OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL720-2024

Radicación n.° 98326

Acta 10

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

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **WILLINGTON AVILEC CARABALLO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 28 de abril de 2022, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra **CBI COLOMBIANA S. A.** y la **REFINERÍA DE CARTAGENA S. A. (REFICAR)**, trámite al que fueron llamadas en garantía la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S. A. (CONFIANZA)** y **LIBERTY SEGUROS S. A.**

I. ANTECEDENTES

Willington Avilec Caraballo demandó a CBI Colombiana S. A. y a la Refinería de Cartagena S. A., con el fin de que se declare que con la primera sostuvo una relación laboral a

término fijo inferior a un año desde el 2 de noviembre de 2010 al 7 de febrero de 2014; y respecto a la segunda para que, como beneficiaria de la obra o labor para la que fue contratado, se la tenga como responsable solidaria en el reconocimiento y pago de todas las condenas que se le impongan a la empleadora.

Así mismo a efectos de que se declare que de manera *«abusiva y antijurídica»* fue vinculado mediante contratos de adhesión, inicialmente por obra o labor contratada y, posteriormente, por *«el término de la duración del contrato»* de tal forma que pudiera ser desvinculado en cualquier momento, con desconocimiento del principio constitucional de estabilidad laboral en el empleo previsto en el artículo 53 de la CP; y que la terminación de relación de trabajo acaecida el 7 de abril de 2014 fue injusta e ineficaz por encontrarse en estado de incapacidad.

En consecuencia, deprecó que las demandadas fueran condenadas a reintegrarlo a un cargo igual o superior al que desempeñaba y, en subsidio, se declare que su despido fue injusto al no obedecer a la desaparición de las condiciones que originaron la vinculación, de ahí que le asistía el derecho a que el contrato se hubiera prorrogado en los términos previstos por el artículo 46 del CST y, en esa medida, a su favor se imponga la indemnización por despido correspondiente.

Solicitó que se declarara que le fueron asignadas funciones distintas a las contratadas inicialmente, con una

asignación salarial inferior a las de otros trabajadores que desempeñaban idénticas funciones, en similares condiciones de tiempo, modo y lugar, motivo por el que debía ordenarse la nivelación salarial correspondiente y, por consiguiente, los salarios acordes a la labor de almacenista a partir de febrero de *«3013»* (sic).

Por otro lado, pidió que se declare que se desconoció el orden legal al excluir el componente de las *«bonificaciones»* de la liquidación de los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones disfrutadas en tiempo y por ello se le adeudan las diferencias generadas en dichos conceptos, así como en los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y en las prestaciones sociales; la indemnización moratoria por *«el no pago en la cuantía debida»* de las acreencias solicitadas; la indexación de las condenas, lo que resulte probado en uso de las facultades ultra y extra *petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que fue contratado por CBI Colombiana S. A. mediante un contrato por duración de la obra o labor el 2 de noviembre de 2010 para desempeñar el cargo de almacenista en la actividad de *«micelaneos»* (sic) nivel 2, de manera que durante los primeros siete meses de prestación de servicios se le asignó como funciones la de *«abrir canaletas con pico y pala con la finalidad de extraer aguas producto de la hora (sic) invernal»*.

Indicó que el 28 de abril de 2011 se le presentó para la firma un otrosí al contrato de trabajo cuya finalidad consistía

en *«introducir y ratificar modificaciones y aclaraciones respecto de la duración de la obra o labor»* con vigencia retroactiva, la que culminaba el día 30 del mismo mes y año, convirtiéndolo en forma *«abusiva»* en un contrato a término fijo con descripción de la obra.

Expuso que en el mes de junio de 2011 se variaron sus funciones para encargarlo de la *«hidratación al personal de toda la obra»* correspondiente al proyecto de expansión de la refinería.

Precisó que, aun cuando suscribió nuevos otrosíes a su contrato de trabajo el 23 de noviembre de 2011 y el 28 de septiembre de 2012 en los que se hacían aclaraciones y modificaciones a su contrato de trabajo, continuó con las mismas labores de hidratación, las que, insiste, se desarrollaban en todo el proyecto, sin limitarse a las obras civiles o al fundido de concreto.

Señaló que el 25 de febrero de 2013 se le impuso un cambio a su contrato de trabajo inicial, *«bajo la promesa de estabilidad para el trabajador»* con efectos retroactivos consistentes en que la modalidad contractual pasó a ser a término fijo para con ello eliminar el enunciado relativo a la obra o labor, lo que se desprendía de la certificación expedida el 7 de febrero de 2014. Adicionó que desde la suscripción de aquel otrosí se le asignaron actividades como almacenista nivel 4 siendo a partir de ese momento su área de trabajo las *«bodegas de almacenamiento»*, sin que se le hubiera

reconocido la remuneración percibida por los demás trabajadores que ejecutaban tal labor.

Precisó que su retribución mensual estaba pactada con dos componentes, un salario básico y una bonificación, los que a la terminación del vínculo ascendieron a los montos de $1.430.711 y $643.821 respectivamente.

Refirió que de forma *«antijurídica»* su empleadora omitió sistemáticamente incluir la totalidad de su salario como base para calcular recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones disfrutadas en tiempo, aun cuando la bonificación percibida era salario y, en esa medida, debió tenerse como tal para todos los efectos.

Sostuvo que desde marzo de 2012 presentó molestias en su hombro derecho, lo que le generó varias incapacidades para esa anualidad, así como para el año siguiente; que por ello el 11 de septiembre de 2013 su EPS remitiera a la demandada recomendaciones laborales y que en los exámenes médicos de retiro se observara que tenía limitaciones y que debía continuar un tratamiento por un término de seis meses, lo que se frustró como consecuencia de su desvinculación.

Agregó que el 31 de enero de 2014 tuvo que asistir al médico de su EPS otorgándosele una incapacidad de dos días por causa de la picadura de un insecto, la que se concedió por tres días más, es decir, hasta el 5 de febrero siguiente, motivo por el que para la calenda en que se dio la terminación

de su contrato de trabajo se encontraba incapacitado y bajo tratamiento médico.

Finalmente manifestó que su empleadora era contratista independiente de Reficar S. A., siendo esta última la beneficiaria de las labores desempeñadas y, por ende, responsable solidaria al tenor del artículo 34 del CST.

Al dar respuesta a la demanda inicial Reficar S. A. se opuso a sus pretensiones y en cuanto a los hechos, dijo que no le constaban, a excepción del relativo a que CBI Colombiana S. A. fue su contratista.

En defensa de sus intereses adujo que no se reunían los presupuestos para declarar la responsabilidad solidaria solicitada en los términos exigidos por el artículo 34 del CST, el que imponía mucho más que establecer la calidad de contratista, pues se requería de la *«celebración de los negocios jurídicos "contratista – beneficiario de la obra" por tanto de idéntica naturaleza factual»*.

Formuló como excepción previa la que denominó falta de competencia por razón de la falta de agotamiento de la vía gubernativa como requisito de procedibilidad de la acción; y de fondo las de inexistencia de las obligaciones, prescripción y la innominada o genérica.

Llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas S. A. Confianza S. A. y a Liberty Seguros S. A. en consideración a la suscripción de la póliza única de seguro

de cumplimiento por medio de la cual se amparó el pago de los perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato relacionado con ejecutar el diseño, ingeniería, procura, construcción e instalación y obtener las garantías de desempeño según el contrato suscrito entre Reficar y CBI Colombiana S. A., particularmente en cuanto al pago de salarios y prestaciones sociales. Llamamientos que se aceptaron por el juzgado de conocimiento mediante proveído de fecha 31 de marzo de 2016 (fos. 236 archivo PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia 1_Cuaderno_2023075838900).

Liberty Seguros S. A. dio respuesta al escrito inaugural oponiéndose a las pretensiones de este y señalando que los hechos no le constaban. En su defensa, transcribió los artículos 34, 45, 46, 61, 65 y 128 del CST, y sostuvo que a pesar de no tener conocimiento directo de las circunstancias señaladas en la demanda inicial era preciso destacar que el vínculo materia de discusión se dio entre el actor y la demandada CBI Colombiana S. A. mediante un contrato de trabajo por obra o labor que posteriormente se modificó a uno de término fijo, que culminó como consecuencia del finiquito de la obra que había dado pie a la incorporación del actor.

Propuso como excepciones de fondo las que relacionó como improcedencia de incluir en la liquidación de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones, el valor reconocido por bonificación de asistencia; coadyuvancia de la excepción de falta de competencia por razón de falta de agotamiento de la vía

gubernativa como requisito de procedibilidad de la acción; inexistencia de solidaridad; improcedencia de la indemnización por despido; improcedencia de sanción moratoria del artículo 65 del CST; prescripción; y la genérica.

En cuanto al llamamiento en garantía, se opuso a sus pretensiones y aceptó los hechos en que se respaldó. Como excepciones de mérito enlistó falta de cumplimiento de los requisitos para afectar la póliza de cumplimiento EX000898; improcedencia del pago de condena por reliquidación de salario y prestaciones sociales; improcedencia del pago del siniestro por parte de Liberty Seguros S. A. a Reficar S. A.; improcedencia del pago de sanción moratoria a cargo de la aseguradora; suma asegurada como límite máximo de la responsabilidad de la aseguradora; disminución del valor asegurado de la póliza EX000898 expedida por Confianza S. A.; límite del porcentaje del riesgo a cargo de Liberty Seguros S. A.; y responsabilidad indemnizatoria del asegurador no puede constituirse en fuente de enriquecimiento.

Confianza S. A. en un solo escrito dio contestación a la demanda inicial y al llamamiento en garantía oponiéndose a las pretensiones y aduciendo que no le constaban los hechos en que se fundaba la primera.

En su defensa expuso que el 16 de julio de 2010 expidió póliza de seguro de cumplimiento, modificada el 31 de octubre de la misma anualidad, en la que se enlistaron los riesgos amparados por esta, de manera que no estaba obligada, como aseguradora, a asumir todas las

contingencias que recaían sobre el interés asegurable, sino aquellas expresamente fijadas en el contrato de seguro que como tal era vinculante para las partes.

Propuso excepciones de mérito únicamente frente al llamamiento en garantía, las que relacionó como no cobertura de hechos y pretensiones de la demanda, tales como indemnizaciones moratorias ni de los intereses moratorios consagrados en el artículo 65 del CST, sanciones numeral 3 artículo 1 de la Ley 52 de 1975, ni seguridad social, ni indemnizaciones por estabilidad reforzada (Ley 361 de 1997) ni enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, ni bonificaciones, indexaciones o intereses ni horas extras o trabajo suplementario, ni costas ni agencias en derecho ni reintegros; el seguro *«no cobertura»* (sic) de prestaciones extralegales o convencionales, ni perjuicios morales, *«ni lucro»* (sic), por expresa exclusión; existencia de coaseguro consecuente inexigibilidad de eventual afectación del seguro en un 100%; no cobertura de vacaciones; y máximo valor asegurado.

A su turno, CBI Colombiana S. A. dio contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió que el actor fue su trabajador, no obstante, precisó que el cargo para el que lo vinculó correspondió al de jornalero; también aceptó la suscripción de los otrosíes de fechas 28 de abril y 23 de noviembre de 2011, 25 de febrero de 2013; que en vigencia de la relación que existió entre las partes a favor del promotor de la contienda se concedieron incapacidades. De los demás dijo que no eran ciertos.

En su defensa sostuvo que no despidió al actor; que el nexo de trabajo terminó en consideración al vencimiento del plazo pactado en los términos del artículo 46 del CST; momento para el cual el trabajador no contaba con limitación alguna que fuera conocida, lo que no permitía ni siquiera inferir que la decisión de comunicar la no prórroga de la relación de trabajo tuvo como motivación el estado de salud de este.

Sobre la bonificación de asistencia puntualizó que rigió en el proyecto de ampliación de la Refinería de Cartagena y, desde esa perspectiva, se trató de un concepto de carácter extralegal derivado de las políticas salariales de la misma, encontrándose condicionada a ciertos indicadores a los que se podía acceder únicamente por la prestación del servicio del trabajador, de manera que no tenía naturaleza salarial.

Al margen de lo anterior, enfatizó en que tal bonificación se incluyó para el cálculo del salario promedio de liquidación de acreencias laborales esto es, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios, indemnización por despido injusto, vacaciones compensadas en dinero y también para el pago de aportes al sistema de seguridad social integral. Motivo por el que no estaban llamadas a prosperar las pretensiones de reliquidación de los pagos recibidos por el demandante en vigencia y a la terminación de la relación laboral.

Frente a la realización de actividades diferentes para las que fue contratado el demandante, manifestó que ello no se

encontraba demostrado, de ahí que tampoco existiera sustento alguno para sostener que ejecutó funciones ajenas a las del cargo de jornalero.

Propuso como excepciones de mérito las que relacionó como buena fe; inexistencia de las obligaciones; prescripción y la innominada o genérica.

La parte demandante presentó reforma a la demanda, que fue admitida mediante proveído del 27 de abril de 2018 (fº. 180 archivo PDF Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia 2_Cuaderno_2023075914823) en el sentido de adicionar las pruebas documentales allegando la reclamación administrativa presentada ante Reficar S. A. y su respuesta, así como solicitando que las demandadas fueran requeridas para aportar al trámite del proceso los documentos relativos al contrato comercial que existió entre ellas, las actas de obra, cronogramas de ejecución del proyecto, detalle de las funciones realizadas y certificación laboral de los trabajadores que desempeñaban el mismo cargo, junto con la escala salarial y política de remuneración aplicable.

CBI Colombiana S. A. y Reficar S. A. respondieron la reforma a la demanda anexando los documentos que se encontraban en su poder, así como precisando los motivos por los cuales no era posible aportar todos aquellos solicitados. Insistiendo la última en la procedencia de la excepción previa propuesta, en tanto la reclamación

correspondiente fue presentada con posterioridad a la interposición del escrito inaugural.

En la audiencia llevada a cabo el 19 de septiembre de 2018 (fos. 213 a 215 archivo PDF Primera Instancia_ Cuaderno Primera Instancia 2_Cuaderno_2023075914823) encontrándose en desarrollo la etapa de decisión de excepciones previas, la parte demandante desistió de las pretensiones formuladas en contra de Reficar S. A., petición que, por ser procedente, fue aceptada por el juzgado de conocimiento quien continuó con el trámite únicamente en contra de CBI Colombiana S. A.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 27 de febrero de 2019 dispuso:

> **PRIMERO: DECLARAR** parcialmente no probadas las excepciones de fondos (sic) de inexistencia de la obligación, buena fe e innominada o genérica, interpuesta por la demandada CBI COLOMBIANA S.A., y parcialmente probada la excepción de prescripción, dadas las consideraciones de esta sentencia.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** que entre el actor el Sr. WILLINGTON AVILEC CARABALLO y la demandada CBI COLOMBIANA S.A. existió una relación laboral en virtud de un contrato de trabajo por obra o laboral (sic) y posteriormente a término fijo, desde el 02 de noviembre de 2010 hasta el 07 de febrero de 2014, dadas las consideraciones de la sentencia.
>
> **TERCERO: CONDÉNESE** a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. al reconocimiento de la bonificación asistencial como factor salarial y por consiguiente, al pago de la reliquidación del trabajo suplementario del actor el Sr. WILLINGTON AVILEC CARABALLO, en la suma de un millón trescientos cincuenta y siete mil ciento treinta y ocho pesos ($1.357.138), de conformidad

con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

CUARTO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. a cancelar al actor Sr. WILLINGTON AVILEC CARABALLO por concepto de reliquidación de las prestaciones sociales definitivas, la suma de dos millones ciento catorce mil ochocientos veinticuatro pesos ($2.114.824), atendiendo a lo manifestado en este proveído.

QUINTO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A., cancelar el cálculo actuarial por concepto de aportes a la seguridad social en pensiones, de conformidad con las reliquidaciones de trabajo suplementario, los cuales deberán ser consignados al fondo de pensión al cual este afiliado el actor.

SEXTO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A., a reconocer y pagar al demandante por concepto de indemnización moratoria consagrada en el art. 65 del CST y SS (sic), desde el 08 de febrero de 2014 hasta el 08 de febrero de 2016, por valor de cuarenta y nueve millones setecientos ochenta y ocho mil setecientos veinte pesos ($49.788.720) y a partir del 09 de febrero del 2016, los intereses moratorios causados sobre dicha suma y hasta que se verifique el pago, atendiendo la motivación de esta sentencia.

SÉPTIMO: ABSOLVER a la demandada CBI COLOMBIANA S.A., de las restantes pretensiones de la demanda.

OCTAVO: CONDENAR en costas a la parte vencida en este proceso. Se fijan como agencias en derecho el 7% de las condenas aquí impuestas. Liquídense las costas por secretaria tal como lo indica el Acuerdo PSAA-10554 del 5 de agosto de 2016 en armonía con el artículo 365 del C. G. P.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, mediante fallo del 28 de abril de 2022 al desatar el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la demandada resolvió:

PRIMERO: REVOCAR los ordinales primero, tercero, cuarto, quinto, sexto y octavo de la sentencia de fecha veintisiete (27) de febrero de 2019, emanada por el Juzgado Octavo Laboral de (sic) del Circuito de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de **WILINTONG** (sic) **AVILEC CARABALLO** contra **CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR** (sic), en su lugar se dispone:

ABSOLVER a la demandada de las pretensiones de declarar la condición de salario ordinario de la bonificación de asistencia, reliquidación de trabajo suplementario y recargos, prestaciones, aportes a pensión, sanción moratoria y costas de primera instancia, de conformidad con las anotaciones dadas en esta sentencia. **CONDENAR** en costas de primera instancia a cargo de la parte demandante. Se fija como agencias en derecho una suma equivalente a 1 SMMLV en favor de la demandada.

SEGUNDO: CONDENAR a la parte demandante en costas de segunda instancia. Se fijan como agencias en derechos (sic) la suma de ½ SMMLV en favor de la demandada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el juez plural fijó como problema jurídico determinar si había lugar a declarar la incidencia salarial de la bonificación de asistencia para liquidar trabajo suplementario y recargos, que impactaban la reliquidación de prestaciones sociales y los aportes a pensión.

Refirió como fundamentos legales y jurisprudenciales para sustentar la tesis de la Sala, los artículos 65, 127 y 128 del CST y las sentencias CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481; CSJ SL, 10 dic. 1998, rad. 11310; CSJ SL, 5 feb. 1999, rad. 11389; CSJ SL, 24 ag. 2000, rad. 13985; CSJ SL, 7 sep. 2010, rad 37970; CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475; CSJ SL1101-2019; CSJ SL2707-2019; CSJ SL172-2019; CSJ SL1360-2018; CSJ SL3772-2018; CSJ SL2586-2020; CSJ SL12220-2017; CSJ SL2088-2018; CSJ SL1798-2018; CSJ SL2067-2019; CSJ SL4313-2020; CSJ SL3886-2020; CSJ SL177-2020; CSJ SL5328-2019; CSJ SL4970-2019; CSJ SL3266-2018; CSJ SL3569-2020; CSJ SL17741-2015; CSJ SL3209-2020 y CSJ SL2626-2021.

En lo que hace referencia a la incidencia salarial del

bono de asistencia, adujo que al tenor del artículo 127 del CST, salario es todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio y por regla general, todos los pagos que este percibe por su actividad subordinada tiene tal connotación (revisar redacción), a menos de que se trataran de: *i)* prestaciones sociales; *ii)* sumas recibidas en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones; *iii)* sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; *iv)* pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen propósito remunerativo y; *v)* 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 conforme al artículo 128 del CST y, a las sentencias CSJ SL12220-2017, CSJ SL2088-2018, CSJ SL1798-2018 y CSJ SL2067-2019, entre otras.

En torno a la última excepción consagrada en el inciso final del mencionado artículo 128 del CST, relativa a la posibilidad de que las partes definan qué beneficios o auxilios habituales u ocasiones no constituyen salario, destacó que esta corporación específicamente en las decisiones CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481; CSJ SL, 10 dic. 1998, rad. 11310; CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475; CSJ SL1101-2019; CSJ SL2707-2019; CSJ SL172-2019; CSJ SL4313-2020; CSJ SL3886-2020; CSJ SL177-2020; CSJ SL5328-2019; CSJ SL4970-2019 y CSJ SL3266-2018 precisó que: *i)* es salario todo pago que reciba el trabajador como contraprestación directa de sus servicios; *ii)* no es posible para las partes en la

relación de trabajo a la égida del artículo 128 del CST, despojar de naturaleza salarial a un pago que lo es; y *iii)* la aludida disposición habilita a las partes a establecer beneficios con exclusión salarial, *«potestad que no es absoluta cuando recae sobre beneficios extralegales y no desconoce derechos laborales»*.

Lo anterior limitado a dos eventos: *a)* para señalar que no es salario pagos no retributivos directamente del servicio o; *b)* para indicar que pagos, aun siendo contraprestación del servicio y sin que pierdan ese carácter, no tengan incidencia en la liquidación y pago de otras acreencias laborales. Postura que no resulta *«descabellada»* como se sostuvo en la providencia CSJ STL11582-2020.

Así las cosas, arguyó que al sentenciador le correspondía, en cada caso, para determinar el carácter salarial de un pago, verificar si este retribuía directamente el servicio; si era habitual u ocasional; y si existía un pacto o régimen salarial de exclusión de tal connotación y con ello establecer la validez del acuerdo en ese sentido, al tenor del artículo 43 del CST.

Precisado lo anterior, descendió al asunto en concreto y afirmó que no era materia de discusión que la fuente del derecho de la bonificación de asistencia era el contrato de trabajo y la política salarial de Reficar S. A., de donde emergía que su causación estaba determinada por dos 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), *«la cual no integraría 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 sería tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales, tales como cesantías y sus intereses y primas de servicios, así como en el pago de aportes a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero, siendo calculada y pagada por mes laborado o proporcionalmente en tiempo de servicio.

Destacó que en la medida que los presupuestos de causación de la bonificación de asistencia se encontraban atados *«a la asistencia y el cumplimiento del trabajo del actor»* lo que requería el despliegue de su fuerza de trabajo, tal emolumento era retributivo del servicio, de ahí su naturaleza salarial, más cuando su pago se hizo de manera mensual.

Frente a la validez del pacto conforme al cual se dispuso la exclusión de dicha bonificación para efectos de liquidar el trabajo suplementario, refirió que conforme a su redacción, no emergía que se hubiera pretendido *«quitar carácter salarial a un pago que evidentemente tenía tal connotación»* en tanto consistió en acordar que dicho pago no integraría la base de liquidación para la remuneración de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones disfrutadas en tiempo *«lo que se acompasa a una de las*

hipótesis de desalarización enseñadas por la jurisprudencia, esto es, a pesar de ser retributivo del servicio, no se desconoció la naturaleza salarial del pago, sino que se determinó no tenerlo en cuenta para ciertos pagos (trabajo suplementario y vacaciones disfrutadas en tiempo)».

Adicionalmente anotó que la aludida exclusión se hizo frente a conceptos de menor incidencia pues se tuvo en cuenta para el pago de prestaciones sociales, aportes a seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido y vacaciones compensadas en dinero *«conceptos a todas luces de mayor notabilidad»*. Posición que no reñía con la postura de la Corte contenida en la sentencia CSJ SL2018-2021.

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 el recurrente que esta corporación case la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, *«proceda a condenar a la demandada de conformidad con las solicitudes de la demanda original»*.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, frente al que no se presenta réplica y se resolverá a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Impugna la sentencia de segunda instancia por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 65, 127 y 128 del CST, en relación con el 168, 169, 173, 174, 177, 179, 192 *ibidem*; 13 y 53 de la Constitución Política; 51, 52, 60, 61, 77 y 145 del CPTSS y 164, 165, 166 y 167 del CGP.

Relaciona como errores *«notorios»*:

1. Dar por probado, no estándolo, que entre las partes existió un pacto de exclusión salarial.

2. Dar probado, no estándolo, que CBI COLOMBIANA S.A. actuó de buena fe cuando excluyo (sic) la bonificación de asistencia en los cálculos y operaciones realizadas para computar, causar y pagar el trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo.

Enlista como pruebas *«inobservadas o valoradas erróneamente»*:

1. Contrato de trabajo suscrito entre la empresa CBI COLOMBIANA S.A. y el demandante (F. 13-22).

2. Certificación Laboral del demandante (F.29).

3. Volantes de pago. (F. 30-52).

4. Certificado de Cámara de Comercio CBI COLOMBIANA S.A (F. 107-117).

5. Certificado de Cámara de Comercio REFICAR S.A (F. 118-128).

Para demostrar el cargo aduce que su inconformidad se centra en *«la falla de la lógica argumentativa que como una primera conclusión entiende que el empleador nunca pretendió*

desconocer el carácter salarial del pago denominado BONIFICACION DE ASISTENCIA», como quiera que ello resulta contrario al tenor literal del contrato de trabajo suscrito entre las partes, específicamente en su cláusula cuarta.

Dice que en el presente asunto la convocada utiliza su posición dominante para, de mala fe, *«disfrazar o esconder»* la naturaleza salarial del pago y con ello, desconocer los mínimos laborales a que se refieren los artículos 168, 169, 173, 174, 177, 179 y 192 del CST.

Agrega que, de acuerdo con las conclusiones jurídicas del colegiado en cuanto a la naturaleza retributiva y salarial del bono de asistencia, no resulta ajustado a derecho considerar que el parágrafo de la cláusula cuarta del contrato de trabajo es válido, cuando se trata de un pacto antijurídico encaminado a negar el carácter salarial del pago y, con ello, generar una menor erogación salarial para el empleador *«frente a un esfuerzo superior del trabajador al simplemente se le exigió trabajar en tiempo suplementario pero con un pago calculado en función de unas variables aritméticas inferiores a su salario».*

Sostiene que de conformidad con los volantes de pago obrantes a folios 33-52 allegados con la demanda inicial, así como aquellos anexados al escrito de contestación presentado por CBI Colombiana S. A., surge evidente que el trabajador, mes a mes, laboraba horas extras, nocturnas, dominicales y festivas, las que se remuneraban teniendo en

cuenta únicamente el salario básico del trabajador.

Por último, reproduce un fragmento de la sentencia CSJ SL9641-2014 y afirma que *«existen pruebas suficientes»* en el proceso de que la demandada CBI Colombiana S. A., obró de mala fe en cuanto a la desalarización del bono de asistencia, lo que incidió en el pago de prestaciones sociales, pues no incluyó dicho concepto como factor salarial.

VII. CONSIDERACIONES

El Tribunal consideró que como en el contrato de trabajo suscrito entre las partes y en la política salarial de Reficar S. A. se previó que el bono de asistencia, de naturaleza salarial, no sería tenido en cuenta para efectos de la liquidación de algunos conceptos, concretamente, de los recargos por trabajo suplementario, nocturnos, dominicales, festivos ni de las vacaciones disfrutadas en tiempo; aquel acuerdo resultaba válido.

Advirtió que, según las partes, para que se causara el referido bono era indispensable tanto el cumplimiento del cronograma de trabajo por parte del trabajador y su equipo, como el acatamiento a las disposiciones de higiene, salud y medio ambiente.

Y que, por tanto, el pacto de desalarización en realidad había consistido en excluir de la liquidación de unas prerrogativas, el bono de asistencia; arreglo que, a la sombra de la jurisprudencia de esta Sala, era eficaz, pues se trataba de un pago extralegal que no desconocía la remuneración

mínima del trabajador, *«siendo válido que las partes acordaran sobre su inclusión en la base para liquidar ciertas acreencias».*

Por su parte, la inconformidad de la censura gravita en que el hecho de que en la cláusula cuarta del contrato de trabajo suscrito con la demandada se haya pactado que la *bonificación por asistencia* no se tendría en cuenta para la liquidación de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominicales, festivos y vacaciones disfrutadas en tiempo, no resulta acorde con el artículo 128 de CST, ni con la jurisprudencia de esta Sala, pues al ser salario, debía tomarse como factor salarial para la liquidación de todos los emolumentos. De ahí que fuera un pacto ineficaz encaminado a desconocer la naturaleza salarial del pago y de los mínimos laborales causados a favor del trabajador.

Y que, en consecuencia, al ser procedente la reliquidación impetrada, también era pertinente fulminar condena por concepto de la indemnización moratoria, dada la mala fe con que actuó la empleadora al consignar en el contrato de trabajo una cláusula no válida.

Así, le corresponde a la Sala dilucidar desde la perspectiva fáctica, si el juzgador de segunda instancia se equivocó al considerar que la *bonificación de asistencia*, en los términos pactados en el contrato de trabajo, así como en los demás documentos que hacen parte de este, tales como otrosíes y políticas salariales, a pesar de ser salario, se podía excluir de la base para la liquidación de los recargos por

trabajo suplementario, recargos nocturnos, dominicales, festivos y vacaciones disfrutadas en tiempo; y si consecuentemente, procede la indemnización moratoria por su no inclusión en la liquidación de las prestaciones.

Pues bien, aun cuando en el único cargo propuesto se denuncia simultáneamente la valoración errada y la falta de valoración de algunas pruebas, lo cual en principio es contradictorio, lo cierto es que, en el desarrollo de la acusación, el censor se limita a aducir el examen errado de aquellas; de manera que desde esa perspectiva se abordará su estudio. Aclarado lo anterior es necesario señalar que, aun cuando la inconformidad del actor se encauza por la senda de los hechos, de manera previa a incursionar en el estudio del haz probatorio, la Corte considera necesario efectuar las precisiones de orden jurídico que a continuación se refieren.

Esta corporación en torno a la posibilidad de fijar pactos o cláusulas de exclusión salarial, en la sentencia CSJ SL1798-2018 reiterada en la CSJ SL5159-2018, adoctrinó que, por regla general, todo lo que recibe un trabajador por el desempeño de su actividad, es salario; y que, a contrario *sensu*, no lo serán aquellas sumas de dinero que se le entreguen para el cabal desempeño de sus 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; así se dijo en la providencia referida:

> 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.

Y en cuanto a que la habitualidad efectivamente no era en todos los casos criterio conclusivo o de cierre para definir si un pago era o no salario, pues se requiere además que este se reciba como contraprestación o retribución directa del trabajo, en la sentencia CSJ SL5159-2018, se indicó:

> Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total

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

Partiendo de lo anterior, en lo que concierne al reparo de la censura, hay que poner de presente de manera inicial que, aunque se denuncia como apreciadas con error la certificación laboral vista en el *«folio 29»* y los certificados de existencia y representación legal de CBI Colombiana S. A. y Reficar S. A. y los volantes de pago de folios 30-52, el censor se limita a enlistarlos, pero no cumple con el deber de indicarle a la Corte qué demostraban estos elementos de persuasión, contrario a lo deducido por el juez plural, ni cómo hubieran influido en la decisión confutada de haberse apreciado correctamente.

En consecuencia, se pasa a analizar la única prueba sobre la cual sí se edificó una argumentación tendiente a demostrar algún equívoco del Tribunal.

Contrato de trabajo suscrito entre la empresa CBI Colombiana S. A. y el demandante (f^{os}. 14 a 23 archivo PDF Primera Instancia _ Cuaderno Primera Instancia 1_Cuaderno_2023075838900).

Pues bien, la cláusula cuarta suscrita entre las partes, en la que se alude al salario pactado, corresponde al siguiente tenor:

> 4. REMUNERACIÓN
>
> El Empleado tendrá como remuneración un sueldo mensual en la cuantía señalada en la sección B) en pesos colombianos y pagadera por períodos mensuales vencidos. Dentro de este sueldo mensual se entiende incluido el valor de la remuneración por los días de descanso obligatorio por el correspondiente mes de servicios.
>
> La remuneración de El Empleado está conformada por el pago de un salario básico ordinario y una bonificación, esta última si y solo si se cumplen las condiciones para su causación y pago.
>
> El salario básico ordinario del Empleado será la suma indicada en la sección B) anterior, en pesos colombianos y pagaderos por períodos mensuales vencidos. Dentro de esta suma se entiende incluido el valor de la remuneración por los días de descanso obligatorio por el correspondiente mes de servicios.
>
> Además, el Empleado tendrá derecho a una bonificación, la cual, de causarse y pagada (sic) al 100% será equivalente al pago diario de la suma indicada en la sección B) anterior.
>
> La mencionada bonificación inicialmente se causará por asistencia al trabajo, en proporción al tiempo trabajado y se liquidará en relación con el cumplimiento del tiempo de trabajo planeado; y en un futuro, en adición a la anterior condición, en relación con el desempeño del Empleado en la política de Higiene, Salud y Medio Ambiente ("HSE").
>
> Mientras se establecen los criterios de medición para el cumplimiento de metas en HSE, la causación de esta bonificación será afectada por la llegada no puntual (15 minutos tarde), o ausencia del puesto de trabajo, o retiro injustificado del mismo, acorde con el siguiente cuadro:

EVENTOS/IMPACTOS en	**Impacto**	**Bonificación**
0 ausencias injustificadas	0%	100% - 0%= 100%
1 ausencia injustificada	La disminución será del 30% sobre la bonificación mensual del Empleado	100% - 30% =70%

2 ausencias injustificadas	La disminución será del 60% sobre la bonificación mensual del Empleado	100% - 60% = 40%
3 o más ausencias injustificadas	La disminución será del 100% sobre la bonificación mensual del Empleado	100% - 100% = 0%

[…]

La bonificación - de llegar a causarse - será calculada y pagada de forma mensual, hace parte de la remuneración del Empleado y tiene incidencia salarial. En consecuencia, será tenida en cuenta en la base de liquidación de acreencias laborales y aportes a seguridad social y parafiscalidad, e igualmente base de retención en la fuente, según corresponda.

[…]

Ahora, el sentenciador de segundo grado fundó su decisión en que el contrato de trabajo fue objeto de varias modificaciones, entre ellas la contenida en el otrosí suscrito el 28 de abril de 2011, que, al igual que la política salarial de Reficar S. A., forman parte integral de la prueba denunciada, por lo que la Sala procederá a su estudio. En esa medida es preciso acudir a su tenor literal como sigue:

[…]

TERCERO.- Las partes reiteran su acuerdo sobre la aplicación de la Política Salarial de Reficar de fecha 15 de abril de 2011, y en especial la naturaleza de la bonificación mencionada en dicha política y los términos y condiciones para su causación. **Parágrafo.**- Se deja expresa constancia que a partir del 15 de abril de 2011, en adición al indicador de aporte del Trabajador en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo, otro de los indicadores para tener derecho a esta bonificación es el desempeño del Trabajador y de su equipo de trabajo en las disposiciones de Higiene, Salud y Medio Ambiente (“HSE”). Bajo este indicador, el Trabajador podrá acceder a la bonificación si cumple con las siguientes condiciones:

% Bonificación	Condición
100% de la Bonificación	No haberse presentado durante el mes ninguna fatalidad ni haber recibido el trabajador ninguna observación de no conformidad atribuibles a él.
70% de la Bonificación	No haberse presentado durante el mes ninguna fatalidad y haber recibido el trabajador como máximo una (1) observación de no conformidad atribuibles a él.
40% de la Bonificación	No haberse presentado durante el mes ninguna fatalidad y haber recibido el trabajador como máximo dos (2) observaciones de no conformidad atribuibles a él.
0% de la Bonificación	Haberse presentado en el mes una (1) fatalidad o haber recibido el trabajador más de dos (2) observaciones de no conformidad atribuibles a él.

[…]

Por otro lado, en lo que hace a la política salarial de Refinería de Cartagena debe acotarse que corresponde a la «*ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL DE REFICAR EXTENSIVA A TRABAJADORES DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS DURANTE LA CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DE EXPANSIÓN DE LA REFINERÍA DE CARTAGENA*» fechada el 30 de marzo de 2011, la que en torno al beneficio materia de análisis, prevé lo siguiente:

5. BONIFICACIÓN

Si y sólo si cumplen los términos y requisitos para acceder a ella, los destinatarios de la política tendrán derecho a una bonificación mensual cuya causación estará determinada por los siguientes indicadores: (i) el aporte del trabajador en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del trabajador y de su equipo de trabajo en las disposiciones de Higiene, Salud y Medio Ambiente (“HSE”).

(i) Aporte del trabajador en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo

El aporte del trabajador en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo será determinado mensualmente 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 ausencia justificada 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:

% Bonificación	Condición
100% de la Bonificación	No haberse presentado durante el mes ningún evento de falta de puntualidad o ausencia o retiro injustificado del puesto de trabajo por parte del trabajador.
70% de la Bonificación	Haberse presentado durante el mes sólo un (1) evento de falta de puntualidad o una (1) ausencia o retiro injustificado del puesto de trabajo por parte del trabajador.
40% de la Bonificación	Haberse presentado durante el mes dos (2) eventos de falta de puntualidad, o dos (2) ausencias o retiros injustificados del puesto de trabajo por parte del trabajador.
0% de la Bonificación	Haberse presentado durante el mes tres (3) eventos de falta de puntualidad, o tres (3) ausencias o retiros injustificados del puesto de trabajo por parte del trabajador.

(ii) Desempeño del trabajador y de su equipo en las disposiciones de HSE

El trabajador tendrá derecho a la bonificación, de acuerdo con el siguiente cuadro:

% Bonificación	Condición
100% de la Bonificación	No haberse presentado durante el mes ninguna fatalidad ni haber recibido el trabajador ninguna observación de no conformidad atribuibles a él.
70% de la Bonificación	No haberse presentado durante el mes ninguna fatalidad y haber recibido el trabajador como máximo una (1) observación de no conformidad atribuibles a él.
40% de la Bonificación	No haberse presentado durante el mes ninguna fatalidad y haber recibido el trabajador como máximo dos (2) observaciones de no conformidad atribuibles a él.
0% de la Bonificación	Haberse presentado durante el mes una (1) fatalidad o haber recibido el trabajador más de dos (2) observaciones de no conformidad atribuibles a él

- Las fatalidades que afecten este indicador serán únicamente las que ocurran con ocasión del desarrollo de actividades de tipo laboral y que no estén provocadas por terceros […].

  […]

- Las observaciones de no conformidad de HSE atribuibles al trabajador son definidas como cualquiera de las siguientes situaciones que podrán ser detectadas y documentadas en las auditorías formales de HSE y en las caminatas gerenciales de REFICAR:

- No uso o uso incorrecto de elementos de protección personal.

- Procedimientos ejecutados sin el correspondiente análisis de riesgo debidamente documentado.

- Deficiente orden y aseo en el sitio de trabajo.

[…]

Esta bonificación se paga por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicios. Teniendo en cuenta que su causación depende del aporte del trabajador en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y de su desempeño y el de su equipo de trabajo en las disposiciones de HSE la misma no hace parte de la remuneración ordinaria. En consecuencia, esta bonificación no integrará la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia precisamente 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 –cesantía, intereses y primas de servicios-, aportes a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero.
>
> [...]

Pues bien, de los fragmentos reproducidos advierte la Sala que, en los términos en los que se pactó en el otrosí y en la política salarial, la *bonificación de asistencia* hacía parte de la remuneración ordinaria, como lo sostiene el recurrente, en consideración a que no solo se cancelaba mensualmente y, por ende, de manera habitual, sino que dependía de la prestación directa del servicio, al punto que se le otorgó incidencia salarial, aunque únicamente respecto de algunas acreencias laborales y no sobre el trabajo suplementario y vacaciones disfrutadas en tiempo.

Ahora, a pesar de que en las condiciones definidas en los mencionados documentos el monto de dicho concepto podía variar dependiendo del cumplimiento de ciertas obligaciones del trabajador, es preciso destacar que ello en manera alguna pone en entredicho su connotación salarial, al tenor del artículo 127 del CST; pues fueron las propias partes quienes pactaron en los términos de la política aludida, que la referida bonificación, de llegar a causarse, se pagaría por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicios, motivo por el que no era dable excluirla del salario ordinario y en consecuencia debía tenerse en cuenta para la liquidación del trabajo suplementario y de las vacaciones disfrutadas en tiempo.

Dicho carácter salarial fue reconocido por las partes no obstante que se hubiera limitado a los pagos por concepto de «*el cálculo de prestaciones sociales – cesantía, intereses y primas de servicios-, aportes a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero*».

Pero permitir tal distinción va en contra del derecho del trabajador a recibir un salario completo como contraprestación al servicio prestado, y «*justificaría el recurso a maniobras a partir de las cuales se podría desagregar el salario ordinario, en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador*» (CSJ SL1259-2023), además que afectaría la retribución del trabajo suplementario y del tiempo de descanso durante las vacaciones.

Así las cosas, erró el colegiado al avalar la tesis de la demandada según la cual dichos conceptos para unos casos podía ser factor salarial y para otros no; conforme a lo explicado en la sentencia CSJ SL1259-2023, en la que al reexaminar tal discusión se fijó el nuevo y actual criterio consistente en que ese beneficio, por tener carácter salarial, debe considerarse para liquidar todas las acreencias a que haya lugar. En la citada decisión se adoctrinó:

> En efecto, a partir de la interpretación de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo esta Corporación ha confeccionado una serie de reglas, condensadas en la sentencia CSJ SL5146-2020, de la siguiente manera:
>
> 1. Por regla general, en los términos de los artículos 127 del Código Sustantivo del Trabajo y 1.º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario *todo* aquello que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea

cualquiera la forma o la denominación que se adopte (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277).

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

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, por excepción, no constituyen salario *«las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador»*, así como *«lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones».* Al respecto, en la sentencia CSJ SL5159-2018 se explicó:

(…) no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. De esta forma, no son tal, (i) las 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, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; (ii) las prestaciones sociales; (iii) el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; (iv) las sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo.

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

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

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

5. Igualmente, en los términos de la sentencia CSJ SL5159-2018, la forma de armonizar y entender adecuadamente esta facultad se traduce en que los referidos pactos de *«desalarización»* solo pueden recaer sobre *«aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario»*, tales como los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad.
[…]

6. La Corte también ha precisado que es el empleador el que tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018).

Al respecto también pueden verse las sentencias CSJ SL4866-2020, CSJ SL4342-2020, CSJ SL692-2021 y CSJ SL3574-2022, entre muchas otras.

Ahora bien, pese a que el Tribunal en sus reflexiones partió esencialmente de las mismas reglas, al final concluyó que el pacto previsto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo les permitía a las partes excluir de la base para la liquidación de ciertos pagos una determinada acreencia, sin que con ello se desconociera su naturaleza salarial.

En otros términos, para el *ad quem* una cosa era el *salario*, con todas sus dimensiones, y otra diferente los *factores salariales*. Y tal distinción le permitió sostener que un determinado elemento, siendo salario, podía no obstante dejar de tener la connotación de factor salarial, en virtud de un pacto confeccionado por las partes, en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicha intelección es errónea, como ya se anotó, y desconoce el espíritu de las reglas encaminadas a clarificar el propósito de los pactos de exclusión salarial y evitar que en ejercicio de los mismos se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

En efecto, en la citada sentencia CSJ SL5146-2020 se concluyó

al respecto que:

> […] las consideraciones jurídicas del Tribunal no fueron claras, pues, a la vez que determinó que las sumas que retribuyen directamente el servicio del trabajador constituyen salario y no dejan de serlo por el acuerdo individual o colectivo de las partes, estimó que, al tenor de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 100 de 1993, las *«sumas habituales y que retribuyen directamente la prestación del servicio se pueden excluir de la base del cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales, es decir que, a pesar de ser salario dichas sumas, estas pueden no constituir factor salarial para efectos de la liquidación de prestaciones sociales»*.
>
> **Lo anterior es un evidente error jurídico derivado de la interpretación de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, como se explicó, los pagos habituales que retribuyen directa y realmente el servicio constituyen salario y no pueden dejar de serlo por acuerdo entre las partes, además de que una cosa no puede *ser* y *no ser* al mismo tiempo.** (Se destaca en esta oportunidad).
>
> Es decir que, en el entendimiento que le ha dado la Sala a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo no cabe la diferenciación que elaboró el Juez de segundo grado, ni es posible justificar que, a través de un acuerdo entre las partes, se determine un salario apenas formal y nominalmente, pero se le niegue esa condición de manera real y material, al impedir que sirva de base o parámetro para la liquidación de las demás acreencias laborales que tienen como referente ese concepto.
>
> En tal sentido, si una determinada suma es salario, lo debe ser para todos sus efectos y no es posible que, como lo ha dicho la Corte, *sea y no sea al mismo tiempo*.

Bajo esa directriz jurisprudencial no es posible que, en ejercicio de esta diferenciación conceptual, y teniendo como fundamento la interpretación del Tribunal:

> […] las partes disgreguen la remuneración ordinaria del trabajador, de manera artificial, para que el salario básico termine disminuido y que, tras ello, algunas acreencias legales mínimas, que deben servirse de ese referente terminen también menguadas, en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

Por lo expuesto, surge evidente que el sentenciador de

segunda instancia apreció equivocadamente la referida documental, pues no advirtió que las partes en el otrosí suscrito el 28 de abril de 2011, en el que se remite a la política salarial de Reficar S. A. , acordaron darle incidencia salarial al bono de asistencia y que en consecuencia sería tenido en cuenta para liquidar las prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero. De manera que no podía reconocérsele esa naturaleza para unos conceptos y para otros no, pues ello implicaba desagregar el salario del accionante en su perjuicio, ya que no recibiría un pago completo.

En consecuencia, el juez de segundo grado incurrió en los yerros fácticos que le enrostra la censura, al no advertir que el referido *bono de asistencia* como retribución directa del servicio, también era factor salarial para liquidar el trabajo suplementario y vacaciones disfrutadas en tiempo y no únicamente para «*acreencias laborales*» distintas a las referidas, como erradamente se señaló en el otrosí previamente analizado, que en lo referente a la exclusión salarial allí prevista, con fundamento en la política salarial de Reficar S. A. de conformidad con lo expuesto resulta ineficaz.

De tal suerte que, el cargo es fundado y resulta suficiente para casar la sentencia recurrida, en cuanto le otorgó validez al pacto a través del cual, a pesar de advertir el carácter retributivo de la bonificación de asistencia, se

excluyó de la base para liquidar el trabajo suplementario causado, así como las vacaciones disfrutadas en vigencia del vínculo de trabajo.

Respecto a la conducta constitutiva de mala fe que se le endilga a la sociedad demandada, la Sala se releva de su estudio en sede extraordinaria en tanto abordará su análisis en instancia.

Sin costas en el recurso extraordinario, pues además de que no se presentó réplica, el cargo propuesto prosperó.

VIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

En lo que hace a la materia que fue objeto de discusión y salió avante en sede extraordinaria, esto es, el bono de asistencia, el juez de primera instancia luego de aludir a los artículos 127 y 128 del CST así como a la sentencia CSJ SL1798-2018 destacó que una vez analizado el proceso y concretamente las pruebas allegadas a este, era dable colegir que en el contrato de trabajo suscrito por las partes, estas pactaron además del salario ordinario, una bonificación condicionada, la que si bien a primera vista daba lugar a afirmar que no tenía naturaleza salarial, en aplicación del principio de la primacía de la realidad debía definirse si ello correspondía *«a esa realidad»*.

Con el objeto trazado, aludió a los criterios fijados para el pago de dicha bonificación, y destacó que, conforme se pactó en el contrato de trabajo suscrito al momento de la

vinculación del promotor de la contienda se le asignó incidencia salarial, de ahí que se estableció que sería tenida en cuenta en la base de liquidación de acreencias laborales y de aportes a la seguridad social y parafiscales, así como de la retención en la fuente.

Afirmó que las bonificaciones extra legales solo podían ser consideradas como factor salarial cuando su origen provenía de la prestación del servicio del trabajador y no de una mera liberalidad del empleador, como se expresó en la decisión CSJ SL1405-2015, en ese orden de ideas, y como en el asunto la bonificación por asistencia fue pactada entre las partes mediante el contrato de trabajo, plasmada en la cláusula cuarta suscitada con base en la política salarial que establece Reficar S. A. para sus trabajadores y contratistas, su pago no obedeció a la mera liberalidad del empleador.

Dijo que del acervo probatorio se observaba que el demandante percibió todos los meses el bono de asistencia, y que lo recibió en proporción directa a los días laborados, de manera que el cálculo efectuado por la demandada para el pago de dicho bono no obedeció a las condiciones y requisitos que ella misma estipuló en el contrato de trabajo, sino a los días en los cuales el trabajador prestó efectivamente sus servicios, lo que se respaldaba en las pruebas documentales, sobre todo los volantes de nómina de mayo y septiembre de 2012 y marzo de 2013, así como de aquel del mes de octubre de 2011 en el que se registraban unos descuentos por ajuste de bono por ausentismo, sin que se tuviera en cuenta para efecto del cálculo de su trabajo suplementario, horas extras

y recargos, trabajos dominicales y festivos.

Por lo anterior, procedió a reliquidar las horas extras diurnas, nocturnas, festivos, dominicales y recargos nocturnos, no sin antes destacar, que si bien dicha bonificación sí era tenida en cuenta para efecto de calcular las prestaciones sociales, aportes a seguridad social, contribuciones parafiscales y vacaciones compensadas en dinero, al determinar las diferencias causadas en los cálculos del trabajo suplementario y horas extras, la base salarial para la liquidación de primas, cesantía, intereses de cesantías y aportes a la seguridad social variaban, de ahí que se originaba una diferencia en favor del trabajador.

Se refirió a la excepción de prescripción y destacó que de conformidad con los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, los derechos laborales prescribían *«contados tres años desde que se hacen exigibles, pudiéndose interrumpir la prescripción por una sola vez y por un término igual»*, así las cosas y teniendo en consideración que el vínculo del actor finalizó el 7 de febrero de 2014 y la demanda fue presentada el 1 de septiembre de 2015, le asistía la razón al actor a la reliquidación del trabajo suplementario prestaciones sociales a partir del 1 de septiembre del 2012, encontrándose probada parcialmente dicha excepción.

En cuanto a la indemnización moratoria adujo que en los términos previstos en el artículo 65 del CST había lugar a su imposición cuando a la terminación del contrato del empleador no pagaba al trabajador los salarios y

prestaciones sociales debidas, no obstante, enfatizó que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia había sido reiterativa en que dicha sanción no operaba en forma automática, sino que se hacía necesario acreditar la mala fe por parte del empleador, quien conociendo de sus obligaciones patronales no las asumía y cancelaba al finiquito contractual.

Sobre este tópico acudió a la sentencia *«7 de febrero del 2018 radicación 551389»* y coligió que en la medida que la bonificación de asistencia se cancelaba en proporción a los días en que se prestaba el servicio, la demandada tenía conocimiento que no se aplicaban las condiciones de causación de la política salarial y como se encontraba descrito en su contrato, además, se tenía en cuenta para el pago de prestaciones sociales más no para el reconocimiento del trabajo suplementario, motivo por el que la sociedad empleadora, no obstante insistir en que la bonificación no era constitutiva de salario, se tomaba como factor salarial para el cálculo de prestaciones sociales, lo que a su juicio revelaba la mala fe del empleador y en esa medida impuso el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria.

Frente a las restantes excepciones de mérito indicó *«que una vez hechas las anteriores consideraciones este despacho declarará no probada las excepciones de inexistencia de las obligaciones, buena fe, propuesta por la parte demandada CBI COLOMBIANA S. A.»*

Inconforme con la anterior decisión CBI Colombiana S.

A. interpuso recurso de apelación señalando, en torno al tópico materia de la sede de instancia, que la bonificación no salarial reconocida al actor lo fue en los términos ofrecidos a este de manera previa a su vinculación laboral en forma clara y concisa, lo que no se afectó al otorgarle incidencia salarial para el pago de algunas prestaciones, en tanto ello *«es de usanza en contratos, es de usanza en convenciones, aún el legislador lo hace en el caso de los viáticos y del auxilio de transporte y por esta razón no deja de ser una prestación sin naturaleza o connotación de salario»*.

Afirmó que tal como se decantó en sentencia del *«7 de diciembre de 1964»* el cumplimiento de una jornada de trabajo o su extensión correspondía a una obligación accesoria a la principal, que es la contraprestación directa del servicio, de manera que no se podía decir que su remuneración correspondiera a tal contraprestación, no obstante, de considerarse como tal, no podría decirse que era salario ordinario al tenor del artículo 127 del CST, conforme al cual, no era posible *«igualar lo que es salario ordinario a lo que es factor salarial»*.

Sostuvo que el salario ordinario corresponde a la suma que se pacta en el contrato de trabajo y que se paga en los periodos convenidos, y la remuneración extraordinaria es aquella que se cancela en ciertas circunstancias especiales, última categoría en la que se ubica la bonificación de asistencia, la que no es salario en tanto no se trata de una contraprestación directa del servicio, unido a que su fuente se deriva del artículo 128 del CST dado el pacto de las partes

en ese sentido.

Adujo que a efectos de imponerse la condena el fallador unipersonal tomó en cuenta unos comprobantes de pago que fueron aportados tanto por la parte actora como por su representada, lo que desde su perspectiva no solo rompe el principio de congruencia, dado que no corresponde a lo pedido, sino que corresponde a una labor *«bastante compleja»* pues tales documentos no pueden valorarse por sí solos al requerir *«de las otras novedades que se utilizaron para su elaboración por ejemplo, las novedades de vacaciones, las novedades de permisos remunerados, no remunerados, las novedades de licencia, las novedades de incapacidades, las novedades de sanciones disciplinarias»* las que son necesarias para la elaboración de toda nómina y en el asunto brillan por su ausencia, así como la explicación *«de la persona que elabora nóminas»* en la empresa.

Expuso que se violó su derecho a la defensa y de contradicción *«al no permitirse a la empresa traer esas otras pruebas y que solamente se valoren esos comprobantes de pago sin esas otras documentales cuando además en la causa petendi de la demanda nada viene pedido, nada viene dicho respecto a este punto»*.

Insistió en que los comprobantes no traen el detalle del trabajo suplementario ni en días dominicales y festivos, lo que impedía hacer una liquidación, en tanto no existía precisión al respecto.

Finalmente indicó que la demandada siempre ha actuado conforme a derecho, atendiendo las previsiones y lo dispuesto en los artículos 127 y 128 del CST, sin desconocer ningún derecho al trabajador, de manera que tampoco había lugar a la imposición de la sanción moratoria por cuanto su proceder siempre estuvo encaminado a cumplir *«un proyecto de amplia de importancia»* sujetándose en todo a sus políticas.

Pues bien, a efectos de desatar la alzada, bastan las consideraciones expuestas en sede de casación sobre la naturaleza salarial de la bonificación de asistencia reconocida al promotor de la contienda y, por ende, la ineficacia del pacto entre las partes tendiente a restarle ese carácter específicamente para la liquidación de los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo, al tenor de los criterios definidos por la jurisprudencia de esta corporación en torno a lo que es salario y los presupuestos para que un pacto de exclusión salarial sea válido.

Ahora bien, en lo que hace a la inconformidad de la sociedad apelante frente al desconocimiento del principio de congruencia materializado, según su dicho, en el análisis de los comprobantes de nómina allegados al plenario con el propósito de disponer el reconocimiento de las diferencias causadas en el trabajo suplementario, dominical y festivo laborado por el actor es preciso destacar que la razón no está de su lado.

Lo manifestado, en tanto tal como emerge del escrito inicial sus pretensiones giraron en torno al desconocimiento *«del orden legal»* de la demandada al excluir la bonificación de asistencia de la base de liquidación de los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones disfrutadas en tiempo a pesar de ser un reconocimiento de naturaleza salarial y el consecuente pago de las diferencias dejadas de cancelar por dichos conceptos, así como la reliquidación de los aportes al Sistema de Seguridad Social integral y de las prestaciones sociales; materia en la que gravitó el debate probatorio.

De ahí que el proceder del juez de primera instancia no solo atendía el principio de consonancia, sino también las previsiones del artículo 61 del CPTSS, según el cual los operadores judiciales, tienen la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas en el proceso, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos, con base en las reglas de la sana crítica.

Así las cosas, luce evidente que no solo no se pasó por alto el principio de congruencia sino que el juzgador acudió, válidamente, a las pruebas allegadas al proceso dentro de las oportunidades procesales correspondientes a efectos en primer lugar, de formar su convencimiento acerca de la procedencia del derecho deprecado; y en segundo lugar con el propósito de establecer la causación de las diferencias alegadas, las que sin duda alguna podían extraerse de los comprobantes de nómina allegados al expediente.

Lo anterior en consideración a que contrario a lo que plantea la impugnante, su apreciación no se traduce en una labor compleja que implique confrontar las novedades que se tuvieron en cuenta para su elaboración, pues registran la información necesaria para realizar las operaciones aritméticas correspondientes, esto es, el salario ordinario y bonificación de asistencia recibida en cada mensualidad, así como las horas extras diurnas, así como en trabajo dominical y festivo laborado de manera efectiva por el trabajador, además del pago de las prestaciones sociales en vigencia del vínculo que existió entre las partes.

De tal manera que no se avizora la violación del derecho de defensa y contradicción invocado por parte de la convocada quien, al momento de dar contestación a la demanda, tuvo la oportunidad de allegar todas y cada una de las pruebas en la que estructuró su defensa, por lo que no resulta dable alegar que ello no se le permitió.

Partiendo de lo anterior y, en consideración a que la apelante a pesar de su inconformidad no plantea argumentos tendientes a discutir la liquidación de las diferencias y montos fijados por el sentenciador de primer grado, de los que se estableció se derivaron de los comprobantes de nómina allegados al proceso, la Sala no realizará pronunciamiento adicional al respecto y confirmará la providencia del juez unipersonal en este punto.

Frente a la indemnización moratoria cuya condena fue materia de reproche por parte de CBI Colombiana S. A., es

preciso señalar que sobre esta materia la razón si la acompaña, en tanto, para la Corte, dicha empresa tuvo razones atendibles y ceñidas a la buena fe para dejar de pagar las diferencias que encontró acreditadas el juzgador de primer grado.

Al punto, es preciso señalar que a pesar de que se ha considerado que cuando se acude a los pactos previstos en el artículo 128 del CST con el ánimo de desdibujar el carácter salarial de pagos que por esencia lo tienen, ello constituye una conducta de mala fe, en el asunto, como se sostuvo en la sentencia CSJ SL1259-2023 en la que se desató un conflicto de similares contornos; no se advierte un ánimo defraudatorio por parte de la demandada, sino el seguimiento de una política salarial que tenía como base algunos parámetros definidos por la Refinería de Cartagena S. A. para que la convocada prestara sus servicios como contratista.

Y es que el proceder de la accionada no estuvo encaminado a ocultar o negar el carácter salarial de la bonificación de asistencia, sino que, como se había pactado, frente a unas precisas acreencias laborales, se excluiría; lo que provino de una confusión conceptual referente a lo que comprende y debe entenderse como salario ordinario, así como la posibilidad de excluir ciertos emolumentos en la base de liquidación de acreencias laborales como cuando a modo de analogía se refiere al auxilio de transporte, mas no se trató de un ánimo defraudatorio.

Así se sostuvo en la providencia CSJ SL1259-2023 ya referida, en los siguientes términos:

> 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.

Por lo expuesto, se revocará la decisión condenatoria en torno a dicho tópico.

Ahora bien, como lo solicitó el demandante y en razón a que las condenas impuestas son susceptibles de sufrir un deterioro económico por el transcurso del tiempo, es necesario condenar a la indexación de aquellas.

En consecuencia, se dispondrá la actualización de la reliquidación del trabajo suplementario y de las prestaciones sociales definitivas, para lo cual deberá tenerse en cuenta la formula indicada por la jurisprudencia de esta Sala, esto es:

$$V.a = V.h \times \frac{\text{I.P.C. final}}{\text{I.P.C. inicial}}$$

Dicha fórmula debe aplicarse de la siguiente manera:

> En donde V.a. es el valor actualizado, V.h. es el valor a indexar, I.P.C. inicial es el índice de precios al consumidor acumulado a la fecha en que cada acreencia se hizo exigible y el I.P.C. final es el índice de precios al consumidor acumulado a la fecha en que se haga el pago efectivo de lo adeudado (CSJ SL397-2021).

Por lo expuesto, se revocará el numeral sexto de la sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena para en su lugar absolver a CBI Colombiana S. A. de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST; y se adicionaran los numerales tercero y cuarto de dicha providencia en el sentido de ordenar la indexación de las condenas allí impuestas; se modificará el numeral primero para declarar probada la excepción de buena fe y; se confirmará en lo demás la providencia del *a quo*.

Sin costas en la segunda instancia; las de primer grado como las determinó el juzgado.

IX. 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 dictada el 28 de abril de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **WILLINGTON AVILEC**

CARABALLO contra **CBI COLOMBIANA S. A.** solo en cuanto le otorgó validez al pacto a través del cual la bonificación de asistencia, se excluyó de la base para liquidar el trabajo suplementario causado, así como las vacaciones disfrutadas en vigencia del vínculo de trabajo. **NO LA CASA EN LO DEMÁS**.

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

PRIMERO: REVOCAR el numeral sexto de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena el 27 de febrero de 2019, para en su lugar, **ABSOLVER** a **CBI COLOMBIANA S. A.** de la condena impuesta por concepto de indemnización moratoria.

SEGUNDO: ADICIONAR en los numerales tercero y cuarto de la providencia de primer grado, el ordenar la indexación de las condenas impuestas por concepto de reliquidación de trabajo suplementario, así como de las prestaciones sociales definitivas.

TERCERO: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia de primer grado en el sentido de **DECLARAR PROBADA** la excepción de buena fe propuesta por la demandada.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia de primer grado.

Costas como quedó dicho en la parte motiva.

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

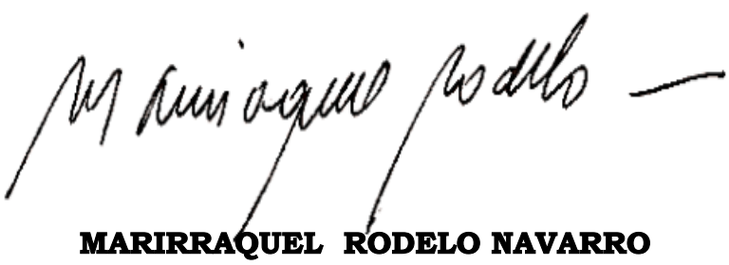
Firmado electrónicamente por:



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: 0A18E6B65223D5234CBA964897F5D2F7005E31F34F2E53A3C8F2FB1BEC4FE90D
Documento generado en 2024-04-10