



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL367-2024

Radicación n.º 98430

Acta 7

Bogotá, D. C., seis (6) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **PEDRO RAFAEL BENÍTEZ BENÍTEZ**, contra la sentencia proferida el 17 de marzo de 2022, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso que adelantó contra **CBI COLOMBIANA SA** y, **REFINERÍA DE CARTAGENA SAS**, al que se llamó en garantía a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS SA – CONFIANZA SA** y **LIBERTY SEGUROS SA**.

I. ANTECEDENTES

Pedro Rafael Benítez Benítez llamó a juicio a CBI Colombiana SA y a Reficar SAS, para que se declarara, que: el valor que recibía mensualmente por concepto de incentivo hora adicional convención colectiva correspondía a la

remuneración por horas extras efectivamente laboradas por el trabajador a partir del mes de septiembre de 2013; se declare que las bonificaciones de asistencia, incentivo HSE, incentivo de progreso «*y demás bonificaciones*» eran de carácter salarial.

En consecuencia, solicitó condenar a CBI Colombiana SA y solidariamente a Reficar SA hoy SAS, a reliquidarle las prestaciones sociales, recargos por trabajo suplementario nocturno, dominical y festivo, vacaciones disfrutadas en tiempo, indemnización por despido injusto y aportes al sistema de seguridad social, así como a pagarle el incentivo de cumplimiento de los procedimientos a favor de capataces desde el mes de noviembre de 2013; la prima técnica reconocida en la política salarial de Reficar y el incentivo a la productividad del proyecto desde el mes de octubre de 2012, la indemnización moratoria y la indexación; a devolverle los valores descontados unilateralmente de su liquidación de prestaciones sociales, a lo que resulte probado *extra o ultra petita* y, las costas.

Como fundamento de sus peticiones, expuso que: laboró para CBI Colombiana SA en virtud de un contrato de trabajo inicialmente bajo la modalidad de duración de la obra o labor contratada y, posteriormente, a término indefinido, del 3 de octubre de 2012 al 26 de agosto de 2015, inicialmente como almacenista y «*Desde el mes de octubre del año junio del año 2013*» (sic) cambió de cargo al de capataz de materiales, siendo despedido sin justa causa y con el pago

de una indemnización que no tuvo en cuenta la totalidad de ingresos recibidos.

Precisó que como contraprestación de su servicio recibió una remuneración mensual que tenía un componente denominado salario básico por valor de \$2.023.232 y otro, también fijo, llamado bonificación de asistencia por \$910.454. Indicó que mediante anexo 2 del contrato, la empresa dispuso pagarle un incentivo a la productividad del proyecto a partir del 1 de mayo de 2012, que no fue efectivamente recibido en vigencia del vínculo. Agregó que era beneficiario, además, de las bonificaciones que estaban contempladas en la política salarial de Reficar, la que le era extensiva de acuerdo a los numerales 2 y 3 del literal c) del contrato y dentro de las que se encontraban el incentivo HSE, inventivo progreso, prima técnica «y otros».

Manifestó que el pago de la prima técnica tan solo se le hizo a partir del mes de mayo de 2014 y, que no le fueron pagadas las horas extras trabajadas, sino que estas se las remuneraba bajo el concepto de incentivo hora adicional convención colectiva, sin que fueran tenidas en cuenta para la liquidación de sus prestaciones sociales y aportes a la seguridad social. Señaló que CBI Colombiana SA estableció a favor de los capataces el incentivo de cumplimiento de los procedimientos del proyecto que correspondía al 30% del salario básico mensual y que nunca le fue cancelado, así como tampoco le fueron tenidas en cuenta para la liquidación de sus prestaciones sociales, trabajo suplementario y aportes a la seguridad social, las sumas que recibió por concepto de

bonificación de asistencia, incentivo de productividad, incentivo HSE «*y demás bonificaciones*», además de haberle realizado descuentos unilaterales no autorizados de su liquidación final de acreencias laborales.

Afirmó que CBI Colombiana SA es contratista independiente de la Refinería de Cartagena SAS y, que en virtud del contrato comercial que las ata, Reficar SAS era la dueña y beneficiaria de la obra y labores ejecutadas por aquella «*a través del demandante*».

CBI Colombiana SA se opuso a las pretensiones por carecer de fundamento, salvo aquella que persigue la declaratoria de una relación laboral con el demandante. De los hechos, aceptó la vinculación laboral, el cargo desempeñado, la modalidad contractual, el despido sin justa causa, la calidad de beneficiario del promotor del juicio de la política salarial de REFICAR SAS y, que es contratista independiente de esta última sociedad quien era dueña de la obra y beneficiaria de las labores ejecutadas.

En su defensa alegó que las bonificaciones o incentivos que le reconoció al trabajador, eran de orden convencional y para su pago no dependían del servicio prestado por el demandante, sino de su asistencia puntual al sitio de labores y no retiro de mismo, por lo que no debían ser considerados salario para ningún efecto.

Del incentivo de cumplimiento de los procedimientos del proyecto que reclama el accionante, señaló que «*ni siquiera*

alega, menos acredita, los específicos condicionamientos previstos en el anexo contractual en el que se adoptó, para su causación».

Propuso la excepción de prescripción y, las que llamó, buena fe, inexistencia de las obligaciones y, la innominada o genérica (f.º 132-135 cuaderno del juzgado).

Reficar SAS se opuso a los pedimentos y, aceptó que para su expansión celebró contrato con varios contratistas independientes entre los cuales estaba CBI Colombiana SA.

Manifestó que nunca fue empleadora del demandante y que de la lectura del artículo 34 del CST, no basta que la codemandada sea un contratista, para que se logre imputar con éxito la condición de deudor solidario de las prestaciones que se reclamaron.

Como excepción previa propuso la de falta de competencia por razón de la falta de agotamiento de la vía gubernativa como requisito de procedibilidad de la acción, la de mérito de prescripción y, las que tituló, inexistencia de las obligaciones y, la innominada o genérica (f.º 204-212 cuaderno del juzgado). Llamó en garantía a la Compañía Aseguradora de Fianzas SA – Confianza SA y, a Liberty Seguros SA (f.º 242-245).

Liberty Seguros SA se opuso al llamamiento en garantía. Aceptó los hechos que motivaron su vinculación, a

excepción del relacionado con el pago del 100% de las obligaciones reclamadas.

Indicó que de la póliza aportada al proceso se advertía que existía un coaseguro entre la aseguradora Confianza SA y Liberty Seguros SA, a través del cual pactaron asegurar un riesgo en conjunto, asumiendo cada una un porcentaje, tal como lo permite el artículo 1095 del C. Co. Por lo anterior, precisó que es Confianza SA quien sostiene el vínculo directo con el asegurado y por ello recibe el valor total de la prima, para posteriormente redistribuirlo entre ella y Liberty SA, por lo que, en el evento de un siniestro, Confianza SA deberá responder por el 80,7% y Liberty SA por el 19,30%, *«sin que sea posible sobrepasar el límite señalado»*.

Agregó que dentro de la cobertura de la póliza emitida y cuya beneficiaria es CBI Colombiana SA, no se encuentra incluida la sanción del artículo 65 del CST.

Alegó las excepciones de falta de cumplimiento de los requisitos para afectar la póliza de cumplimiento EX000898, improcedencia del pago del siniestro por parte de Liberty Seguros SA a Reficar SA, improcedencia al pago de sanción moratoria a cargo de la aseguradora, suma asegurada como límite máximo de la responsabilidad de la compañía, disminución del valor de la póliza EX000898 expedida por Confianza SA, límite del porcentaje del riesgo a cargo de Liberty Seguros SA y, la responsabilidad indemnizatoria del asegurador no puede constituirse en fuente de enriquecimiento (f.º 295-303 cuaderno del juzgado).

La Compañía Aseguradora de Fianzas SA – Confianza SA, se opuso a los pedimentos relacionados con su vinculación al juicio. Al igual que lo hizo Liberty SA, admitió los hechos atinentes a su vinculación, a excepción del relacionado con el pago del 100% de las obligaciones reclamadas. Refirió que de acuerdo con las condiciones generales de la póliza de cumplimiento con base en la cual se llamó en garantía a Confianza SA, esta no cubre indemnizaciones diferentes a la establecida en el artículo 64 del CST, es decir, que solamente ampara el pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnización por despido sin justa causa.

Indicó que en el remoto evento en que fuera condenada, el pago a realizar no podría exceder el 80.70% del valor que se impusiera al asegurado, en razón al coaseguro existente con Liberty SA. Incoó las excepciones que denominó, ausencia de cobertura de cualquier otra indemnización diferente a la de despido sin justa causa (Art. 64 CST), coaseguro y, la genérica (f.º 315-326 cuaderno del juzgado).

En audiencia celebrada el 26 de marzo de 2019, el *a quo* aceptó el desistimiento presentado por la parte actora, en relación con Reficar SAS quien fue desvinculada del juicio en aquella oportunidad junto con las compañías aseguradoras llamadas en garantía (CD a f.º 374 cuaderno del juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, concluyó el trámite y emitió fallo el 20 de mayo de 2019 (cd a f.º 375 cuaderno del juzgado), en el que resolvió declarar que entre el demandante y CBI Colombiana SA existió un contrato de trabajo del 3 de octubre de 2012 al 26 de agosto de 2015, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y, condenó en costas al demandante quien, inconforme, apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, profirió fallo el 17 de marzo de 2022 (f.º 20-39 cuaderno del Tribunal – expediente digital), en el que decidió confirmar la sentencia de primera instancia y grabar con costas al recurrente.

Centró los problemas jurídicos en definir, si el demandante tiene derecho a la reliquidación que solicita, para lo cual debía establecer: *i)* cual es el entendimiento que debe darse al artículo 128 del CST modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990, *ii)* si el bono de asistencia debía incluirse en la base para liquidar el trabajo suplementario y las vacaciones disfrutadas en tiempo y, *iii)* si los incentivos HSE convencional, de progreso convencional, de productividad y, la prima técnica convencional tienen incidencia salarial.

Para darles respuesta, aludió a los pactos de exclusión salarial suscritos y luego de referirse a los artículos 127 y 128 del CST, realizó un estudio jurisprudencial de los diferentes pronunciamientos que en torno al tema se han proferido por esta Corporación y por la Corte Constitucional, dentro de los que reprodujo los correspondientes a las sentencias CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481; C-521-1995; C-710-1996; CSJ SL, 1 feb. 2011, rad. 35771; CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475; CSL SL403-2013; CSJ SL, 14 nov. 2018, rad. 68303; CSJ SL, 17 jul. 2019, rad. 64255; CSJ SL, 4 dic. 2019, rad. 68005 y, CSJ SL, 21 en. 2020, rad. 63154, de las cuales extrajo *«una serie de conclusiones entorno a la correcta interpretación que debe dársele al artículo 128 del CST»*.

Dentro de ellas resaltó que dicho precepto *«debe ser entendido en el contexto de que el pacto de desalarización NO ES ABSOLUTO, y no implica la posibilidad de que por acuerdo las partes le quiten el carácter salarial a un pago que remunera directamente el servicio prestado»*, por lo que, cuando se pretenda despojarlo de naturaleza salarial cuando por esencia lo es, al ser recibido por el trabajador como contraprestación directa de sus servicios, *«ese pacto deberá considerarse INEFICAZ, en atención al mandato establecido en el artículo 43 del CST»*. Agregó que los contratantes pueden determinar que determinados pagos no constituyan salario *«pero UNICAMENTE pueden hacerlo cuando real y efectivamente tales sumas no retribuyen directamente el trabajo y, por ende, no sea para beneficio del trabajador, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones»*.

Estudió la incidencia salarial del bono de asistencia, así como la validez del pacto de exclusión salarial suscrito entre el demandante y su empleadora CBI Colombiana SA, de los que evidenció que esta última *«nunca desconoció la naturaleza salarial de la referida bonificación, pues nótese, que, en las mismas especificaciones de causación, dejó establecida que la misma dependía de la asistencia puntual y el cumplimiento del trabajo, es decir de la prestación efectiva del servicio contratado»* e, incluso, *«se especificó que el bono si tendría incidencia salarial»*, por lo que coligió, a la luz del desarrollo jurisprudencial de esta Sala de Casación Laboral, que aquel *«es totalmente eficaz, ya que 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»*.

No consideró violentados los derechos del trabajador con el citado acuerdo, *«ya que las prestaciones sociales que constituyen el rubro más significativo que recibe el trabajador luego del salario y los aportes a seguridad social, eran liquidados teniendo en cuenta el bono de asistencia»*. Además, afirmó:

El demandante solo dejó de recibir por no liquidación de trabajo suplementario con inclusión del bono de asistencia, una suma muy inferior que, en palabras de la Corte, no atenta contra la remuneración mínima, vital, móvil y claramente resulta “proporcional a la cantidad y calidad del trabajo”, si se tiene en cuenta todo lo que el actor percibió por el pago de dicho bono y su inclusión en la liquidación de prestaciones sociales durante la vigencia de la relación laboral, lo que a todas luces cumple con el límite que impone la Sala de Casación Laboral para estos acuerdos, de donde debe colegirse sin lugar a dudas que la

demandada nunca tuvo intención de socavar los derechos de los trabajadores.

Con sustento en lo expuesto, afirmó que la bonificación por asistencia no debía ser tenida en cuenta a la hora de liquidar horas extras o trabajo suplementario, *«ya que las partes acordaron que el bono no sería incluido en la base para calcular tales acreencias, y dicho pacto para la Sala es eficaz»*.

Del incentivo de productividad afirmó que:

[...] no se obtenía de forma individual, ni era directamente proporcional al desempeño personal en el servicio, razón por la cual no puede considerarse como fuente próxima del ejercicio del cargo, puesto que dependía de un trabajo grupal, ya que el empleado podía desempeñar cabalmente sus funciones, pero si la disciplina en general no cumplía con el porcentaje establecido, no había lugar al reconocimiento de dicho incentivo.

A continuación, se refirió a los incentivos HSE convencional, de progreso convencional y prima técnica, de los que indicó, que de conformidad con la cláusula 12 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la USO Subdirectiva Seccional Cartagena y CBI Colombiana SA, *«no tendrían incidencia salarial en la liquidación de prestaciones sociales»*, pues de conformidad con lo señalado en sentencia CSJ SL, 5 feb. 1999, rad. 11389, *«es totalmente válido que en el marco de una convención colectiva, las partes celebrantes acuerden que los beneficios extralegales que en ella se reconocerán, no serán tenidos en cuenta, o mejor dicho serán excluidos de la base para liquidar determinadas prestaciones sociales»*.

Agregó que no puede perderse de vista que el principal objetivo de la negociación colectiva es lograr que el empleador y los trabajadores lleguen a acuerdos que mejoren las condiciones laborales y la productividad, lo que requiere de concesiones mutuas, *«En ese orden, no tendría sentido que el patrono acepte conceder beneficios superiores a los legales, pero no pueda convenir sobre los efectos o la incidencia salarial que estos tendrán»*.

Indicó que, en ese orden de ideas, el pacto contemplado en la norma convencional es válido y que, en todo caso, su eficacia no puede ser cuestionada en un proceso judicial, sino dentro del marco propio de la denuncia de la convención colectiva de trabajo, lo que restaba prosperidad a los pedimentos del demandante.

Por lo anterior, manifestó que *«resulta inane referirse al punto de apelación de la parte demandante sobre la sanción moratoria»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita a la Corte casar la sentencia gravada y, en sede de instancia, *«revoque en todas sus partes la sentencia*

absolutoria y que en su remplazo (sic) se profiera sentencia condenando a las demandas (sic) de conformidad con la demanda».

Con tal propósito propone tres cargos, por la causal primera de casación, que recibieron réplica y, enseguida se estudian.

VI. CARGO PRIMERO

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

Como causa eficiente de la vulneración, enlista los siguientes errores de hecho que atribuye al Tribunal:

1. No dar por demostrado, estándolo, que los pagos efectuados por la empresa CBI Colombiana S.A. a favor del demandante, denominado bonificación de productividad, es una contraprestación directa del servicio.
2. No dar por demostrado, estándolo, que el pago denominado bonificación de productividad 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 el anexo 2 del contrato de trabajo suscrito.
4. No dar por demostrado estándolo que la única causa del pago denominado bonificación de productividad era por la pura y simple prestación del servicio.

5. Dar por sentado que respecto del pago incentivo de productividad existía un pacto válido de desalarización.

Sostiene que los yerros resultaron de la errónea apreciación del contrato de trabajo (f.º 11-22) y su anexo 2 (f.º 21-22).

Afirma que es claro que la bonificación de productividad constituye factor salarial, por tratarse de un pago *«de carácter remuneratorio que se paga en proporción al tiempo de servicio, pues así expresamente se indicó en el anexo 2 del contrato de trabajo»* que reprodujo en su tenor literal. Resalta que, si un pago se encuentra asociado al resultado que produce su gestión, *«se entiende entonces al trabajador como un elemento de una cadena productiva y el mayor resultado solo es susceptible de medición a través del impacto que el esfuerzo individual del trabajador o del grupo de trabajadores genere en unas metas de producción establecida por el empleador»*. Reprodujo parcialmente la sentencia CSJ SL1798-2018.

VII. CONSIDERACIONES

Se duele la censura de la decisión del *ad quem* que negó connotación salarial al pago que recibió por concepto de bonificación o incentivo de productividad.

Sobre dicho emolumento coligió el juzgador de la alzada que conforme al anexo n.º 2 del contrato de trabajo suscrito entre las partes, se reconocía y pagaba mensualmente,

siempre y cuando el factor mensual de productividad de la disciplina a la que pertenecía el trabajador se hubiera desempeñado durante el mes en un índice igual o superior al 0.7% y, que el trabajo en las diferentes jornadas se hubiera adelantado sin interrupción o disturbio.

De la naturaleza salarial de ese pago, afirmó:

Luego entonces, este incentivo no se obtenía de forma individual, ni era directamente proporcional al desempeño personal en el servicio, razón por la cual no puede considerarse como fuente próxima del ejercicio del cargo, puesto que dependía de un trabajo grupal, ya que el empleado podía desempeñar cabalmente sus funciones, pero si la disciplina en general no cumplía con el porcentaje establecido, no había lugar al reconocimiento de dicho incentivo.

Aunque el cargo se orienta por la senda de los hechos, no está en discusión la existencia del contrato de trabajo entre Pedro Rafael Benítez Benítez y CBI Colombiana SA del 3 de octubre de 2012 al 26 de agosto de 2015 (f.º 26 cuaderno del juzgdo).

El artículo 127 del CST señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio y, es partir de él que se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes al sistema integral de seguridad social y prestaciones económicas reconocidas por el mismo, así como los parafiscales. De ahí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta todos los elementos retributivos del trabajo.

A partir del tal concepto, esta Corporación en sentencia CSJ SL5159-2018, como criterios para definir el salario estableció:

3. 2. CRITERIOS PARA DELIMITAR EL SALARIO

Atrás se explicó que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido. Es decir, todo lo que retribuya su trabajo. Por tanto, 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.

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.

Los desprendibles de pago de folios 153-193 que se adosaran al plenario, dan cuenta que aquel emolumento fue sufragado al demandante en el mes de julio de 2013, esto es, en vigencia de la relación laboral. Así mismo, el anexo 2 del contrato de trabajo (f.º 21-22) lo consagró en los siguientes términos:

Incentivo a la productividad del Proyecto: A partir del 1ro de mayo de 2012, La Empresa reconoce y paga al Trabajador mensualmente un incentivo a la productividad del Proyecto en la forma en que más adelante se indica. El Incentivo se reconocerá siempre y cuando, el factor mensual de productividad de la disciplina en que el Trabajador se haya desempeñado durante ese mes sea igual o superior a 0.7 y que el trabajo durante las diferentes jornadas durante ese mes se haya adelantado sin interrupción o disturbios constatados por el Ministerio de Trabajo (tal cual se definió en el documento con la política y el procedimiento aplicable a este Incentivo de la Productividad), lo cual permitirá lograr el cumplimiento de las Metas del Proyecto. Este Incentivo es un beneficio extralegal, no constitutivo de salario, y, en consecuencia, no será tenido en cuenta para efectos de calcular el pago de cualquier concepto de carácter laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. De conformidad con la legislación tributaria vigente, este Incentivo estará sujeto a la retención en la fuente. Este Incentivo a la productividad se pagará con la nómina de fin del mes inmediatamente siguientes a aquél mes al cual corresponde.

Los factores de productividad y su correspondiente porcentaje de Incentivo a la productividad que serán tenidos en cuenta son:

(...)

Ahora bien, ha señalado esta Corte que más allá de la forma, denominación o instrumento jurídico que se emplee, la posibilidad de descartar naturaleza salarial a un pago, debe fundarse en evidencia concreta de que, realmente, no retribuye el servicio prestado (CSJ SL12220-2017). También

ha sostenido que la carga de probar su origen y destino gravitaba sobre el empleador; es decir, a este extremo del litigio le incumbía acreditar que su pago no provenía de la prestación del servicio o que no estaban destinados a enriquecer el patrimonio del trabajador (CSJ SL986-2021), carga probatoria que no desplegó, con lo que, contrario a lo sostenido por el Tribunal, se reafirma su carácter salarial que, en todo caso, requería de la labor o «*desempeño*» del demandante «*durante las diferentes jornadas*» y, por ende, debía tenerse en cuenta en la base para la reliquidación de sus prestaciones sociales y vacaciones, razón por la cual habrá de casarse la sentencia impugnada en relación con este rubro.

VIII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 43, 127 y 128 del CST, en relación con el 168, 169, 173, 174, 177, 179 y 192 *ibídem*; 13 y 53 de la CN; 51, 52, 60, 61, 77 y 145 del CPTSS y, 164, 165, 166 y 167 del CGP.

Sostiene que la violación se produjo por los siguientes errores de hecho que atribuye al Tribunal:

1. Dar por demostrado contra el tenor literal del contrato de trabajo que el empleador no pretendió desconocer la incidencia salarial del pago denominado Bonificación de asistencia.
2. Dar por demostrado que existió un pacto de exclusión salarial válido entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual un pago esencialmente salarial como lo era la bonificación de asistencia, podía ser desatendido en el ejercicio de calcular los

pagos correspondientes a horas extras, trabajo suplementario, recargos por dominicales y festivos y vacaciones.

Como causa de los yerros relaciona como «**PRUEBAS INOBSERVADAS O VALORADAS ERRONEMAMENTE**» (sic): contrato de trabajo (f.º 11-22), contestación de la demanda por CBI Colombiana SA (f.º 122-135), certificación laboral (f.º 27 y 54), política salarial de Reficar (f.º 67-81), volantes de pago (f.º 28-54) y, liquidación del contrato de trabajo (f.º 26) (negrita del original).

Alega que a pesar de estar de acuerdo con la conclusión del Tribunal en cuanto a la naturaleza retributiva y salarial del pago denominado bonificación de asistencia, lo que no resulta válido es que se considere eficaz el pacto de desalarización suscrito entre las partes en relación con ese rubro. Asevera que:

El párrafo de la cláusula cuarta del contrato de trabajo lejos de ser un pacto válido, es la materialización de la posición dominante del empleador que desconoce que frente a una relación de causalidad entre un servicio prestado por el trabajador y la remuneración que este recibe del empleador, no puede concluirse nada diferente al carácter retributivo y la naturaleza salarial, lo que implica que el concepto de salario no está sometido al arbitrio de las partes, que constituye un mínimo irrenunciable de los trabajadores, tornándose en un pacto ineficaz a la luz del artículo 43 del CST.

IX. CONSIDERACIONES

El Tribunal concluyó que no existe controversia en cuanto a que el bono de asistencia fue ofrecido por CBI Colombiana SA al demandante, «*explicándosele al trabajador*

las condiciones del pago, las cuales fueron aceptadas de forma voluntaria, ya que en la demanda nunca se alegó la existencia de un vicio en el consentimiento».

Luego de remitirse a la cláusula 4 del contrato de trabajo suscrito por el demandante, señaló que *«lo primero que evidencia la Sala es que CBI COLOMBIANA nunca desconoció la naturaleza salarial de la referida bonificación, pues nótese, que, en las mismas especificaciones de causación, dejó establecido que la misma dependía de la asistencia puntual y el cumplimiento del trabajo, es decir de la prestación efectiva del servicio contratado».*

Así afirmó que el pacto que suscribieran trabajador y empleador, *«no pretendió quitar carácter salarial a un pago que evidentemente tenía tal connotación, ya que incluso se especificó que el bono sí tendría incidencia salarial»* y, agregó:

[...] De lo expuesto se extrae que el pacto de desalarización en realidad consistió en acordar que, pese a que el bono de asistencia era salario, este solo sería tenido en cuenta como factor salarial para liquidar las prestaciones sociales, vacaciones compensadas en dinero, indemnizaciones e incluso aportes a seguridad social, excluyendo únicamente las horas extras, el trabajo suplementario y las vacaciones disfrutadas en tiempo.

Pactó (sic) que, a la luz de lo señalado por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, es totalmente eficaz, ya que 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.

No puede considerarse, que dicho acuerdo violentara los derechos del trabajador, ya que las prestaciones sociales que constituyen el rubro más significativo que recibe el trabajador

luego del salario y los aportes a seguridad social, eran liquidados teniendo en cuenta el bono de asistencia.

Los yerros que endilga la censura al Tribunal se fincan en la validez que le dio al pacto de exclusión salarial que suscribieran las partes en torno la bonificación de asistencia.

Al resolver el cargo que antecede se recordó que esta Corporación ha señalado que la posibilidad de descartar naturaleza salarial a un pago debe fundarse en evidencia concreta de que, realmente, no retribuye el servicio prestado (CSJ SL12220-2017). De ahí que la labor del juez del trabajo no se agota en la contemplación del pacto de exclusión salarial con independencia de que el mismo sea expreso, claro, preciso y detallado, pues antes de plegarse a lo allí dispuesto, tiene el deber de confrontar lo convenido con la verdadera esencia del rubro en discusión, parámetros que evidentemente ignoró el Tribunal quien lejos estuvo de desarrollar algún razonamiento acerca del alcance real de los pagos acordados entre las partes. Fue suficiente encontrarlos formal y genéricamente pactados, para desestimar su carácter salarial.

El pago convencional cuya incidencia salarial se reclama en este cargo, para efectos de la liquidación final de prestaciones sociales y liquidación de trabajo suplementario, es el bono de asistencia, el que de conformidad con los desprendibles de pago adosados al plenario le fue reconocido al demandante en forma mensual desde el inicio de su vinculación laboral, en sumas variables cada período,

desembolsos de los cuales era el empleador, como ya se señalara en precedencia, quien tenía la carga de probar que su destinación obedeció a una causa distinta a la contraprestación del servicio personal y que, por ende, no tenían carácter remuneratorio (CSJ SL986-2021). En ellos se registra:

AÑO	MES	BONO DE ASISTENCIA
2012	Octubre	\$667.805
	Noviembre	\$715.505
	Diciembre	\$715.505
2013	Enero	\$715.505
	Febrero	\$715.505
	Marzo	\$732.963
	Abril	\$747.273
	Mayo	\$747.273
	Junio	\$747.273
	Julio	\$747.273
	Agosto	\$724.961
	Septiembre	\$836.494
	Octubre	\$825.358
	Noviembre	\$853.241
	Diciembre	\$881.682
2014	Enero	\$905.402
	Febrero	\$876.195
	Marzo	\$905.402
	Abril	\$876.195
	Mayo	\$905.402
	Junio	\$876.195
	Julio	\$905.402
	Agosto	\$905.402
	Septiembre	\$876.195
	Octubre	\$878.824
	Noviembre	\$876.195
	Diciembre	\$905.402
2015	Enero	\$922.402
	Febrero	\$910.454
	Marzo	\$940.802
	Abril	\$910.454
	Mayo	\$940.802
	Junio	\$910.454
	Julio	\$940.802
	Agosto	\$940.802

Lo anterior refleja que, en vigencia de la relación laboral, sí se realizó pago habitual y constante del referido beneficio, sin que se demostrara, se itera, que tuviera causa distinta a la remuneración de la prestación personal del servicio o

destino diferente a retribuir el trabajo.

Sobre dicho emolumento, acordaron las partes en el contrato de trabajo:

B) CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO

(...)

Remuneración ordinaria y bonificación

- Salario ordinario: **\$1,589,990**
- Bonificación Condicionada: **Hasta la suma de \$715,505 pagadera como se indica en la cláusula cuarta del presente contrato (f.º 11)**

En aquella estipulación contractual, se pactó:

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 por los días de descanso obligatorio por el correspondiente mes de servicios.

Si y sólo si cumple con los términos y requisitos para acceder a ella, e, 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

(...)

(ii) Desempeño HSE

(...)

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.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Tanto el salario básico mensual como el monto de la bonificación al 100% de su causación se incrementarán anualmente a partir del 1º de enero de cada año con el IPC oficial (promedio nacional) causado en los doce (12) meses anteriores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - En caso de que La Empresa lo considere necesario, La Empresa proporcionará al empleado las sumas necesarias para atender el transporte requerido para que pueda desempeñar a cabalidad sus funciones. Estas sumas serán destinadas exclusivamente a atender tales necesidades de transporte y no constituyen factor de salario.

PARÁGRAFO TERCERO. - Las partes dejan expresa constancia que dentro de lo recibido por concepto de salario variable que eventualmente reciba El Empleado queda incluido el valor de la remuneración correspondiente a los días de descanso obligatorio que transcurran, porque de toda remuneración variable se pacta que el 82.5% corresponde a salario propiamente dicho y el 17.5% restante, corresponde al valor de la remuneración de los días de descanso obligatorio (f.º 11-22 cuaderno del juzgado).

Del análisis de las documentales citadas en

precedencia, encuentra la Sala que le asiste razón en su reproche al demandante, toda vez que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio y, es a partir de él que se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes al sistema integral de seguridad social y prestaciones económicas reconocidas por el mismo, así como los parafiscales. De ahí la importancia de que en su fijación se tengan en cuenta todos los elementos retributivos del trabajo.

Ahora bien, el pago de la bonificación de asistencia cuya incidencia salarial se reclama para efectos de la liquidación del trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo, así como para el pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido, se reitera, era el empleador quien tenía la carga de probar que su destinación obedeció a una causa distinta a la prestación personal del servicio y que, por ende, no tenía carácter retributivo de aquel (CSJ SL986-2021).

Quedó visto que la remuneración del trabajador estaba conformada por dos factores: un salario ordinario y una bonificación de asistencia, esta última, condicionada al aporte del empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y, adicionalmente al «*desempeño del Empleado*» y su equipo de trabajo en el cumplimiento de las disposiciones de HSE, requisitos de los que no puede

colegirse cosa distinta, a que requieren la prestación efectiva del servicio por el trabajador para su causación.

Contrario a lo que sostiene CBI Colombiana SA y, como viene de verse, las condiciones para su reconocimiento exigen el desempeño del trabajador, es decir, remuneran la prestación personal de su servicio en favor del empleador, sin que la argumentación que este hiciera en juicio, reflejara con contundencia que dicha erogación correspondía exclusivamente a la finalidad que indica su denominación, es decir, como recompensa a su asistencia al trabajo independientemente de que desarrollara o no la actividad para la que fue contratado, circunstancia que, se itera, no aparece establecida.

De otra parte, en el contrato se acordó que aquella bonificación se tendría en cuenta para efectos del cálculo de las prestaciones sociales, el auxilio de cesantía y sus intereses y las primas de servicios, los aportes a seguridad social, las contribuciones parafiscales, la indemnización por despido sin justa causa y las vacaciones compensadas en dinero, más *«[...] no integrará la base de liquidación de ninguna acreencia del Empleado que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones disfrutadas en tiempo»*.

Para el *ad quem* con aquel pago y su pacto de exclusión salarial, a pesar de ser salario, no se violentaron los derechos al trabajador toda vez que *«solo dejó de recibir por no*

liquidación de trabajo suplementario con inclusión del bono de asistencia, una suma muy inferior que, en palabras de la Corte, no atenta contra la remuneración mínima, vital, móvil y claramente resulta “proporcional a la cantidad y calidad de trabajo», no obstante, la Sala considera que sí yerra el colegiado en tal conclusión, toda vez que dicha bonificación al retribuir directamente el servicio constituye salario y no puede dejar de serlo por acuerdo entre las partes, por lo que luce equivocada la interpretación que hace de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, demostrado el error en el que incurrió el juzgador de alzada en relación con la naturaleza salarial del bono de asistencia, el cargo prospera y la sentencia de segunda instancia se casará en ese punto.

X. CARGO TERCERO

Por la vía indirecta acusa violación del artículo 65 del CST, «*en consecuencia*» los artículos 168, 179 y 187 del CST.

Señala como «**ERRORES NOTORIOS**» en los que incurrió el juez de segunda instancia:

- Dar por no demostrado contra evidencia que el empleador actuó de mala fe cuando incorporó a los contratos una fórmula de liquidación y causación de la Bonificación de asistencia que desconocía el carácter salarial de este pago.

- No dar por demostrado que el empleador actuó de mala fe al afectar el pago de horas extras, trabajo suplementario, dominicales y festivos al pagarlos en un porcentaje menor al que indica la ley.
- No dar por demostrado estándolo que la conducta del empleador implicaba un fraude a la Ley, que implicaba para el trabajador un empobrecimiento inversamente proporcional al lucro que recibía el empleador.
- No dar por demostrado que el empleador originalmente conocía y reconocía el carácter salarial del pago denominado Bonificación de asistencia y que luego modificó la redacción de los contratos de trabajo para desconocer el carácter salarial del pago

Como documentos apreciados erróneamente, enlista el contrato de trabajo del demandante (f.º 11-22), contrato de trabajo de Willinton Avilec (f.º 57-66), política salarial de Reficar 2010 (f.º 67-81) y volantes de pago (f.º 28-54).

Para el recurrente *«No se justifica que cando (sic) a un trabajador se le exige trabajar más allá de la jornada ordinaria no se tenga en cuenta para el pago de prestaciones sociales y vacaciones»* actuar que, en su decir, antes de constituir una prueba de buena fe, revela la intención del empleador de restar incidencia salarial a un pago que por su esencia lo es, *«en fraude a la ley y con el ánimo de disimular su verdadera naturaleza salarial»*.

Resalta que hasta el año 2010, CBI Colombiana SA conocía y respetaba el carácter salarial de la bonificación de asistencia, pero que con posterioridad a dicha anualidad *«pasó sin explicaciones jurídicas o de orden práctico a un pago no salarial»*, así como a la *«inexplicable mutación de la*

consideración sobre su naturaleza jurídica es un acto desprovisto de buena fe que evidencia el ilegítimo interés del empleador de pagar menos dinero al trabajador, de generar una economía en sus costos laborales a través de un cambio en la consideración de un pago que paso (sic) de ser salario a un pago no salarial».

XI. CONSIDERACIONES

Para dar repuesta al cargo basta indicar que el Tribunal no pudo incurrir en error, pues producto de la decisión absolutoria que impartió, dispuso que «*Ante este panorama, resulta inane referirse al punto de apelación de la parte demandante sobre la sanción moratoria*», lo que conlleva a que sin que haya lugar a hacer consideraciones adicionales, el cargo no resulte próspero pues, se reitera, el colegiado de instancia lejos estaba de incurrir en un error sobre un derecho del que ninguna manifestación esgrimió por sustracción de materia.

De lo que viene de estudiarse, como quedó definido en precedencia, se casará la sentencia censurada únicamente en cuanto restó incidencia salarial al incentivo de productividad y bono de asistencia y no accedió a la reliquidación pretendida. No se casa en lo demás, esto es, en cuanto a la absolución impartida en relación con la incidencia salarial del incentivo HSE convencional, incentivo de progreso convencional y prima técnica convencional, la

que se mantiene incólume al no haber sido objeto de reproche por el recurrente.

Sin costas en sede extraordinaria dada la prosperidad parcial del recurso extraordinario y la falta de réplica.

XII. SENTENCIA DE INSTANCIA

Como quedó fijado en sede extraordinaria, los beneficios convencionales cuya naturaleza deberá examinarse son el incentivo de productividad y el bono de asistencia, es decir que, para la reliquidación de las acreencias en la forma pretendida por el demandante, solamente se tendrán en cuenta las sumas pagadas por esos conceptos en vigencia del vínculo, en tanto la prima técnica y los demás incentivos reclamados en el libelo gestor no fueron objeto de reproche en el recurso de casación, lo que lleva a colegir la conformidad del recurrente con la decisión tomada sobre ellos.

Se precisó previamente que, los desprendibles de pago allegados a folios 153-193 del cuaderno del juzgado y que se analizaran en sede de casación, dan cuenta que el bono de asistencia le fue sufragado al demandante desde el inicio de su vinculación laboral, en cantidades variables mes a mes y que también le fue pagado el incentivo de productividad. Como ya se dijo al resolver el recurso de casación y lo tiene adoctrinado la Corte, la carga de probar su origen y destino gravitaba sobre el empleador; la que no desplegó en el *sub*

lite, con lo que se reafirma su carácter salarial y, por ende, habrán de tenerse en cuenta en la base para la reliquidación de prestaciones sociales, trabajo suplementario y vacaciones de Benítez Benítez.

Previo a realizar la reliquidación solicitada, ha de decir la Sala que la demanda que dio lugar al presente juicio se radicó el 12 de febrero de 2016 como da cuenta el acta de reparto del folio 103, por lo que, no hay lugar a declarar extinguido por prescripción ningún derecho, toda vez que el vínculo laboral entre las partes, como lo tuvo por acreditado el Tribunal y no fue objeto de controversia alguna, se desarrolló entre el 3 de octubre de 2012 y el 26 de agosto de 2015, por lo que el término trienal contemplado en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, no se venció.

Siendo así, efectuadas las operaciones aritméticas, confrontadas con la liquidación final de derechos sociales y los pagos realizados al demandante en vigencia del contrato de trabajo, calculadas con un salario promedio mensual para el año 2012 \$2.633.540, 2013 \$3.232.187, 2014 \$3.131.541 y, 2015 \$3.581.428, en el que se incluyeron, además del salario y las horas extras, dominicales y festivos, los pagos convencionales cuya incidencia salarial aquí se definió (bono de asistencia e incentivo de productividad), sin la inclusión, de las sumas que le fueran reconocidas en vigencia del vínculo laboral por otros conceptos extralegales como la prima técnica y demás incentivos convencionales, tal como se observa de los desprendibles de pago de folios 153-193 del

cuaderno del juzgado y, de los que se obtienen las siguientes diferencias:

	VALOR RELIQUIDADO	SUMA PAGADA	DIFERENCIA
CESANTÍA	\$9.345.359	\$5.486.954	\$3.858.405
INTERESES A LA CESANTÍA	\$969.990	\$927.272	\$42.718
PRIMA DE SERVICIOS	\$9.435.359	\$8.943.224	\$402.135
VACACIONES	\$4.672.681	\$4.813.987	\$0
HORAS EXTRAS ORDINARIAS DIURNAS	\$9.304.563	\$5.562.091	\$3.742.472
HORAS DOMINICALES	\$9.557.536	\$5.120.341	\$4.437.195
HORAS EXTRAS DOMINICALES DIURNAS	\$82.524	\$41.514	\$41.010
HORAS FESTIVAS	\$758.495	\$561.358	\$197.137

Así mismo, hay lugar a impartir condena por las diferencias por aportes a seguridad social en pensiones durante toda la vigencia del contrato de trabajo, considerando el salario realmente percibido por el trabajador conforme quedó definido con antelación, las que deberán cancelarse a la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Protección SA, entidad pensional a la que se encontraba afiliado el demandante conforme se acredita en los volantes de pago adosados por CBI Colombiana SA (f.º 153-193), a satisfacción de aquella.

De la sanción moratoria –Artículo 65 CST-, ha sostenido de antaño la jurisprudencia de esta Corporación que su imposición no es automática, y para ello debe el juzgador valorar la conducta del deudor para determinar si su proceder estuvo revestido de buena fe y ajeno a cualquier intención de causar daño al trabajador, lo que conllevaría a su exoneración (CSJ SL8216-2016; CSJ SL6621-2017 y CSJ

SL4311-2022).

En reciente pronunciamiento en el que esta Corte definió la naturaleza salarial del pago que por bonificación de asistencia hiciera CBI Colombiana SA a sus trabajadores, en punto a la indemnización moratoria, concluyó:

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 (CSJ SL1259-2023).

En consecuencia, se impondrá condena por indexación, la que deberá calcularse de conformidad con la siguiente fórmula al momento de su pago:

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

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = valor histórico

IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en que se efectúe el pago.

IPC Inicial= Índice de precios al consumidor del mes de causación de cada uno de los derechos adeudados.

Por lo anterior, se revocará el numeral segundo de la sentencia de primer grado, y en su lugar, se impondrá a CBI Colombiana SA condena en los términos anteriormente expuestos.

Se declaran no probadas las excepciones propuestas.

Costas de las instancias a cargo de la demandada.

XIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 17 de marzo de 2022, dentro del proceso que instauró **PEDRO RAFAEL BENÍTEZ BENÍTEZ** contra **CBI COLOMBIANA SA**, y, **REFINERÍA DE CARTAGENA SAS**, al que se llamó en garantía a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS SA – CONFIANZA SA** y **LIBERTY SEGUROS SA**, únicamente en cuanto restó incidencia salarial al incentivo de productividad

y a la bonificación de asistencia, para la liquidación de acreencias laborales y trabajo suplementario. NO CASA en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR EL NUMERAL SEGUNDO de la sentencia proferida el 20 de mayo de 2019, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, por las razones expuestas en la parte considerativa.

SEGUNDO: DECLARAR que los pagos recibidos por el demandante durante la relación laboral, denominados incentivo de productividad y bono de asistencia son de naturaleza retributiva y, por ende, tienen incidencia salarial para la liquidación de los derechos sociales.

TERCERO: CONDENAR a CBI COLOMBIANA SA a pagar en favor del demandante PEDRO RAFAEL BENÍTEZ BENÍTEZ, los siguientes valores debidamente indexados al momento de su pago, de conformidad con la fórmula expuesta en la parte considerativa de esta sentencia:

- Por diferencia derivada de la reliquidación de la jornada suplementaria, de horas extras, recargo nocturno, dominicales y festivos, en la suma de \$8.417.814.
- Por diferencia derivada de la reliquidación de primas de servicio, la suma de \$402.135.

- Por diferencia derivada de la reliquidación del auxilio de cesantía, la suma de \$3.858.405.
- Por diferencia derivada de la reliquidación de los intereses a la cesantía, la suma de \$42.718.
- Al pago de las diferencias en el valor de aportes al régimen general de pensiones, durante toda la vigencia del contrato de trabajo, considerando el salario realmente percibido por el trabajador conforme quedó definido en la parte motiva de esta sentencia, las que deberán cancelarse a la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Protección SA, a su entera satisfacción.

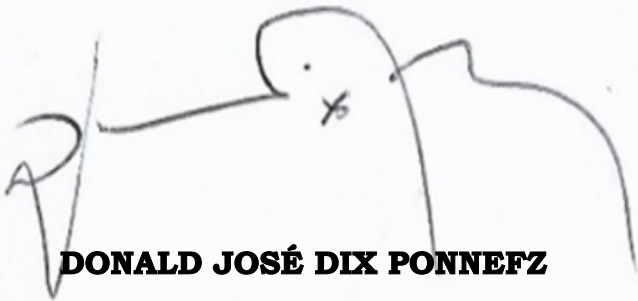
CUARTO: ABSOLVER a CBI Colombiana SA de las demás pretensiones de la demanda.

QUINTO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones propuestas.

SEXTO: Costas de las dos instancias a cargo de la parte demandada.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA-ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ
Salvamento parcial de voto

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

Código de verificación: 524CD5FA31EE89E32F9CABAB97B631CDEF3C38999DD73547CE48F1921373FAB4

Documento generado en 2024-03-07