GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL669-2024
Radicación n.° 98472
Acta 10

Bogotá D.C., dos (2) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **EDWIN RAFAEL FLÓREZ LARA** contra la sentencia proferida el 30 de noviembre de 2021 por la Sala Primera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso que le sigue a **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**.

I. ANTECEDENTES

Accionó el demandante contra CBI Colombiana S.A. y la Refinería de Cartagena S.A.S. - esta última fue excluida del litigio mediante auto proferido en audiencia del 7 de febrero de 2019 -, para que se declarara la ineficacia de la terminación de su contrato de trabajo por ser beneficiario del fuero de estabilidad laboral por salud, en consecuencia, que

fueran condenadas solidariamente a reintegrarlo y a cancelarle la indemnización total y ordinaria de perjuicios.

En subsidio, pidió el resarcimiento por despido injusto; la reliquidación de las prestaciones sociales, recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo, vacaciones disfrutadas en tiempo, primas, cesantías e intereses sobre las mismas, aportes a seguridad social integral, y las moratorias de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST.

En sustento de sus pretensiones, y en lo que interesa al recurso extraordinario, manifestó que laboró para CBI Colombiana S.A. en el cargo de albañil mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, del 5 de febrero de 2014 al de 26 de marzo de 2015, fecha en la que fue despedido de manera injusta, en tanto no habían cesado las causas que dieron origen a la contratación, ni la necesidad del servicio de la empresa.

Indicó que solo el empleador estaba en condiciones de entender el objeto y la duración de la obra; que el 20 de febrero de 2015 fue conminado a suscribir un otrosí para modificar el término de la labor contratada; que la empresa le notificó su terminación mediante carta del 26 de marzo de 2015, fecha que no coincide con la finalización acordada y; que no sucedió hecho alguno atribuible a él que justificara el despido.

Expresó que su remuneración estaba integrada por un componente denominado salario básico ($1.807.371), y otro

llamado bonificación de asistencia ($813.371), pero este último no fue incluido en la liquidación del trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo, ni en las vacaciones disfrutadas en tiempo, lo que afectó las prestaciones sociales y los aportes a seguridad social integral.

Arguyó que Reficar le exigió a CBI Colombiana S.A. la implementación de un régimen especial conforme al cual, la bonificación debía incorporarse a la remuneración por los servicios prestados, con incidencia salarial.

Al dar respuesta a la demanda, CBI Colombiana S.A. se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, admitió la vinculación laboral, sus extremos temporales, la labor desempeñada por el actor, la remuneración devengada y la implementación de la política salarial de Reficar. Sobre los restantes dijo que no eran ciertos o que no le constaban.

Dijo que inicialmente se pactó la instalación de 3.000.000 de pies lineales de cableado de las obras eléctricas; que el 20 de febrero de 2015 las partes variaron la duración del vínculo; que el contrato terminó el 21 de marzo del mismo año cuando *«se alcanzaron "40.000 A-Sheets del prime de la disciplina eléctrica"»*, pero, conforme a lo convenido, comunicó ello dentro de los cinco días siguientes a dicho momento, es decir, el 26 del mismo mes y año.

Sobre el bono de asistencia, adujo que no tenía naturaleza retributiva, y que se pactó en cumplimento de la política salarial exigida por Reficar a sus contratistas en la

ejecución del proyecto de ampliación de la Refinería de Cartagena, la cual fue documentada de manera completa y diferente en instrumentos del 15 de abril de 2011 y 1° de octubre de 2013, en concordancia con el contrato.

Planteó las excepciones de buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia del 25 de septiembre de 2019, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR PROBADA** la excepción de mérito de **BUENA FE**, propuestas (sic) por las demandadas y **NO PROBADAS** las restantes excepciones de mérito propuestas por las demandadas por las razones expuestas.
>
> **SEGUNDO: CONDENAR** a la demandada **CBI COLOMBIANA S.A.** a pagar a **EDWIN RAFAEL FLOREZ LARA**, la suma de **$77.618,39** por **CESANTÍAS**; la suma de **$9.314,21** por **INTERESES A LAS CESANTÍAS**, la suma de **$77.618,39** por **PRIMAS DE SERVICIOS**, y la suma de **$930.596,91**, por concepto de **HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS, FESTIVOS, DOMINICALES, SUPLEMENTARIO**, por las razones expuestas.
>
> **TERCERO: CONDENAR** a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. a pagar las sumas antes descritas debidamente indexadas, desde el momento en que se hizo exigible la obligación hasta cuando se haga el pago efectivo, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.
>
> **CUARTO: CONDENAR** a la demandada **CBI COLOMBIANA S.A.** a pagar al demandante las diferencias en los aportes en pensiones en los periodos de **5 DE FEBRERO DEL 2014** y el **26 DE MARZO DEL 2016**. Para tales efectos se deberá solicitar al fondo donde se encuentre afiliado el actor, el cálculo actuarial para añadir al IBC reportado por CBI el valor de la reliquidación trabajo suplementario, nocturno festivo, dominical, que por inclusión de la bonificación se ha ordenado, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.
>
> **QUINTO: ABSOLVER** a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. de las restantes pretensiones de la demanda, por las razones expuestas.
>
> **SEXTO: CONDENAR** a la demandada **CBI COLOMBIANA S.A**. a pagar las costas del proceso. Se fijan las agencias en derecho en la suma equivalente al 7,5% del valor de la condena.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de ambas partes, la Sala Primera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, a través de fallo del 30 de noviembre de 2021, revocó las condenas impuestas por el *a quo,* condenó en costas al actor, y confirmó lo demás.

En lo que interesa al recurso extraordinario, planteó los siguientes problemas jurídicos: (i) determinar si la terminación del contrato de trabajo entre las partes obedeció a un despido sin justa causa, para definir si le asiste derecho al actor a la indemnización respectiva; y (ii) si había lugar a declarar la incidencia salarial de la bonificación de asistencia recibida por el accionante a efectos de reliquidar el trabajo suplementario, recargos, prestaciones y vacaciones, así como determinar si era procedente la sanción moratoria.

Vio que no hubo discusión en cuanto a que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 5 de febrero de 2014 hasta el 26 de marzo de 2015.

Con fundamento en el artículo 45 del CST, dijo que los contratos por duración de la obra deben cumplir con dos requisitos: (i) que aquella esté individualizada, de tal forma que establezca el límite de las obligaciones del trabajador; y (ii) que su determinación precise el alcance temporal del mismo contrato, esto es, que fije de antemano su duración, de tal forma que coincida con el tiempo necesario para que la obra o labor sea ejecutada o realizada.

Examinó el contrato, el otrosí mediante el cual se modificó su duración, y el contenido de la misiva del 26 de marzo de 2015 por medio de la cual la empleadora le informó de su terminación. También tuvo a la vista el certificado de avance de la obra aportado por la pasiva, adiado el 6 de abril de 2015, de cuyo contenido infirió que aquella se ejecutó en su totalidad el 21 de marzo de 2015, sin que el demandante lo desvirtuara, siendo ello su carga según las voces del artículo 167 del CGP.

Con base en esas evidencias, coligió que el vínculo laboral del actor finalizó dentro de los cinco días hábiles siguientes a que se certificara la consumación de la obra, tal como lo pactaron las partes en el otrosí que suscribieron, razón por la cual concluyó que la terminación del contrato no obedeció a un despido injusto.

En lo atinente al bono de asistencia, dijo que la política salarial de Reficar constituyó la fuente de ese derecho, la cual hacía parte del contrato de trabajo por remisión de la cláusula octava. Analizó el artículo quinto de aquella, y entendió que contenía un acuerdo consistente en restarle incidencia salarial al bono de asistencia para algunos emolumentos.

Enseguida, se ocupó de determinar si resultaba jurídicamente válido hacer tal restricción. En ese orden, recordó el contenido de los artículos 127 y 128 del CST, y la providencia CSJ SL, 1 feb. 2011, rad. 35771 sobre la imposibilidad de desconocer, por vía contractual, la naturaleza salarial de los beneficios que la ley define con tal

carácter, en tanto constituyen la retribución directa del servicio. También acudió a las sentencias CSJ SL3266-2018, SL5159-2018 y SL177-2020, para sostener que las partes del contrato no pueden pactar la exclusión remunerativa de los conceptos que tienen esa esencia, de modo que al juez le corresponde analizar las pruebas en cada caso.

Consideró que el pago habitual del bono de asistencia no constituía *«un factor determinante»* para establecer lo que era salario, para lo cual se apoyó en los proveídos CSJ SL1399-2019 y SL4980-2018. Sobre esa base, de cara al eventual carácter retributivo de la bonificación de asistencia, reflexionó que la política la contemplaba, previó que su causación obedecía al aporte del accionante en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo, consistente en la presentación puntual y en la permanencia en el lugar de labores.

Concluyó, en consecuencia, que para ser beneficiario del bono no era necesario que se produjera el despliegue de la fuerza laboral o de la actividad prestacional del demandante, dado que la finalidad del emolumento era la de contrarrestar el ausentismo del puesto de trabajo, lo que encontró corroborado con los volantes de pago, cuya cancelación habitual no desnaturalizó su finalidad.

A partir de tal consideración, dedujo que CBI Colombiana S.A. no desconoció el orden legal al determinar que el bono de asistencia no tenía la incidencia reclamada para liquidar algunas acreencias laborales, en la medida en que no constituía retribución directa del servicio, y desde esa

perspectiva, podía hacerse la exclusión salarial conforme lo acordaron las partes. Añadió que tales disquisiciones comportan *«una carga argumentativa que consulta los principios de trasparencia y de razón suficiente»* conforme a la jurisprudencia de esta corporación.

Por último, resaltó que la convención colectiva de trabajo suscrita entre la USO y la pasiva en septiembre de 2013 consagró el bono de asistencia en las mismas condiciones de la política salarial, y que solo modificó sus porcentajes.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia impugnada, *«y en este sentido se REVOQUE de manera total la sentencia del tribunal [...] y proceda a condenar a la demandada de conformidad con las solicitudes de la demanda original»*.

Con tal propósito formula cuatros cargos, por la causal primera de casación, libres de réplica. Se deciden conjuntamente los tres últimos, pues a pesar de orientarse por diferentes vías, denuncian similar conjunto normativo, persiguen un mismo fin y exponen una argumentación que se complementa.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, acusa la sentencia *«ser violatoria de los artículos 45, 47, 61, 64, del código sustantivo del trabajo»*

Le enrostra al Tribunal los siguientes yerros fácticos:

1. Dar por probado desconociendo el tenor literal del contrato que la relación laboral estaba regida por un contrato de trabajo limitado por la duración de la obra o labor contratada.

2. No dar por probado que el trabajador no fue despedido sin justa causa.

3. Dar por probado que para la fecha de terminación del contrato había terminado la obra o labor contratada.

Como valoradas erróneamente, relaciona las siguientes pruebas:

1. Contrato de trabajo del demandante (F.20-31).

2. OTRO SI (sic) Contrato de trabajo de fecha 20 de febrero de 2015. (F.32).

3. Carta de Terminación de Contrato de Trabajo (F.33).

Para sustentarlo, plantea que el contrato de trabajo no se sometió al término de obra o labor, por cuanto *«en el mismo se indicó que era posible que se completaran por parte del trabajador ordenes* (sic) *de trabajo (A-Sheets) de más»*.

Además, expone que la cuantificación de aquellas u órdenes de trabajo no era susceptible de control del trabajador, de manera que le resultaba imposible entender cuándo terminaba el contrato, aunado al hecho de que la medición del avance de obra se hacía cada 8 días. Agrega que, por si fuera poco, el empleador reconoció que no era posible saber el día y la hora exacta en se completarían las *A-SHEETS* pactados en el contrato de trabajo.

Se apoya en las sentencias CSJ SL2176-2017, SL2600-2018, SL2905-2020 y SL765-2021, para resaltar que es necesario determinar y delimitar con claridad y especificidad la obra o labor contratada, so pena de entender que el vínculo se celebró con duración indefinida. Afirma que tal atributo de determinación no puede ser predicable exclusivamente respecto de una de las partes, sino que debe ser el resultado de un acuerdo de voluntades, pero en este caso lo que ocurrió fue que desde el mismo contrato se plasmó que incluso para el empleador era imposible determinar el día y la hora exacta en la que se terminaba la obra.

Al examinar el contenido de la misiva por medio del cual se dio por terminado el contrato, y el certificado de avance de obra calendado el 6 de abril siguiente, arguye que si aquella finalizó el 21 de marzo de esa anualidad, entonces no era de recibo aceptar que el contrato se extendiera hasta el 26 del mismo mes, por cuanto mutaría la naturaleza del vínculo respecto de aquellos que son pactados por la duración de la obra o labor, dada su naturaleza de improrrogables, de ahí deduce que la relación estuvo regida por un contrato de trabajo a término indefinido y que su extinción fue injusta.

VII. CONSIDERACIONES

Aun cuando en el alcance de la impugnación el censor pidió que, una vez casado el fallo impugnado, se revocara en instancia la misma providencia, no hay que hacer mayor esfuerzo para comprender que lo realmente pretendido es que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque parcialmente la del *a quo,* accediendo

a la pretensión del despido injusto e indemnización moratoria y confirmando lo demás.

Resáltese, además, que si bien en el cargo no determina la submodalidad del ataque, ha de entenderse que lo es la aplicación indebida de las normas que señala en la proposición jurídica, que es la que en principio cabe bajo el sendero de los hechos.

Dada la vía escogida, no es materia de discusión (i) que las partes suscribieron un contrato de trabajo por duración de la labor acordada, que inició el 5 de febrero de 2014 y se modificó el 20 de febrero de 2015 a través de un otrosí en cuanto su duración y; (iii) que el 26 de marzo de 2015 la empresa le comunicó al trabajador la terminación de la relación, por haber finalizado la obra.

Así las cosas, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal incurrió en la transgresión normativa denunciada al concluir que el vínculo laboral terminó por la consumación de la obra y no por el despido injusto.

El artículo 45 del CST dispone como una de las modalidades del contrato de trabajo, aquella celebrada por *«el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada»*, en la que, lo que delimita su extensión temporal, es precisamente la consecución de un resultado.

La duración del nexo, pues, está sometida a la ejecución de determinadas actividades, y su límite puede fijarse hasta su final, o para el desarrollo de algunas etapas de dicha obra, pero en todo caso, esta debe ser precisa y clara, de tal manera

que pueda ser identificada y constatada, so pena de comprender que realmente se trata de un vínculo de duración indefinida.

Esa necesidad del trabajo humano, delimitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, vínculo que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor específica, o hasta su finalización (CSJ SL2176-2017, reiterada en la SL2827-2020).

De esa manera, el elemento distintivo o relevante de esta modalidad contractual es precisamente que su vigencia está condicionada por la naturaleza del servicio, es decir, que este perdura mientras no finalice la actividad convenida. Por tanto, su duración depende de la consumación del resultado acordado (CSJ SL 23 sep. 1998, rad. 10904, SL 6 mar. 2013, rad. 39050, SL3282-2019 y SL1052-2022).

A la luz de lo expuesto, como quiera que el *ad quem* concluyó que la obra para la cual fue contratado el actor había culminado a la fecha de terminación de la relación laboral, entonces la censura estaba compelida a demostrar en el recurso extraordinario que esa inferencia fáctica fue equivocada, cosa que, desde ya se anticipa, no logró, tal como pasa a exponerse:

El contrato de trabajo plasmó en su literal B) «*CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO*» (f.° 21 cuaderno digital 1), que la obra o labor contratada consistía en lo siguiente:

> Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes, y consecuentes al oficio designado en la disciplina Civil en el proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que se hayan instalado 3.000.000 de pies lineales de cableado de las obras Eléctricas en el proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena.

En su literal C) *«DURACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA»* (f.° 22 cuaderno digital 1) se acordó:

> El presente contrato tendrá una vigencia determinada por la duración de la obra/labor específica para la cual se contrata de conformidad con lo establecido en la sección B) del presente contrato. Es claro para las partes que el contrato de trabajo estará vigente por el tiempo que dure la realización de la obra o labor señalada, es decir que su duración estará sujeta al cumplimiento de esa condición.

A su vez, mediante otrosí fechado el 20 de febrero de 2015 (f.° 30 cuaderno digital 1), empleador y trabajador convinieron lo siguiente:

> PRIMERO.- Las partes acordamos modificar la Cláusula denominada "Duración y Periodo de Prueba" del Contrato de Trabajo a Término de Obra o Labor Determinada y con esto la obra o labor para la cual fue contratado el Trabajador a partir del Veintiuno (21) de Febrero de 2015 para que, en adelante, la misma consista en "su contrato finalizará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha que el Departamento de Control de Proyecto de CBI Colombiana S.A. certifique que se han realizado las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado en la disciplina Eléctrica en el Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que se hayan completado 40.000 A-Sheets del prime de la disciplina Eléctrica en el proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena.
>
> El hecho de que el resultado de la cuantificación de los A-Sheets se hayan completado algunas más, no desvirtúa que el contrato se haya pactado para la obra o labor consistente en completar 40.000 A-Sheets del prime de la disciplina eléctrica: lo anterior, teniendo en cuenta que la cuantificación general de los A-Sheets se lleva a cabo cada ocho (8) días por el departamento de control de proyectos y no es posible saber el día u hora exacta en que se completan lo A-Sheets pactados en el contrato de trabajo"

Lo primero que se extrae de estas tres piezas procesales en conjunto, es que la actividad a realizar se precisó desde el inicio de la relación, con exactitud y claridad. Así, de forma primaria el contrato estaba determinado a la instalación de tres millones de pies lineales de cableado eléctrico, y con posterioridad, se modificó para determinar su duración hasta el momento en que se hubieren completado 40.000 *«A-Sheets del prime de la disciplina Eléctrica»,* todo ello dentro del proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena.

No es cierto entonces que el objeto del contrato y su duración solo fuere perceptible y entendible para el patrono, pues es claro que estaba delimitado al hito que concretamente se especificó en el negocio jurídico inicial y en su variación posterior.

Si bien técnicamente el otrosí modificó la duración del contrato y no su objeto, lo cierto es que ese acuerdo no puede leerse de manera separada, en tanto ambas cláusulas determinan el contenido y alcance de la obra contratada, complementándose entre sí, de suerte que solo una lectura integral de ellas permite avizorar la verdadera intención de las partes.

Tampoco se equivocó el Tribunal en la apreciación que hizo del certificado de avance de obra (f.° 211 cuaderno digital 1) y de la comunicación de terminación del contrato. Esta última evidencia dice (f.° 34 cuaderno digital 1):

> Le informamos que la obra para cuya ejecución usted fue contrato (sic) para prestar sus servicios en el área y para el proyecto identificado en la Sección B de su contrato de trabajo: "su contrato finalizará dentro de los cinco (5) días hábiles

> siguientes a la fecha que le Departamento de Control de Proyecto de CBI Colombiana S.A. certifique que se han realizado las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado en la disciplina Eléctrica en el Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que se hayan completado 40.000 A-Sheets del prime de la disciplina Eléctrica en el proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena.
>
> El hecho de que el resultado de la cuantificación de los A-Sheets se hayan 7 completado algunas más, no desvirtúa que el contrato se haya pactado para la obra o labor consistente en completar 40.000A-Sheets del prime de la disciplina eléctrica; lo anterior, teniendo en cuenta que la cuantificación general de los ASheets se lleva a cabo cada ocho (8) días por el departamento de control de proyectos y no es posible saber el día y hora exacta en que se completan lo ASheets pactados en el contrato de trabajo".
>
> Por lo anterior, su contrato de trabajo a término de obra o labor determinada suscrito con CBI Colombiana S.A. culmina a partir de la terminación de la jomada laboral del día de hoy veintiséis (26) de marzo de 2015.

El documento es claro en que la razón por la cual termina el contrato de trabajo es precisamente por haberse alcanzado el objeto del contrato pactado en el otrosí, esto es, haberse completado *«40.000 A-Sheets del prime de la disciplina Eléctrica»,* el cual, conforme se acreditó con el certificado de avance de obra suscrita por el director del departamento de proyecto de CBI Colombiana S.A., del 6 de abril de 2015, se ejecutó en su totalidad el 21 de marzo de 2015, por lo que al habérsele informado de tal hecho dentro de los cinco días siguientes, esto es, el 26 de marzo de ese año, se cumplió a cabalidad con las condiciones pactadas para ponerle fin a la contratación.

Resáltese además que resultaba intrascendente que se hubieren ejecutado los denominados «*A-Sheets*» por encima de la cantidad pactada, dado que expresamente se concibió que ello no alteraba el objeto contratado ni la data de su finalización. Tampoco era necesario que el actor tuviere la

fecha exacta en que se alcanzaría la meta propuesta, pues si así fuera, realmente se desnaturalizaría la modalidad, y se entendería que lo que hubo fue un nexo a término fijo.

En todo caso, es claro que la finalización del vínculo cinco días después de la terminación de la obra obedeció a un acuerdo de voluntades que, en rigor, no le resultó desfavorable al trabajador.

Por lo expuesto, el cargo no prospera.

VIII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida del artículo 127 del CST, en relación con los preceptos 12, 14, 24, 43, 128, 139, y 65 del CST; 13 y 53 de la CP; 51, 52, 60, 61, 77, y 145 del CPTSS; y 164, 165, 166, y 167 del CGP.

Le enrostra al Tribunal los siguientes yerros fácticos:

> 1. No dar por demostrado, estándolo, que los pagos efectuados por la empresa CBI Colombiana S. A. a favor del demandante, denominado bonificación de asistencia, es una contraprestación directa del servicio.
>
> 2. No dar por demostrado, estándolo, que el pago denominado bonificación de asistencia era parte del salario ordinario.
>
> 3. No dar por demostrado estándolo, que la empresa CBI COLOMBIANA S.A desatendía o ignoraba los condicionamientos que había incorporado en la cláusula cuarta del contrato de trabajo suscrito.
>
> 4. No dar por demostrado estándolo que la única causa del pago denominado bonificación de asistencia era la pura y simple prestación de servicio.
>
> 5. No dar por demostrado estándolo que el anexo 1 de la convención Colectiva entre CBI COLOMBIANA y USO, reconocía el carácter salarial del pago denominado Bonificación de asistencia.
>
> 6. No dar por demostrado que el empleador conocía que la convención colectiva firmada entre CBI y USO derogaba cualquier estipulación sobre pago de bonificaciones.

Como pruebas erróneamente apreciadas relaciona las siguientes:

- Contrato de trabajo suscrito entre la empresa CBI COLOMBIANA S.A. y el demandante. (F.20-31).
- Certificación laboral del demandante (F.34).
- Política Salarial de Refinería de Cartagena-REFICAR. 2010.
- Política Salarial de Refinería de Cartagena -REFICAR. 2011 (aportada en contestación de demanda).
- Política Salarial de Refinería de Cartagena- REFICAR 2013 (aportada en contestación de demanda).
- Volantes de pagos de los meses trabajados por el demandante (F.44-45) y los volantes aportados en la contestación de la demanda por parte de CBI COLOMBIANA S.A.
- Contrato *«del señor Wilington Avilec Caraballo»* (F.68-77).

En la demostración, sostiene que erró el colegiado cuando tuvo en cuenta la política salarial de Reficar del año 2013, en tanto aquella misma previó que no era aplicable a trabajadores de contratistas que contaran con convenciones colectivas de trabajo, como era su caso, acuerdo que fue aportado con la contestación de la demanda.

Arguye que la bonificación de asistencia sí constituye salario, pues se trata de un pago remuneratorio otorgado en proporción al tiempo de servicio, tal como se desprende de la certificación laboral expedida por el gerente de la pasiva, en concordancia con la cláusula 4.2 del procedimiento para la implementación de la política salarial de Reficar extensiva a trabajadores de contratistas y subcontratistas de 2010, la política de 2011, y la estipulación cuarta del contrato.

Argumenta que del estudio de esas pruebas se puede concluir que existe una relación causal entre la prestación

del servicio y el pago de la bonificación mencionada, lo que hace que sea remuneración, algo que no advirtió el Tribunal.

Con base en las providencias CSJ SL5159-2018 y SL12220-2017, asegura que el salario se define porque su destino es la retribución de la actividad laboral contratada, y que es la enjuiciada la que tiene la carga de demostrar que el rubro tenía una causa diferente, cosa que no logró acreditar. Arguye que de los comprobantes de nómina se puede verificar que el pago discutido se realizaba mes a mes, y por cada día laborado, no de forma esporádica.

IX. CARGO TERCERO

Por la vía directa, denuncia la aplicación indebida *«de la carga probatoria»,* al desconocer los artículos 127 y 128, 53 y 159 de CST, en concordancia con el 1, 13, 14, 16, 18, 27, y 132 *ibidem*.

Para sustentar el cargo arguye que, más allá de la denominación del emolumento o la existencia de cualquier pacto entre las partes para restarle valor salarial, el *ad quem* debió verificar si aquel remuneraba o no el servicio prestado, y no descartar de plano su naturaleza ante el acuerdo de desalarización plasmado en el contrato, conforme al cual solo tenía tal connotación para algunos conceptos.

Insiste en que resulta contrario a derecho que, en uso de la facultad conferida por el artículo 128 del CST, pueda despojarse de incidencia retributiva un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado, toda vez que la ley no faculta a las partes para disponer que

aquello que por esencia lo es, deje de serlo. En este aspecto invoca las sentencias CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475, SL5146-2020, SL5159-2018, SL1278-2021, SL12220-2017 y SL2029-2021.

X. CARGO CUARTO

Por la vía de los hechos, denuncia la sentencia *«por violación de los artículos 65 del Código sustantivo de trabajo, por cuanto desconoce la conducta de mala fe del empleador, en consecuencia, los artículos 168, 179 y 187 del C.S.T.».*

Para sustentarlo, le endilga al colegiado los siguientes yerros fácticos:

- No dar por demostrado estándolo que los condicionamientos que incorporó el empleador en la cláusula cuarta del contrato de trabajo eran meramente enunciativos, pero el empleador los desatendía y/o ignoraba, al momento de liquidar y pagar la BONIFICACION (sic) DE ASISTENCIA.

- No dar por demostrado estándolo que el empleador comprendía y reconocía que el pago denominado Bonificación de Asistencia que pagaba a todos sus trabajadores era un pago salarial y posteriormente introdujo una redacción diferente en los contratos de trabajo para desconocer la incidencia salarial del pago.

- No dar por demostrado estándolo que los cambios en la redacción del contrato no implicaban cambios en la esencia de la acusación del pago y que tenían como única finalidad afectar la forma como se liquidaban el trabajo suplementario, los recargos dominicales y festivos y las vacaciones, generando un pago menor para los trabajadores.

- No dar por demostrado estándolo que el empleador desconoció de mala fe derechos del trabajador relacionados con el pago de salarios por horas extras, trabajo suplementario y en dominicales o festivos.

- No dar por demostrado que el empleador desconocido (sic) pagos convencionales constitutivos de salario.

- No dar por demostrado que el hecho de ignorar de manera ostensible obligaciones de contenido económico plasmadas en

contrato de trabajo y la convención colectiva eran actos de mala fe.

Como pruebas apreciadas erróneamente señala las que a continuación se enlistan:

- Volantes de pago del mes de mayo de 2014 con afectaciones (aportado en contestación de demanda).
- Contratos de trabajo *«de Willinton Avilec»* (F.68-77).
- Documento PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA (sic) SALARIAL DE REFICAR CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.
- Contrato de trabajo del demandante (F.20-31).
- Convención colectiva de trabajo (aportada en contestación de demanda).
- Anexo 1 Convención colectiva de trabajo. (aportada en contestación de demanda).

Sostiene que erró el Tribunal al considerar que el empleador obró de buena fe, cuando lo probado fue exactamente lo contrario, habida consideración de que el hecho de restarle incidencia salarial a un pago que retribuye el servicio para la cancelación de las prestaciones sociales y vacaciones, es un acto carente de aquella. Apoya su tesis en la providencia CSJ SL8216-2016.

Se refiere al contrato y al procedimiento para implementar las políticas de Reficar, y resalta que en el año 2010 la empresa entendía, conocía y respetaba el carácter salarial del bono de asistencia, pero para la fecha en que se firmó el contrato, se le restó tal connotación, sin explicaciones jurídicas o de orden práctico.

XI. CONSIDERACIONES

Si bien el cargo tercero orientado por la vía directa acusa *«la indebida aplicación de la carga probatoria»*, y en

unos de los pasajes del desarrollo de su argumento el censor dijo que el fallador plural de la alzada incurrió en una «*exégesis errada de los artículos 127 y 128 del CST*», basta ver la formulación de la proposición jurídica, en consonancia con el sustento del cargo, para descartar contradicción alguna, pues de ello fácilmente se extrae que lo que en realidad acusa es la aplicación indebida de tales disposiciones.

Además, si bien el cargo cuarto no determina la modalidad de transgresión normativa, ha de entenderse que lo es la aplicación indebida de las normas que relaciona en la proposición jurídica, que es la que en principio cabe bajo el sendero de los hechos.

Dicho esto, le corresponde a la Sala determinar si erró el Tribunal al concluir que tenía plena validez el pacto de exclusión salarial realizado sobre el bono de asistencia, respecto al trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo, y las vacaciones disfrutadas en tiempo.

Para ello, es importante recordar la interpretación dada por esta Corporación a los artículos 127 y 128 del CST, modificados en su orden por los preceptos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, cuando en la sentencia CSJ SL692-2021, adoctrinó:

> Anotado lo anterior, se tiene que el razonamiento del juez de apelaciones se acompasa con lo que en torno a los artículos 127 y 128 del CST, ha sostenido esta Corporación, en cuanto a que: *i)* todo lo que percibía el trabajador como contraprestación directa del servicio constituye salario y que *ii)* si bien las partes del contrato de trabajo tiene la facultad de restarle la naturaleza salarial a ciertos pagos que percibe el trabajador, dicha prerrogativa no puede ser usada para desconocer y desnaturalizar aquellos «*estipendios que por ser una retribución*

directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario» (CSJ SL, 25 en. 2011, rad. 37037), que fue lo que a la postre evidenció el Tribunal había acontecido en el presente asunto.

De esta manera, no basta con referir como lo hizo la recurrente, que con el pacto de exclusión salarial que se suscribió, no se afectó el salario mínimo mensual; que aquel se encuentra protegido por el artículo 128 del CST y por el principio de buena fe, pues lo cierto es que, todo pago continuará manteniendo su naturaleza salarial, si cumple con las características previstas en el precepto 127 del CST, esto es que el trabajador lo recibe «***en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte***»; ello a pesar de que las partes hayan acudido a la facultad que les otorga el ya citado precepto 128, pues en tratándose de temas de orden laboral, siempre prevalecerá la realidad sobre las formas, como lo advirtió el Tribunal, argumentos que además resultan plenamente aplicables a la tesis de la parte recurrente, según la cual conforme al artículo 17 de la Ley 344 de 1996, es posible celebrar pactos de exclusión salarial «*sin límite en su aplicación y cuantía*». (Negrillas del texto).

Bien, en el contrato de trabajo se pactó lo siguiente (f.° 193):

4. REMUNERACIÓN

El empleado tendrá como remuneración una asignación fija o salario básico en la cuantía señalada en la sección B) en pesos colombianos y pagaderos por periodos mensuales vencidos. Dentro de este sueldo mensual se entiende incluido el valor de la remuneración para los días de descanso obligatorio por el correspondiente mes de servicios.

Así mismo, las partes acordaron que las políticas salariales harían parte integral del contrato, así:

8. NORMAS LABORALES

Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente y en cuanto no se opongan a lo aquí estipulado, todas las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales y especialmente lo dispuesto, en cualquier tiempo, por el Reglamento de Trabajo de la Empresa y demás políticas laborales, códigos de conducta o reglamentos de La Empresa. El Empleado declara que ha recibido un ejemplar de este documento, que conoce el Reglamento de Trabajo, las

políticas laborales, códigos de conducta y reglamentos de La Empresa y que está en todo de acuerdo con los mismos.

Tales documentos, actualizados a 30 de marzo de 2011 y 1° de octubre de 2013 (f.° 180-197 y 198-220, cuaderno digital pruebas), establecieron en su artículo 5 lo siguiente:

> Sí y sólo si cumple con los términos y requisitos para acceder a ella, el Empleado tendrá derecho a una bonificación mensual cuya causación estará determinada por los siguientes indicadores: (i) el aporte del Empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del Empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de Higiene, Salud y Medio Ambiente ("HSE").
>
> (i) Aporte del Empleado en el Cumplimiento del Cronograma de su Equipo de Trabajo
>
> El aporte del Empleado en el cumplimiento de del cronograma de su equipo de trabajo será determinado puntualmente por la puntualidad, la asistencia y la permanencia en el puesto de trabajo, con base en los siguientes criterios:
>
> - Se tendrá por falta de puntualidad el retardo de quince (15) minutos o más en la hora de entrada.
> - Se tendrá como asistencia injustificada la que se produzca sin mediar permiso previamente autorizado o que no corresponda a una causal de ausencia de las previstas en la legislación laboral vigente.
> - Se tendrá por retiro injustificado el que se produzca antes de la hora de salida y sin autorización del superior jerárquico.
>
> El trabajador tendrá derecho a la bonificación, de acuerdo con el siguiente cuadro:
>
> […]
>
> (ii) Desempeño en HSE
>
> […]
>
> Los porcentajes de la bonificación por desempeño del Empleado y su equipo de trabajo en las disposiciones de HSE, se aplicarán sobre el valor de la bonificación resultante del aporte del Empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo.
>
> Esta bonificación, de llegar a causarse, será calculada y pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio, y no hace parte de la remuneración ordinaria. En consecuencia, esta bonificación no integrará la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente, recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en

> tiempo; mientras que será tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales – cesantías, intereses y primas de servicios – aportes a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero.
>
> [...]

Según la cláusula, los elementos determinantes para que se cause la bonificación, eran la asistencia del trabajador y su puntualidad, lo que demuestra, que retribuía de manera directa el servicio. Así lo razonó la Corte al examinar la misma regla contractual, cuando en la sentencia CSJ SL2964-2023, expuso:

> Ello implica que la bonificación, dependía esencialmente de la prestación del servicio y, aunque podía variar por el cumplimiento de otros factores, no perdía su naturaleza y, en conclusión, era componente salarial, de conformidad con lo define el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicho esto, debe recordar la Sala que, respecto a la carga de la prueba en este tipo de casos, donde se discute el carácter salarial de un emolumento, también tuvo la oportunidad de pronunciarse la Corporación, cuando en sentencia CSJ SL4313-2021, explicó:

> Inicia la Sala por precisar que, conforme al precedente de la Corporación, *«el empleador [...] tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018 y SL 986-2021)».*
>
> Luego al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual y el empleador quien tiene la carga de la prueba de demostrar lo contrario. Señala el precedente que:
>
> Al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual, y a éste, con el fin de no quedar compelido a asumir los efectos jurídicos que le son propios a un estipendio de esta naturaleza, deberá

> demostrar que los pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio.//De ahí, que para la Sala, el solo dicho del empleador sin prueba alguna que acredite sus manifestaciones, carecen del mérito suficiente para descartar la naturaleza salarial del estipendio económico entregado de manera habitual y constante en la cuenta de ahorros del trabajador, en igualdad de condiciones al pago efectuado del salario básico (CSJ SL986-2021).

Así las cosas, y sin estar en duda la habitualidad del pago realizado por concepto de bono de asistencia, era obligación de la empresa demostrar que aquel no tenía como finalidad la retribución directa del servicio. Es así como la Sala advierte que el *ad quem* se equivocó al afirmar que el objetivo del emolumento era la de contrarrestar el ausentismo del puesto de trabajo, pues no es eso lo que demuestran las pruebas singularizadas ni lo probado por la pasiva.

Es que, en rigor, la presencia del trabajador a su sitio de labores, y su estadía en él, son presupuestos de la prestación del servicio, pues, por simple lógica, para poder desplegar la fuerza laboral que ha sido contratada, necesariamente debe acudir al lugar convenido para el desarrollo de la actividad, y permanecer en él. En esa medida, un pago que retribuya la asistencia y la permanencia en el sitio de trabajo es, indiscutiblemente, la remuneración por el servicio contratado.

En consecuencia, considera la Sala que el Tribunal se equivocó al considerar que la bonificación de asistencia no retribuía el servicio contratado, y por contera, al avalar su exclusión de la liquidación de los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo, y las vacaciones

disfrutadas en tiempo, algo que, además, ya ha sido objeto de análisis y discusión por esta Corte en procesos que involucran a las mismas partes, en los que se ha ventilado el carácter salarial de este emolumento (CSJ SL1259-2023).

Finalmente, como el colegiado no hizo ningún pronunciamiento sobre la indemnización moratoria, tampoco cabe hacerlo en la decisión del recurso extraordinario, siendo abordado en la respectiva sentencia de instancia y como quiera que fuese objeto de apelación.

En consecuencia, se casará el fallo impugnado únicamente en cuanto le restó incidencia salarial al bono de asistencia. Lo demás se mantendrá incólume. Sin costas en casación, debido a la prosperidad del recurso.

XII. SENTENCIA DE INSTANCIA

Al sustentar su apelación, CBI Colombiana S.A., mostró su desacuerdo con que el bono de asistencia tuviera incidencia salarial, pues no retribuía el servicio y existía un pacto de exclusión. Adicionalmente, expresó que no quedó probado el salario promedio para proferir condena, razón por la cual el juzgado no podía hacer suposiciones acomodaticias.

Por su parte, el recurso del demandante contra el fallo de primer grado se centra en que la empleadora actuó de mala fe, toda vez que no había ninguna exclusión salarial, en la medida en que las políticas salariales no le eran aplicables, habida cuenta de la existencia de una convención colectiva que cobijaba a los trabajadores de aquella. Se entiende,

obviamente, que su reparo va dirigido a procurar que se revoque la decisión primigenia que absolvió de la pretensión de indemnización moratoria.

Pasa la Sala, de inmediato, a decidir los recursos de apelación, en los siguientes términos:

1. Carácter salarial del rubro

Las consideraciones expuestas al resolver el recurso extraordinario son suficientes para confirmar la reliquidación que ordenó el juez de instancia, pues allí se explicó que no es válido despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado, razón por la cual la denominada bonificación por asistencia debía ser tenida en cuenta para la liquidación del trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo, y las vacaciones disfrutadas en tiempo.

Pero además huelga agregar que, conforme al artículo 168 del CST, el trabajo suplementario se remunera con el salario ordinario. En torno a qué se debe entender por salario ordinario, memora la Sala lo adoctrinado en la sentencia CSJ SL, 18 abr. 1975, GJ CLI, n.° 2392, Primera Parte, pág. 446, reiterada en CSJ SL2597-2023:

> ¿Qué se debe entender por salario ordinario? El punto lo define, sin lugar a duda, el artículo 127 del estatuto laboral, cuando asienta: "Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria (subraya la Sala), sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras; valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades".

> Véase, pues, que esta norma presenta dos elementos integrantes del salario: a) La remuneración fija u ordinaria; b) Otra retribución que podría llamarse: extraordinaria, según surge con claridad de los mismos ejemplos que trae: "primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participación de utilidades", sumas que el trabajador no recibe ordinariamente, o en forma fija, sino de manera extraordinaria, cuando se ha encontrado en una o algunas de tales circunstancias que acrecientan o aumenta la citada remuneración fija u ordinaria. El primer elemento, pues, es lo que común o regularmente paga el patrono al trabajador y el segundo lo que le cubre en algunos casos, en determinadas circunstancias fuera de lo ordinario. Por eso, aquél es fijo u ordinario, mientras que éste es extraordinario, porque se percibe algunas veces y no en todos los períodos convenidos para el pago del salario.

Conforme al criterio jurisprudencial expuesto, salta a la vista que la denominada bonificación de asistencia no solo era salario, sino que también era ordinario, pues se le pagaba regularmente al trabajador, tal como lo demuestran los volantes de pago (f.° 55-99, cuaderno digital pruebas), los cuales reflejan a las claras que no se trataba de un pago que se hiciera algunas veces o por fuera de lo ordinario.

Por lo tanto, al ser salario ordinario, evidentemente debía incluirse en el cálculo del recargo por trabajo suplementario, y al no proceder de esa manera, es claro que la empresa le quedó adeudando al actor sumas de dinero por tal concepto.

Asimismo, se alteró la base salarial con la que se liquidaron las prestaciones sociales y los aportes a la seguridad social en pensiones, al ser aquel factor salarial para su estimación y pago, y se desmejoró sustancialmente el valor cancelado por vacaciones disfrutadas en tiempo, pues no se incluyó tampoco el bono al momento de su

reconocimiento. De otro lado, no es cierto que las condenas carecieran de soporte fáctico, o que respondieran a suposiciones del *a quo*, toda vez que los referidos comprobantes de pago registran los valores exactos que devengó el actor durante la relación laboral por concepto de salario y bonificación.

Conforme a lo expuesto, se confirmará la condena.

2. Indemnización moratoria

En lo atinente a la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el pago deficitario de las prestaciones sociales, fuerza indicar que de antaño esta Corte ha sostenido que el juzgador debe valorar la conducta de la accionada, para determinar si su proceder estuvo revestido de buena fe, y si fue ajena a cualquier intención de causar daño al trabajador, como se dijo en las providencias CSJ SL8216-2016, SL6621-2017, SL13050-2017 y SL13442-2017.

Así, esta indemnización procede cuando el empleador no demuestra razones que justifiquen su actuar, conforme lo adoctrinó esta Corporación en las sentencias CSJ SL3936-2019 y SL1618-2021.

Se observa que CBI Colombiana S.A. en realidad actuó en cumplimiento de unos parámetros definidos por la Refinería de Cartagena S.A.S., y bajo el convencimiento de que la incidencia salarial que se le restaba al trabajador solo lo era frente a puntuales erogaciones, y no sobre todas sus prestaciones. En tal sentido lo entendió esta Corporación al

decidir un asunto de contornos similares en la sentencia CSJ SL1259-2023, en la que razonó:

> 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.

Aunque al sustentar la alzada, el demandante sostiene que el fundamento del bono de asistencia no es la política salarial de 2013, sino la convención colectiva, lo cierto es que, como quedo dicho en casación, el artículo octavo del contrato incorpora las políticas laborales que adoptó la empresa, incluida la del bono en discusión.

No se desconoce que el alcance de esta política (f.° 199 cuaderno digital pruebas) prevé, que:

> […] cubre a los trabajadores que tengan dedicación exclusiva en la ejecución de actividades para el proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena y que permanezcan la totalidad de su jornada de trabajo en el área del proyecto, salvo en los casos en que las empresas contratistas y subcontratistas que laboren en el proyecto de expansión cuenten con acuerdos, pactos o convenciones colectivas con sus trabajadores, caso en el cual su relaciones laborales se regirán por sus propias normas y procedimientos, de acuerdo con lo establecido por la ley.

Sin embargo, lo cierto es que, contrario a lo manifestado por el actor, y tal y como es visible en la denominada *«oferta*

salarial» anexa a este (f.° 21 cuaderno digital pruebas), las partes pactaron de forma expresa la forma del pago de este emolumento, teniendo como base no la convención, sino la política salarial de Reficar, así:

> Si y sólo si cumple con los términos y requisitos para acceder a ella, el Empleado tendrá derecho a una bonificación mensual cuya causación estará determinada por los indicadores especificados en la Política Salarial de Reficar, esto es: (i) el aporte del Empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del Empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de Higiene, Salud y Medio Ambiente ("HSE").

En adición, ha de resaltarse que la convención colectiva de trabajo celebrada entre la USO y CBI Colombiana S.A. en septiembre de 2013 (f.° 165-175 cuaderno digital pruebas), en realidad no reguló el bono de asistencia, pues lo único que hizo fue modificar los porcentajes de causación de la bonificación, conforme se estableció en su artículo 14, acorde a los mismos indicadores referidos en la política.

Así, si bien el parágrafo segundo del alcance de la política salarial de 2013 dispone que a los trabajadores cubiertos por la convención se les aplicará esta, en la práctica la relación contractual bajo estudio estuvo guiada por las políticas salariales de Reficar en concordancia con su contrato y anexos, y no bajo el amparo de aquella.

Por lo expuesto, se confirmará el punto respectivo de la sentencia apelada. Sin costas por no causarse.

XIII. 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 proferida el treinta (30) de noviembre de dos mil veintiuno (2021) por la Sala Primera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso que le sigue **EDWIN RAFAEL FLÓREZ LARA** a **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL,** únicamente en cuanto desestimó el carácter salarial del bono de asistencia. No casa lo demás.

Sin costas en casación.

En sede de instancia, **CONFIRMA** la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, el 25 de septiembre de 2019.

Sin costas por no aparecer causadas.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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

Código de verificación: 81180AEA959581E3ABDF341E59ACF8DA12227A84AD35FCB1C569A5B4824DE0F6
Documento generado en 2024-04-08