colombiana S.A. Negó haber sido empleadora del actor y destacó que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no es suficiente que la demandada sea calificada como «*contratista*» para que se le asigne la condición de deudor solidario.

Llamada en garantía por Reficar S.A., la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A., Confianza S.A., se abstuvo de pronunciarse sobre las pretensiones. Planteó las excepciones de ausencia de cobertura de cualquier otra indemnización diferente a la del despido injusta causa (Art. 64 CST) y coaseguro, ausencia de cobertura de prestaciones laborales de tipo extralegal y coaseguro.

Sostuvo que no le constaban los hechos de la demanda inicial, porque no fue parte de la relación laboral, ni beneficiaria de la misma. Admitió el llamado en garantía, pero adujo que la cobertura de la póliza de cumplimiento se restringía a la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Subrayó que, en caso de resultar condenada, el pago no podría superar el 80.70% del valor que se impusiera al asegurado, debido al coaseguro con Liberty S.A., hoy HDI Seguros Colombia S.A.

En igual condición, Liberty S.A., hoy HDI Seguros Colombia S.A. se resistió al éxito de la demanda y formuló las excepciones de «*improcedencia de declarar salarial los beneficios extralegales pactados con el trabajador–Exclusión de estos conceptos a cargo de la aseguradora*», inexistencia de solidaridad, improcedencia de la sanción moratoria y la prescripción.

Expuso que nada sabía del nexo laboral y que de la documentación aportada, era posible inferir que los bonos, auxilios e incentivos no tenían carácter salarial. En consecuencia, agregó, como el empleador cumplió sus obligaciones, no se activaba la póliza de cumplimiento.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 25 de octubre de 2022, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cartagena, resolvió:

> **PRIMERO:** DECLARAR probadas las excepciones de buena fe y de inexistencia de la obligación, propuesta por CBI COLOMBIANA S.A y REFINERIA DE CARTAGENA.

SEGUNDO: ABSOLVER a las demandadas CBI COLOMBIANA S.A, REFINERIA DE CARTAGENA S.A y las llamadas en garantía LIBERTY Y CONFIANZA de cada una de las pretensiones de la demanda.

TERCERO: Si esta sentencia no fuere apelada, envíese en consulta al Superior.

CUARTO: LAS COSTAS, a cargo del demandante. (…).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación interpuesta por el promotor del litigio, el *ad quem* confirmó la decisión del juez singular y condenó en costas al accionante.

Centró el problema jurídico en definir si los pagos por las prerrogativas extralegales pactadas en el contrato de trabajo y el convenio colectivo de trabajo eran constitutivos de salario y si procedían los reajustes deprecados, así como la indemnización moratoria y la solidaridad de Reficar S.A.

Dejó al margen de la discusión que entre Xiomar Antonio Reyes Rodríguez y CBI existió un contrato de trabajo a término fijo, entre el 5 de noviembre de 2013 y el 29 de diciembre de 2014, así como la condición de extranjero del actor y que se desempeñó como «*TUBERO A*».

Afirmó que en el contrato de trabajo y sus anexos, no se convinieron incentivos de progreso, de tubería, HSE, ni prima técnica y bono de asistencia.

De la lectura del artículo 12 de la convención colectiva, suscrita entre la Unión Sindical Obrera (USO) y CBI el 25 de abril de 2013, infirió que los pagos por dichos conceptos

carecían de incidencia prestacional pues «*dependían de la disciplina en la cual prestaban sus servicios*». Consideró que, por el contrario, su carácter convencional era «*indiscutible*» en tanto eran «*producto de una negociación colectiva*» según lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia. Por ello, advirtió que la convención solo podía ser cuestionada mediante denuncia o revisión promovida por alguna de las partes, conforme lo previsto en los artículos 479 y 480 *ibidem* y lo adoctrinado en la sentencia CSJ SL1546-2018.

Consideró que los pagos de origen convencional no vulneraron, ni desconocieron los derechos del accionante, toda vez que, del contraste de su remuneración ordinaria con el cargo y perfil, no se desprendía que CBI haya pretendido ocultar el verdadero salario a través de dichos conceptos.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante 3 cargos que merecieron réplica de Reficar S. A. y HDI Seguros Colombia S. A., antes Liberty Seguros S. A., pretende que la Corte case la sentencia del *ad quem*, para que, en sede de instancia, revoque la emitida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cartagena y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

A pesar de que los cargos se dirigen por distintas sendas, serán analizados de manera conjunta, debido a su identidad de designio y la coincidencia en su fundamentación

VI. CARGO PRIMERO

Por vía indirecta, denuncia violación de los artículos 30 de la Ley 1393 de 2010; 9, 12 al 16, 18, 27, 34, 43, 55, 65, 127, 128, 144, 158, 159, 160, 249, 253, 306, 340, 467 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo; el «*Código Procesal del Trabajo*; los preceptos 174 y 177 del estatuto procesal civil; 1602 del Código Civil y, 13, 39, 43 y 53 constitucionales.

Como errores de hecho, enlista:

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

Como pruebas mal apreciadas, incluye los volantes de pago, las planillas de pago seguridad social y la convención colectiva de trabajo con sus anexos.

Asevera que el Tribunal erró en forma evidente, pues es clara la naturaleza salarial de los emolumentos percibidos, en la medida en que son una contraprestación directa por el servicio prestado.

Sostiene que, a partir del estudio de la prueba documental, el *ad quem* concluyó que los pagos constituían una retribución por el trabajo realizado y que su monto variaba en función de la asistencia del trabajador, lo que sugiere una estrecha vinculación con su desempeño laboral.

Afirma que el Tribunal erró por considerar que el acuerdo entre las partes era suficiente para justificar la exclusión de los pagos en cuestión y restarles incidencia prestacional. Aduce que dicha posición no se ciñe a la jurisprudencia laboral, en tanto definido está que «*el mismo debe contener unos presupuestos mínimos (…) tanto de la causación como de su cuantía, que permita arribar a una delimitación conceptual de los motivos y circunstancias»,* que no hacer «*exposiciones genéricas, ambiguas, imprecisas* [y] *globalizadoras que impidan hacer un estudio detallado de los beneficios»* (CSJ SL3272-2018 y CSJ SL4866-2020).

Señala que, contrario a lo esbozado por el juzgador de segundo nivel, de la declaración del representante legal se infiere que los incentivos convencionales tenían como

finalidad la remuneración directa del trabajo. Añade que la accionada no acreditó una «*razón seria, objetiva y atendible*» que justificara la exclusión de los pagos percibidos de la base salarial, lo que traduce la imposición de la sanción moratoria.

Considera esencial examinar la «*proporcionalidad y calidad de los pagos*», según los artículos 127 y 128 del CST. En tal sentido, discurre que debieron tenerse en cuenta los volantes de pago.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la comisión de un *«ERROR DE DERECHO POR VIA INDIRECTA»*. Aduce que el *ad quem* confirió a la prima técnica convencional *«un alcance probatorio que no otorga la ley sustancial, en el entendido que dio por demostrado sin estarlo, que la presencia de la Convención Colectiva de Trabajo implica la virtualidad de validez total sobre pactos de exclusión de factores salariales, aspecto que no se encuentra previsto en la Ley».*

VIII. CARGO TERCERO

Por vía directa, denuncia interpretación errónea del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, en relación con los preceptos 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 y 13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.

Arguye que el Tribunal se equivocó por entender que la convención colectiva de trabajo, «*tiene la virtud de permitir cualquier cláusula de desalarización sobre los beneficios extralegales que en ella se reconoce*».

Cuestiona al juzgador de la alzada porque concluyó que cuando la controversia involucra un pacto de exclusión salarial, su modificación requiere necesariamente la denuncia del convenio colectivo de trabajo, pues esta posibilidad solo procede cuando la discusión trata sobre conflictos de orden económico o intereses. Por tanto, «*no existe una norma especial que establezca que el reproche no se refiere a intereses económicos, sino a aspectos jurídicos relacionados con dicha convención*».

IX. RÉPLICA

HDI Seguros Colombia S.A. glosa la técnica del recurso y sostiene que, aún con la flexibilización de los requisitos del recurso extraordinario, el análisis es inviable. Defiende la postura del *ad quem* y estima que, en todo caso, su asegurada no está llamada a responder solidariamente por las condenas.

Reficar S.A. asevera que no es pertinente reexaminar los medios de convicción, puesto que el planteamiento jurídico de la censura carece de fundamento y que la sentencia goza de la doble presunción de acierto y legalidad.

X. CONSIDERACIONES

En esta sede, ni en las instancias, fue controversial que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el demandante y CBI Colombiana desde el 5 de noviembre de 2013 hasta el 29 de diciembre de 2014.

Conforme los argumentos del fallo gravado y los argumentos de la censura, la Sala debe dilucidar si el *ad quem* incurrió en los desafueros fácticos y jurídicos endilgados, por haber restado incidencia prestacional a los incentivos de progreso, progreso de tubería, bono de asistencia e incentivo HSE y prima técnica, todos de índole convencional.

Para resolver lo planteado, es fundamental recordar que esta Sala de la Corte ha reiterado que un acuerdo entre las partes para restar carácter salarial a los pagos derivados de la prestación personal del servicio, no es suficiente para modificar dicha naturaleza. En proveído CSJ SL1798-2018, se discurrió:

> 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.

En ese orden, para que los beneficios o auxilios extralegales puedan ser despojados de su linaje salarial, es imprescindible que así se pacte de manera expresa, detallada y clara. Por tal razón, cualquier duda que surja sobre el carácter salarial de un pago específico debe resolverse conforme la regla general, considerando que «*para todos los efectos es retributivo*».

En fallo CSJ SL12220-2017, la Sala enseñó que *«No importa, entonces, la figura jurídica o contractual utilizada, si lo percibido es consecuencia directa de la labor desempeñada o la mera disposición de la fuerza de trabajo, tendrá, en virtud del principio de la primacía de la realidad (art. 53 CP), carácter salarial»*. En sentencia CSJ SL5159-2018, la Sala discurrió:

3.3. LOS DENOMINADOS PACTOS NO SALARIALES

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

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

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

Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.

Así las cosas, se entiende por salario «*no solo 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 de trabajo suplementario»,* entre otros.

En sentencia CSJ SL1993-2019, se reiteró que todo pago percibido por el trabajador se presume salarial, salvo que el empleador acredite su carácter ocasional o excepcional y, en particular, que no constituye una retribución directa por el servicio prestado. Dicha presunción no está condicionada por la forma en que se haya estipulado el pago, sino por el contexto en el que se haya efectuado. En este sentido, precisó que la índole remuneratoria del pago «*no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados*».

Por lo anterior, el ejercicio de juzgamiento no puede considerarse agotado con la mera observación del pacto de exclusión salarial. Debe examinarse si lo acordado se ajusta a la verdadera naturaleza de lo debatido, garantizando que no contravenga la esencia del derecho laboral.

Del análisis comparativo entre los fundamentos de la decisión impugnada y el precedente judicial, se desprende con claridad que el juzgador colegiado omitió considerar las directrices fijadas por esta Corporación. Aunque reconoció la importancia de analizar el pacto de exclusión salarial, no profundizó en el examen del verdadero alcance de los pagos. Por el contrario, consideró suficiente la constatación formal y genérica de lo pactado entre las partes, pero no incursionó en un estudio riguroso de su auténtica naturaleza.

La regularidad de los pagos es indiscutible, dado que los beneficios convencionales fueron sufragados de manera

mensual desde el 5 de noviembre de 2013 hasta el 29 de diciembre de 2014. Además, no se demostró que tuvieran una finalidad distinta a la retribución del servicio (CSJ SL986-2021).

Durante la ejecución del contrato, según los volantes de pago, la empleadora hizo los siguientes desembolsos:

AÑO	MES	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL	INCENTIVO PROGRESO DE TUBERÍA	BONO DE ASISTENCIA
2013	Noviembre	$ 1.450.921				$ 925.944
	Diciembre	$ 1.562.531	$ 100.399	$ 123.762	$ 625.165	$ 1.104.010
2014	Enero	$ 1.719.175	$ 237.422	$ 245.064	$ 1.199.296	$ 1.133.707
	Febrero	$ 1.719.175	$ 243.808	$ 193.663	$ 978.259	$ 1.097.136
	Marzo	$ 1.719.175	$ 243.808	$ 194.528	$ 982.626	$ 1.133.707
	Abril	$ 1.375.340	$ 178.447	$ 227.727	$ 1.150.328	$ 1.060.565
	Mayo	$ 1.719.175	$ 233.433	$ 233.433	$ 1.179.151	$ 1.133.707
	Junio	$ 1.719.175	$ 243.808	$ 211.387	$ 1.067.787	$ 1.097.136
	Julio	$ 1.719.175	$ 243.808			$ 1.133.707
	Agosto	$ 1.203.423	$ 116.717	$ 106.446	$ 537.693	$ 1.023.994
	Septiembre	$ 1.618.317	$ 204.384	$ 204.384	$ 1.032.412	$ 1.069.342
	Octubre	$ 1.670.465	$ 243.808	$ 71.327	$ 360.296	$ 1.102.622
	Noviembre	$ 1.719.175	$ 231.488			$ 1.097.136
	Diciembre	$ 1.260.728	$ 135.910	$ 135.910	$ 686.528	$ 877.709

En la cláusula 5.ª, los suscribientes del contrato de trabajo, acordaron:

> 5. BENEFICIOS EXTRALEGALES.
>
> Las partes expresamente acuerdan que los beneficios extralegales que reconociere La Empresa, si el Empleado cumple con los requisitos y condiciones para acceder a ellos, tales como, (sic) pero no limitados a los que se describen en el Anexo 1, que hace parte integrante del presente contrato, así como todo beneficio o auxilio, incluidos auxilios por alimentación, salud, educación o vivienda o el pago de premios, primas extralegales o bonificaciones por cumplimiento de objetivos, en dinero o en especie, o medio de transporte, que llegue a recibir El Empleado o que exceda en cualquier forma o por cualquier causa el salario expresado en la cláusula cuarta o el monto de las prestaciones sociales mínimas fijadas en la ley colombiana, no constituyen salario y en consecuencia no serán tenidas en cuenta para efectos de calcular el valor de tales prestaciones sociales

> mínimas, el pago de vacaciones, indemnizaciones, contribuciones en seguridad social, aportes parafiscales y en general para el pago de cualquier otro concepto de carácter laboral. Las partes reiteran su acuerdo sobre la naturaleza no salarial de cualquier pago que se reconozca en adición al salario acordado con base en la facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

A simple vista, se observa la existencia de un acuerdo amplio e indeterminado, que comprende beneficios, ayudas y bonificaciones sin distinciones precisas. Tampoco, se especificó el destino de los pagos por prima técnica convencional, bono de asistencia, ni los incentivos de progreso convencional, productividad y HSE convencional. Por lo tanto, el Tribunal carecía de base jurídica y fáctica para colegir que estos pagos no tenían naturaleza salarial.

Se casará la sentencia gravada. Sin costas, dada la prosperidad del recurso.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

Además de lo destacado como no controversial en sede de casación, no está en discusión que el contrato de trabajo entre las partes terminó por vencimiento del plazo pactado.

Para revocar el pronunciamiento que puso fin a la instancia inicial, es suficiente traer a colación lo comprobado y argumentado en la sede anterior. En su lugar, se declarará que son salario los pagos efectuados a título de bonificación de asistencia, incentivo HSE convencional,

prima técnica convencional, incentivo progreso convencional e incentivo tubería convencional.

En consecuencia, se dispondrá la reliquidación del auxilio de cesantía y sus intereses, la prima de servicios y la compensación por vacaciones, con inclusión de las bonificaciones e incentivos en la base para calcular la cuantía de aquellos derechos.

Toda vez que la relación contractual estuvo vigente entre el 5 de noviembre de 2013 y el 29 de diciembre de 2014, y considerando que la reclamación se interpuso el 14 de abril de 2016, la demanda fue presentada el 26 de julio del mismo año y admitida el 19 de diciembre de la misma anualidad, ninguno de los derechos reconocidos ha prescrito.

Elaborados los cálculos aritméticos y comparados con la liquidación final de prestaciones sociales, así como los pagos realizados a Xiomar Antonio Reyes en vigencia del contrato, se obtiene un salario promedio mensual, para 2013, de $5.122.730 y para 2014, de $6.279.870. Estos valores se obtuvieron luego de sumar salario básico, bono de asistencia y demás pagos convencionales de naturaleza salarial antes definidos.

En efecto, el empleador deberá pagar lo siguiente:

CONCEPTO	VALOR RELIQUIDADO	SUMA PAGADA	DIFERENCIA
CESANTIAS	$ 7.059.295	$ 3.979.969	$ 3.079.326
INTERESES A LA CESANTÍA	$ 764.278	$ 489.089	$ 275.189

PRIMA DE SERVICIOS	$ 7.059.295	$ 4.708.810	$ 2.350.485
VACACIONES	$ 3.529.647	$ 2.160.801	$ 1.368.846

En repetidas ocasiones, la Sala ha enseñado que el gravamen de las sanciones contempladas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no es automático. Por el contrario, el juzgador debe evaluar la conducta del deudor para verificar si actuó de buena fe, en orden a exonerarlo del pago de las indemnizaciones, si así se acredita (CSJ SL8216-2016; CSJ SL6621-2017 y CSJ SL4311-2022).

En un caso análogo, contra la misma demandada, la Sala sostuvo:

> 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. (sic), y que la Sala encontró errónea, de cara a las reglas trazadas en la jurisprudencia frente al alcance de los componentes del salario.
>
> Nótese que la intención no fue ocultar o negar de manera rotunda y total el carácter salarial de la bonificación de asistencia, sino solo de manera parcial y en torno a unas precisas acreencias laborales, que para la Sala provino de una confusión conceptual que, en todo caso, no entraña mala fe ni, se repite, algún ánimo defraudatorio (CSJ SL1259-2023).

Ante la imposibilidad de imponer condena por las sanciones mencionadas, se dispondrá indexar las sumas adeudadas con arreglo a la siguiente fórmula:

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

Donde:

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

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, Reficar S.A. es solidariamente responsable por las condenas impuestas, en la medida en que su objeto social presenta una clara identidad con el de la empleadora, según se desprende de los certificados de existencia y representación legal. Ambas, tienen como actividad principal la comercialización, el procesamiento y el refinamiento de hidrocarburos, así como la construcción y operación de refinerías.

Se condenará a las aseguradoras, HDI Seguros Colombia S.A. y Confianza S.A., de acuerdo con lo dispuesto en la «*POLIZA ÚNICA DE SEGURO DE CUMPLIMIENTO PARA CONTRATOS EN FAVOR DE ECOPETROL S.A»,* cuyo asegurado es la Refinería de Cartagena S.A.S. para que cubra el valor de las condenas por *«salarios y prestaciones sociales»* hasta el monto de la póliza,

como se desprende de las cláusulas de cobertura, así:

AMPAROS	VIGENCIA Desde	Hasta	VALOR ASEGURADO NUEVO EN DÓLARES	VALOR PRIMA EN DÓLARES
PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES	15-06-2010	31-01-2017	76,800,000.00	2.548,076.71

> GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO EN FAVOR DE ENTIDAD ES PARTICULARES:
>
> 1.5 AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES
>
> EL AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES A QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 64 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, CUBRE A LAS ENTIDADES CONTRATANTES CONTRA LOS PERJUICIOS ORIGINADOS EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES A QUE ESTÁ OBLIGADO EL GARANTIZADO, ÚNICAMENTE RELACIONADAS CON EL PERSONAL UTILIZADO PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO AMPARADO EN LA PÓLIZA, EN LOS CASOS EN LOS CUALES PUEDA PREDICARSE DE LA ENTIDAD CONTRATANTE LA SOLIDARIDAD PATRONAL A LA QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 34 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO Y SE OTORGA BAJO LA GARANTÍA DE QUE LA ENTIDAD CONTRATANTE HA VERIFICADO QUE EL GARANTIZADO SE ENCUENTRA CUMPLIENDO SUS OBLIGACIONES PATRONALES RELATIVAS AL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL DE QUE TRATA LA LEY 100 DE 1993 (fls. 262 a 266).

De lo que viene de decirse, se revocará la sentencia de primer grado y, en su lugar, se condenará a CBI Colombiana S.A., solidariamente a Reficar S.A. Se ordenará que las aseguradoras respondan en la condición y términos expuestos. Se declararán no probadas las excepciones propuestas.

Costas en las instancias 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 dictada el 16 de febrero de 2024 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso seguido por **XIOMAR ANTONIO REYES RODRÍGUEZ** contra **CBI COLOMBIANA S.A., EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL,** y **REFINERÍA DE CARTAGENA SAS, REFICAR**, al que fueron llamadas en garantía **LIBERTY SEGUROS S.A.** hoy **HDI COLOMBIA S.A.** y la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A., CONFIANZA S.A.,** en cuanto confirmó la decisión de primer grado.

En sede de instancia, **Resuelve:**

PRIMERO: Revocar la sentencia proferida el 25 de octubre de 2022, por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cartagena.

SEGUNDO: Declarar que los pagos recibidos por **XIOMAR ANTONIO REYES RODRÍGUEZ** durante la relación laboral, denominados incentivo HSE, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso de tubería, prima técnica y bono de asistencia, son constitutivos de salario.

TERCERO: Condenar a **CBI COLOMBIANA S.A.** a pagar a **XIOMAR ANTONIO REYES RODRÍGUEZ**, que

deberá indexar, lo siguiente:

- Auxilio de Cesantía: $3.079.326
- Intereses a la cesantía: $275.189
- Prima de Servicios: $2.350.485
- Vacaciones: $1.368.846

CUARTO: Absolver a **CBI COLOMBIANA S.A.** de las demás pretensiones.

QUINTO: Declarar solidariamente responsable a **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S.**

SEXTO: Condenar a **LIBERTY SEGUROS S.A.,** hoy **HDI SEGUROS COLOMBIA S.A.** y a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS SA, CONFIANZA SA,** a pagar las obligaciones, hasta el monto de la póliza única de seguro de cumplimiento y a razón de 80.70% a cargo de **CONFIANZA S.A.** y de 19.30% por cuenta de **LIBERTY SEGUROS S.A.** hoy **HDI SEGUROS COLOMBIA S.A.**

SÉPTIMO: Declarar no probadas las excepciones propuestas por **CBI COLOMBIA S.A., REFINERÍA DE CARTAGENA, LIBERTY SEGUROS S.A.,** hoy **HDI SEGUROS COLOMBIA S.A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS SA CONFIANZA S.A**.

OCTAVO: Costas en las instancias a cargo de las demandadas.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ
Salvamento parcial de voto

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: 907FD6E63E6E8C4FAE5899FD51179229519221206D2E60E6022D7B0130AB905B
Documento generado en 2025-02-28