



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**  
**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**  
**Magistrados ponentes**

**SL290-2024**  
**Radicación n.º 98725**  
**Acta 6**

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **MARIO JOSÉ CARROZ LABARCA**, contra la sentencia proferida el 13 de octubre de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso que instauró contra **CBI COLOMBIANA S.A., EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**.

**I. ANTECEDENTES**

Mario José Carroz Labarca llamó a juicio a CBI Colombiana S.A. para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo, ejecutado entre el 26 de septiembre de 2012 y el 14 de abril de 2014. Así mismo, que el pacto de exclusión salarial inserto en dicho documento y en la convención colectiva de trabajo es ineficaz y, por tanto, los

pagos efectuados por incentivos HSE convencional, productividad, bono de asistencia, progreso convencional, progreso tubería, prima técnica convencional, así como los auxilios de gastos de transferencia bancaria, lavandería y alimentación, tienen incidencia salarial.

Pidió se condenara a CBI a pagarle la diferencia en las prestaciones sociales durante toda la relación laboral, «(primas, cesantías, intereses de cesantías)» y «vacaciones disfrutadas y correspondientes en dinero», con inclusión de todos los factores salariales, las indemnizaciones de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada suplementaria y las costas procesales.

Narró que prestó servicios a CBI Colombiana S.A. del 26 de septiembre de 2012 al 14 de abril de 2014, en el oficio de «Soldador A», con una remuneración final de \$2.438.081 mensuales. En el contrato se convino un bono de asistencia y HSE «pagadero a mes vencido», devengado durante toda la la relación, condicionado a la presencia en el lugar de trabajo.

Expuso que se pactó un incentivo de productividad, supeditado al cumplimiento de las expectativas de trabajo; un bono de alimentación, auxilio de transferencia bancaria y de lavandería, por su condición de extranjero, pagaderos mensualmente; un incentivo de progreso convencional, por la prestación directa del servicio, que reemplazó al de productividad; un incentivo de progreso HSE convencional, condicionado a una mayor diligencia y cuidado en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el

trabajo; un incentivo de progreso tubería que también retribuía su trabajo y una prima técnica convencional por la prestación del servicio, que podía variar por razón de la cantidad de días asistidos y a las horas extras laboradas.

Informó que fue beneficiario de la convención colectiva suscrita entre CBI Colombiana S.A. y la Unión Sindical Obrera y que su empleador liquidó las prestaciones sociales y las vacaciones teniendo en cuenta el salario básico y el bono de asistencia y HSE, pero excluyó lo demás (fls. 1 a 17).

CBI Colombiana S.A rechazó las peticiones y propuso las excepciones de buena fe y prescripción. Aceptó el nexo laboral y sus extremos, el cargo ocupado por el actor, el reconocimiento, sin carácter salarial del bono de asistencia y HSE. Así mismo, la calidad de beneficiario de la convención colectiva de trabajo y el pago de los incentivos de productividad, progreso, HSE, productividad, tubería y la prima técnica, que tampoco son salario.

Adujo que las bonificaciones o incentivos que reconoció a Carroz Labarca, eran de orden convencional por manera que, en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no tenían connotación salarial, pues no remuneraban directamente la prestación del servicio (fls. 164 a 178).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 24 de septiembre de 2018, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la condición de salario de la BONIFICACIÓN HSE Y CUMPLIMIENTO o BONO DE ASISTENCIA pagada por la entidad CBI COLOMBIANA S.A. al actor MARIO CARROZ LABARCA, (...).

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de buena fe propuesta por CBI COLOMBIANA S.A., frente la indemnización moratoria reclamada de los art. 65 de Cs del T y 99 de la ley 50 de 1990. Declarar probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, frente a las reclamaciones de declaración de incidencia salarial de los pagos denominados Incentivo de Productividad, Progreso Convencional, Tubería, Incentivo HSE Convencional, Prima Técnica Convencional, Auxilio Gastos de Transferencia Bancaria, Auxilio de Lavandería, Bono de Alimentación Sodexho.

TERCERO: CONDENAR a la entidad CBI COLOMBIANA S.A. a pagar al actor MARIO CARROZ LABARCA, las diferencias salariales, prestacionales conforme al siguiente cuadro:

A. Diferencias salariales, la suma de \$1.261.512, especificados tales valores así;

	2012	2013	2014
Diferencia Hora Diurna Extra Ordinaria		\$761.563	
Hora Festiva		\$63.196	
Hora Extra Dom y Fest 2.0		\$12.683	
Hora Dominical	\$54.764	\$302.482	\$66.825

B. Diferencias Prestacionales y Vacaciones la suma de \$664.952, conforme a los siguientes valores:

PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES	2012	2013	2014
Diferencias Auxilio de Cesantías	\$1.639	\$302.482	\$5.569
Intereses de Cesantías	\$141	\$26.114	\$481
Primas de Servicio	\$1.639	\$302.482	\$5.569
Vacaciones		\$15.845	\$2.992

Sobre tales valores se han de pagar tales diferencias indexadas desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, a la fecha del efectivo cumplimiento o pago de tales valores por la demandada.

CUARTO: CONDENAR a la entidad CBI COLOMBIANA S.A., a efectuar las cotizaciones por concepto de aportes al SGSS en pensión, a la AFP a la cual se encontraba afiliado el actor, conforme a las diferencias expuestas.

2012	Diciembre
	\$54.764

2013	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Noviembre	Diciembre
	\$47.012	\$204.408	\$214.554	\$222.554	\$48.382	\$159.305	\$83.464	\$160.244

2014	Enero
	\$66.825

QUINTO: CONDENAR en costas a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. (...).

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de ambas partes, el Tribunal revocó los numerales 1, 3 y 4 del fallo apelado. En su lugar, absolvió a CBI Colombiana S.A. y gravó con costas al actor en primera instancia, y no las impuso en segunda. Confirmó el numeral 2.

Dejó por fuera de debate la existencia del contrato de trabajo entre las partes, desde el 26 de septiembre de 2012 hasta el 14 de abril de 2014.

Anunció que se ocuparía de proveer sobre la incidencia prestacional de «*la bonificación de asistencia, el incentivo HSE, el incentivo de progreso de tubería y la prima técnica*» como componentes de la base y de definir el alcance del pacto de desalarización, la viabilidad de los reajustes deprecados y la imposición de la sanción moratoria.

Estimó que conforme la cláusula 4 del contrato de trabajo (fls. 18 y ss), la empresa pagaría al actor por fungir

como Soldador A, una remuneración ordinaria de \$2.228.707, más una bonificación por asistencia de \$1.002.926, sujeta al «*cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo*» y el «*desempeño del empleado y de su equipo (...) en las disposiciones de Higiene, Salud y Medio Ambiente*».

Explicó que bajo la égida de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, dicho «*bono de asistencia*» no era factor salario, en tanto no retribuía directamente el servicio, sino que estaba diseñado para «*neutralizar la inasistencia*» de los empleados a laborar. Que de los volantes de pago, se desprendía que la empresa no sufragaba los días en que el empleado no asistiera a trabajar, por incapacidades o ausencias injustificadas.

Precisó que el pago habitual no era una «*directriz inequívoca*» de que fuera salario. Que lo que debía examinarse «*era si su finalidad es remunerar de manera directa la actividad que realiza el asalariado*». Estimó que tal hipótesis no se presentaba en el caso litigado, toda vez que el pago se generaba por la labor de un grupo de trabajo. Por ello, dijo, era lícito que las partes restaran connotación salarial al bono, «*con la especificación, precisión y claridad con la que debe cumplir este tipo de acuerdos*» (CSJ SL1798-2018). Enseguida, añadió:

En todo caso, de los volantes de pago dimana que, en efecto, el bono de asistencia fue cancelado de forma consecuente con los días laborados por el actor, sin embargo, no encuentra la Sala que tal circunstancia hubiere desnaturalizado su finalidad, a que

se aludió anteriormente, de retribuir directamente el servicio prestado, como se alega, por cuanto se trata de dos circunstancias diferentes, en la medida en que es posible que un trabajador comparezca a su sitio de trabajo, pero por circunstancias ajenas a su voluntad no sea posible la prestación personal de sus labores, conceptos cuya distinción se percibe de los presupuestos que establecieron las partes para la causación del mencionado bono de asistencia.

Consideró que los denominados «*incentivo HSE, incentivo de progreso, incentivo de progreso tubería, y prima técnica*», no podían ser analizados, en tanto la convención colectiva de trabajo allegada carecía de constancia de depósito, de suerte que estaba comprometido su valor probatorio (CSJ SL8718-2014). Se relevó del estudio de la sanción moratoria.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

En 3 cargos que no merecieron réplica, pretende que la Corte case la sentencia gravada, en cuanto no incluyó «*LA PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERÍA, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERÍA, INCENTIVO BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL como factores salariales en la liquidación de acreencias laborales*» para que, en sede de instancia, confirme parcialmente la

decisión del *a quo* y acceda a la totalidad de las pretensiones de la demanda.

## **VI. CARGO PRIMERO**

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

Como errores de hecho, enlista:

No tener por demostrado estándolo que, los pagos correspondientes a PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL constituían factor salarial para liquidar todas las prestaciones sociales.

No tener por demostrado estándolo, que la demandada no expuso una razón seria, objetiva y atendible para liquidar adecuadamente al trabajador incluyendo todos los factores salariales.

No tener por demostrado estándolo, que el trabajador tiene derecho a que le liquiden y paguen todas las prestaciones sociales incluyendo todos los factores salariales junto con las sanciones del art 65 CST y 99 de la ley 50/90.

Como pruebas mal apreciadas, relaciona los volantes de pago, las planillas de seguridad social y la convención colectiva de trabajo.



Asegura que el Tribunal se equivocó en la valoración de las pruebas denunciadas, toda vez que de ellas se desprende, sin dificultad, la condición salarial de la «PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD, INCENTIVO DE PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL, BONO DE ASISTENCIA E INCENTIVO HSE CONVENCIONAL», pagados como contraprestación directa del servicio. Añade que el empleador incumplió la carga de desvirtuar el carácter salarial de dichos pagos.

Aduce que el consenso de desalarización, visible en el Anexo 1 del convenio colectivo de trabajo, se desvirtúa con los desprendibles de nómina, en tanto fueron permanentes, así:

MES	CONCEPTO	MONTO
SEPTIEMBRE	SALARIO BÁSICO	\$371.451
2012	BONO DE ASISTENCIA	\$167.154
	TOTAL	\$538.605

MES	CONCEPTO	MONTO
OCTUBRE	SALARIO BÁSICO	\$2.228.707
2012	BONO DE ASISTENCIA	\$1.002.926
	TOTAL	\$3.231.633

MES	CONCEPTO	MONTO
NOVIEMBRE	SALARIO BÁSICO	\$2.228.707
2012	BONO DE ASISTENCIA	\$1.002.926
	INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD	\$88.000
	TOTAL	\$3.319.633

MES	CONCEPTO	MONTO
DICIEMBRE	SALARIO BÁSICO	\$2.228.707
2012	BONO DE ASISTENCIA	\$938.806
	INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD	\$96.000
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$130.008
	TOTAL	\$3.393.521

MES	CONCEPTO	MONTO
ENERO	SALARIO BÁSICO	\$2.228.707
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.002.926

	INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD	\$72.000
	TOTAL	\$3.303.633

MES	CONCEPTO	MONTO
FEBRERO	SALARIO BÁSICO	\$ 2.228.707
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.002.926
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$104.471
	TOTAL	\$3.336.104

MES	CONCEPTO	MONTO
MARZO	SALARIO BÁSICO	\$2.283.087
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.027.397
	INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD	\$178.000
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$321.060 + 133.180
	TOTAL	\$3.942.724

MES	CONCEPTO	MONTO
ABRIL	SALARIO BÁSICO	\$2.286.540
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.014.636
	INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD	\$224.200
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$327.327+\$29.096+\$135.780
	TOTAL	\$4.017.489

MES	CONCEPTO	MONTO
MAYO	SALARIO BÁSICO	\$2.37.662
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.012.541
	INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD	\$294.800
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$375.815+\$135.780
	TOTAL	\$4.146.598

MES	CONCEPTO	MONTO
JUNIO	SALARIO BÁSICO	\$2.327.662
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.032.093
	INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD	\$302.800
	TRABAJO SUPLEMENTARIO MÁS RECARGOS	\$109.107
	TOTAL	\$3.771.662

MES	CONCEPTO	MONTO
JULIO	SALARIO BÁSICO	\$2.327.662
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.047.456
	INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD	\$284.800
	TRABAJO SUPLEMENTARIO MÁS RECARGOS	\$218.214+\$135.780
	TOTAL	\$4.013.912

<b>MES</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>MONTO</b>
AGOSTO	SALARIO BÁSICO	\$2.327.662
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$872.880
	TOTAL	\$3.200.542

<b>MES</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>MONTO</b>
SEPTIEMBRE	SALARIO BÁSICO	\$2.327.662
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$977.626
	TOTAL	\$3.305.288

<b>MES</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>MONTO</b>
OCTUBRE	SALARIO BÁSICO	\$2.428.822
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.033.482
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$29.678
	PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL	\$2.350.993
	TRABAJO SUPLEMENTARIO MÁS RECARGOS	N/A
	TOTAL	\$5.842.975

<b>MES</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>MONTO</b>
NOVIEMBRE	SALARIO BÁSICO	\$2.374.215
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.068.397
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$219.741
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$216.741
	INCENTIVO PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL	\$1.373.783
	PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL	\$1.893.856
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$1.585.490
	TOTAL	\$7.332.223

<b>MES</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>MONTO</b>
DICIEMBRE	SALARIO BÁSICO	\$2.453.356
2013	BONO DE ASISTENCIA	\$1.083.355
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$226.687
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$226.687
	INCENTIVO PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL	\$1.417.207
	PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL	\$1.921.284
	TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS	\$74.196+\$138.496 +\$138.496
	TOTAL	\$7.453.077

<b>MES</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>MONTO</b>
ENERO	SALARIO BÁSICO	\$ 2.519.350
2014	BONO DE ASISTENCIA	\$1.081.712

	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$241.211
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$99.141
	INCENTIVO PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL	\$505.299
	PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL	\$1.916.517
	TRABAJO SUPLEMENTARIO MÁS RECARGOS	\$138.496
	TOTAL	\$6.501.726

MES	CONCEPTO	MONTO
FEBRERO	SALARIO BÁSICO	\$2.438.081
2014	BONO DE ASISTENCIA	\$1.060.565
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$193.654
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$296.293
	INCENTIVO PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL	\$1.108.051
	PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL	\$1.609.490
	TRABAJO SUPLEMENTARIO MÁS RECARGOS	N/A
	TOTAL	\$6.706.134

MES	CONCEPTO	MONTO
MARZO	SALARIO BÁSICO	\$ 2.519.350
2014	BONO DE ASISTENCIA	\$1.060.565
	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	\$184.153
	INCENTIVO DE PROGRESO CONVENCIONAL	\$62.249
	INCENTIVO PROGRESO TUBERÍA CONVENCIONAL	\$389.169
	PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL	\$1.877.739
	TRABAJO SUPLEMENTARIO MÁS RECARGOS	N/A
	TOTAL	\$6.093.225

Considera evidente el desafuero del juzgador de la alzada, en tanto estimó suficiente lo acordado en el instrumento extralegal para dotar de validez la exclusión de efectos prestacionales a los pluricitados pagos. Aduce que dicha postura riñe con la jurisprudencia de la Corte, según la cual «*el mismo debe contener unos presupuestos mínimos (...) tanto de la causación como de su cuantía, que permita arribar a una delimitación conceptual de los motivos y*

*circunstancias*», que no hacer «*exposiciones genéricas, ambiguas, imprecisas [y] globalizadoras que impidan hacer un estudio detallado de los beneficios*» (CSJ SL3272-2018 y CSJ SL4866-2020).

Asevera que, contrario a lo inferido por el *ad quem*, del interrogatorio del representante legal se extrae fácilmente que los incentivos convencionales remuneraron directamente el servicio, dado que afirmó que «*ha (sic) mayor actividad del trabajador, mayor emolumento*». Lo recrimina porque desapercibió que la enjuiciada no expuso una «*razón seria, objetiva y atendible*» para dejar de incluir la totalidad de los factores salariales; que por ello, no podía exonerarse del pago de las sanciones moratoria y por no consignación de la cesantía. Enseguida, expone:

De todos los cálculos descritos tenemos que, para el mes de noviembre de 2013, el trabajador devengó como ingresos retributivos del servicio la suma de \$2.559.705 (no se tienen en cuenta auxilios no retributivos del servicio), de ese total de ingresos el SALARIO BÁSICO + BONO DE ASISTECIA + HORA EXTRA, ascendió al monto de \$3.628.102, lo que representa solo, por el contrario, los beneficios distintos a los previamente referenciados, ascendía a la suma de \$3.704.121

En línea con lo anterior, dice, «*si para el despacho era (...) importante establecer o hacer un análisis de proporcionalidad y calidad de los pagos recibidos*», debió tener en cuenta los volantes de pago, que reflejan lo siguiente:

ES DE OCTUBRE 2013	\$2.350.993
DÍAS LABORADOS	26.7
DÍAS DE AUSENCIAS LABORALES:	4.3
HORAS DE TRABAJO SUPLEMENTARIO:	0.0

MES DE NOVIEMBRE 2013	\$1.893.586
DÍAS LABORADOS	29
DÍAS DE AUSENCIAS LABORALES:	1
HORAS DE TRABAJO SUPLEMENTARIO:	15.0

MES DE DICIEMBRE 2013	\$1.92.284
DÍAS LABORADOS	30.42
DÍAS DE AUSENCIAS LABORALES:	0.58
HORAS DE TRABAJO SUPLEMENTARIO:	24.0

MES DE ENERO 2014	\$1.916.517
DÍAS LABORADOS	29.54
DÍAS DE AUSENCIAS LABORALES:	1.46
HORAS DE TRABAJO SUPLEMENTARIO:	8.0

MES DE FEBRERO 2014	\$1.609.490
DÍAS LABORADOS	22
DÍAS DE AUSENCIAS LABORALES:	6
HORAS DE TRABAJO SUPLEMENTARIO:	0

MES DE MARZO 2014	\$1.877.739
DÍAS LABORADOS	29
DÍAS DE AUSENCIAS LABORALES:	2.0
HORAS DE TRABAJO SUPLEMENTARIO:	0

MES DE ABRIL 2014	\$1.547.258
DÍAS LABORADOS	27
DÍAS DE AUSENCIAS LABORALES:	3
HORAS DE TRABAJO SUPLEMENTARIO:	0

Considera que una valoración acertada de la documental referida, hubiera permitido concluir que la prima técnica convencional dependía de la prestación del servicio, de suerte que su monto disminuía *«por la ausencia justificada o no por parte del trabajador, y de otro lado, a mayor días laborados y mayores horas de trabajo suplementario, ello implicaba mayor valor»*.

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Denuncia «*ERROR DE DERECHO POR VIA INDIRECTA*».

Expone que:

Sobre el pago de PRIMA TECNICA CONVENCIONAL, el ad quem dio un alcance probatorio que no otorga la ley sustancial, en el entendido que dio por demostrado sin estarlo, que la presencia de la Convención Colectiva de Trabajo implica la virtualidad de validez total sobre pactos de exclusión de factores salariales, aspecto que no se encuentra previsto en la Ley.

## **VIII. CARGO TERCERO**

Por vía directa, acusa interpretación errónea de los artículos 30 de la Ley 1393 de 2010, en relación con los preceptos 22, 24, 37, 39, 43, 64, 65, 104, 108, 127, 128, 374, 467, 468, 470, 471, 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo; 13, 18 y 22 de la Ley 100 de 1993; 60, 61, 62 y 66 A del Código Procesal del Trabajo, 174 y 177 del Código de Procedimiento Civil; 1602 del Código Civil y 13, 39, 43 y 53 de la Constitución Política.

Cuestiona la exégesis del Tribunal a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que consideró que la falta de depósito de la convención colectiva de trabajo acarrea consecuencias negativas al demandante, en tanto responsable de la carga probatoria. Expone que «*entonces la pregunta que debió hacerse el despacho y que ahora debe considerar la H. Corte Suprema de Justicia es ¿a quién*

*perjudica esta situación, si es al demandado o al demandante?».*

Afirma que la principal defensa de la encausada fue el pacto de exclusión salarial vertido en el instrumento convencional, de suerte que la exclusión de este medio de prueba, afectaría a la empresa. Añade que lo anterior, cobraría más firmeza si se evalúa la versión del representante legal de la compañía, quien aseguró que los pagos se generaban mensualmente.

## **IX. CONSIDERACIONES**

No es controversial la existencia del contrato de trabajo entre Mario José Carroz Labarca y CBI Colombiana S.A., entre el 26 de septiembre de 2012 y el 14 de abril de 2014.

La recurrente reprocha al juez de apelaciones haber desprovisto de incidencia prestacional los pagos efectuados a título de prima técnica, incentivos de progreso, de progreso de tubería, de productividad, HSE y bono de asistencia convencionales, que generó su exclusión de la base para liquidar prestaciones sociales y vacaciones. Además, dice, no debió restar mérito probatorio al convenio colectivo de trabajo por falta de la nota de depósito.

En esto último, la censura tiene razón. Si bien, el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo exige la solemnidad echada de menos por el juzgador de la alzada, no es menos cierto que en el acápite de «*HECHOS, FUNDAMENTOS Y*



*RAZONES DE LA DEFENSA*» de la contestación a la demanda, la enjuiciada admitió que los beneficios no solo tenían como fuente el contrato de trabajo, sino también «*la convención colectiva de trabajo de septiembre de 2013*» que «*descarta su consideración como salario para efectos del cálculo de otras acreencias*».

En este orden, como desde los albores de la contienda CBI no puso en duda que el accionante era beneficiario del convenio colectivo de trabajo, mal podía el juzgador, *motu proprio*, restar eficacia probatoria al instrumento referido y, por contera, abstenerse de analizar la viabilidad de las pretensiones. En sentencia CSJ SL1975-2021, la Sala discurrió:

De todos modos, y si la Sala con amplitud estudiara de fondo el cargo, conduciría a no encontrar factible el quiebre de la decisión confutada, pues, si bien es cierto la jurisprudencia, CSJ SL20037-2017, ha establecido frente al tema de la acreditación de la nota de depósito en los instrumentos convencionales lo siguiente:

*[...] Ahora bien, aun cuando con insistencia la Sala ha reiterado que la nota de depósito de las convenciones colectivas resulta ser un requisito indispensable para poder generar los derechos en ella contemplados, toda vez que el artículo 469 del C.S.T impone el cumplimiento de tal actuación incluso exigiendo que se haga en el término de 15 días siguientes a la suscripción del acuerdo, como se dijo, por ejemplo, en las sentencias SL 3495 – 2014, SL4427 – 2014 y SL 930 – 2014, presupuesto que además y contrario a lo afirmado por el recurrente, en el expediente cuenta con el debido respaldo, es de advertir que el tema relativo a la validez de la Convención Colectiva en que se amparó el Tribunal para resolver la controversia, no fue planteado al contestar la demanda como argumento de ataque, ni se vislumbró en el desarrollo del proceso, ni en la apelación se adujo tal motivación, por lo que puede decirse que su aplicación fue un punto indiscutido por las partes.*

Así las cosas, rememorando la sentencia 35685 de 3 de mayo de 2011 radicación 35685 «*al no existir debate alguno en torno a la*

*naturaleza de las prestaciones, mal puede la recurrente exigir prueba solemne de la convención colectiva de trabajo, cuando, se insiste, no fue materia de controversia»,* la fuente normativa de la prestación.

Se impone no perder de vista que los rubros cuya incidencia prestacional se reclama tienen fuente convencional, de suerte que, en principio, debería acudir al convenio colectivo para definir si tienen ese carácter. Sin embargo, no bastaba que el juzgador de la alzada se conformara con la lectura de la cláusula extralegal, sino que debió acudir a la preceptiva del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo y a las enseñanzas jurisprudenciales de esta Sala de la Corte. Sobre los «*criterios para delimitar el salario*», en sentencia CSJ SL5159-2018, la Sala expuso:

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.

Según la norma recién mentada, es salario «*no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo suplementario*», etcétera.

En sentencia CSJ SL1993-2019, se adoctrinó que todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda. De esta suerte, añadió, la índole remuneratoria del pago «*no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados*».

En ese orden, allende 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 es retributivo del servicio prestado (CSJ SL12220-2017).

Conviene recordar que la labor del juez del trabajo no se agota en la contemplación del pacto de exclusión salarial vertido en un contrato de trabajo o convenio colectivo; con independencia de que el mismo sea claro, preciso y detallado, antes que plegarse a lo convenido, existe el deber de confrontarlo con la verdadera esencia del rubro en discusión.

De lo expuesto, brota paladino que el juez de segundo grado incurrió en los errores jurídicos enrostrados, pues no solo desconoció lo dispuesto en la ley y la jurisprudencia en punto a la necesidad de verificar la verdadera destinación de los pagos, sino que estimó que era imprescindible la nota de depósito de la convención colectiva a fin de verificar la naturaleza de los pagos y su habitualidad (CSJ SL, 22 jul. 2004, rad. 23959). Así las cosas, el *ad quem* se equivocó en la exégesis de los artículos acusados.

En cuanto a la incidencia prestacional de los pagos, se observa que los incentivos convencionales fueron sufragados mensualmente a partir de octubre de 2013 y hasta abril de 2014, en sumas variables (fls. 33 a 55), y el empleador no acreditó una destinación distinta a la retribución del servicio (CSJ SL986-2021).

De los volantes de pago (fls. 33 a 55) por todo el tiempo de servicio prestado por el promotor del juicio, se extrae que la empresa sufragó las sumas que a continuación se

relacionan:

AÑO	MES	PRIMA TECNICA CONVENCIONAL	INCENTIVO HSE CONVENCIONAL	INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL	INCENTIVO PROGRESO DE TUBERÍA CONVENCIONAL	INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD	BONO DE ASISTENCIA
2012	Septiembre						\$167.154
	Octubre						\$1.002.926
	Noviembre					\$88.000	\$1.002.926
	Diciembre					\$96.000	\$938.806
2013	Enero					\$72.000	\$1.002.926
	Febrero						\$1.002.926
	Marzo					\$178.600	\$1.027.397
	Abril					\$224.200	\$1.014.636
	Mayo					\$294.800	\$1.012.541
	Junio					\$302.800	\$1.032.093
	Julio					\$284.800	\$1.047.456
	Agosto						\$872.880
	Septiembre						\$977.626
	Octubre	\$2.350.993	\$29.678				\$1.033.482
	Noviembre	\$1.893.856	\$219.741	\$219.741	\$1.373.783		\$1.068.397
	Diciembre	\$1.921.284	\$226.687	\$226.687	\$1.417.207		\$1.083.355
2014	Enero	\$1.916.517	\$241.211	\$99.141	\$505.299		\$1.081.712
	Febrero	\$1.609.490	\$193.654	\$296.293	\$1.108.051		\$1.060.565
	Marzo	\$1.877.739	\$184.153	\$62.249	\$389.169		\$1.060.565
	Abril	\$804.745	\$352.225				\$438.854

Revisado el contrato de trabajo (fls.18 a 26), se avizora que en la cláusula 5.<sup>a</sup>, los suscribientes convinieron:

#### 5. BENEFICIOS EXTRALEGALES.

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

salarial de cualquier pago que se reconozca en adición al salario acordado con base en la facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Sin dificultad, se extrae que se trata de una disposición contractual amplia e indeterminada que abarca beneficios, auxilios y pagos por bonificaciones sin distinción, de suerte que no había lugar a colegir que emergía un pacto expreso entre los contratantes, para excluir de la base de liquidación los multimencionados pagos.

Tampoco, en el contrato de trabajo se estipuló la destinación de los pagos por prima técnica convencional, bono de asistencia y los incentivos de progreso convencional, de progreso de tubería convencional, de productividad y HSE convencional. Así pues, el juez de apelaciones no contaba con sustento jurídico, ni fáctico, para restarle carácter salarial.

Se casará la sentencia confundida, sin imposición de costas, dada la prosperidad del recurso y la ausencia de réplica.

## **X. SENTENCIA DE INSTANCIA**

El juez de primer grado consideró que el bono de asistencia era constitutivo de salario y ajustó horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, así como las prestaciones sociales y las vacaciones. No impuso la indemnización moratoria, ni la sanción por consignación deficitaria de la cesantía. Negó los reajustes solicitados con base en la aplicación de la convención colectiva de trabajo,

dada la existencia de la cláusula de desalarización incluida en el contrato de trabajo y en aquel instrumento.

En ese orden, basta lo dicho en sede de casación para revocar la decisión del *a quo*, en tanto negó la procedencia de las pretensiones, sin evaluar la naturaleza de los pagos efectuados al actor.

Como viene de verse y se definió en sede extraordinaria, los beneficios convencionales cuya naturaleza deberá examinarse son: los incentivos HSE, de progreso, «*de progreso tubería*», de productividad, bono de asistencia y, prima técnica. A ellos se contrajo el alcance de la impugnación.

Para resolver la apelación de la empresa, como se dejó precisado, de acreditarse el pago habitual y constante de algún rubro al trabajador, al empleador corresponde demostrar que tuvieron una causa distinta a la prestación del servicio. La Sala analizará las pruebas que de aquellos emolumentos se adosaron al plenario.

1.- Bono de asistencia:

Las partes acordaron en el contrato de trabajo:

**B) CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO**

(...)

Remuneración ordinaria y bonificación

- Salario ordinario: **\$2.228.707**
- Bonificación Condicionada: **Hasta la suma de \$1.002.926 pagadera como se indica en la cláusula cuarta del presente**

**contrato**

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, el Empleado tendrá derecho a una bonificación mensual cuya causación estará determinada por los siguientes indicadores: (i) el aporte del Empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del Empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de Higiene, Salud y Medio Ambiente (“HSE”).

**(i) Aporte del Empleado en el Cumplimiento del Cronograma de su Equipo de Trabajo**

(...)

**(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 (Subraya la Sala).

**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 22-24 cuaderno del juzgado).

En la liquidación final de acreencias sociales (fl. 55), se observa que para su cuantificación se incluyó el valor correspondiente a «*BONO DE ASISTENCIA*».

De las pruebas analizadas, se desprende que asiste razón al *a quo* en tanto la remuneración estaba conformada por un salario ordinario y una bonificación de asistencia, condicionada a la contribución del empleado al 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. De tales exigencias solo puede colegirse que requieren la prestación efectiva del servicio para su causación. Así lo concluyó esta Corporación en sentencia CSJ SL1259-2023.

Contrario a lo que sostiene CBI Colombiana S.A, las condiciones para su reconocimiento exigen el desempeño del

trabajador, por manera que remuneraron directamente la prestación personal de su servicio.

En el contrato de trabajo se acordó que aquella bonificación se tendría en cuenta para calcular las prestaciones sociales, el auxilio de cesantía, sus intereses, las primas de servicios, los aportes a seguridad social, las contribuciones parafiscales, la indemnización por despido y las vacaciones compensadas en dinero, pero «[...] *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*». Desde luego, tal exclusión contraviene la norma legal, toda vez que si retribuye directamente el servicio, constituye salario y no deja de serlo por acuerdo entre las partes. Esta reliquidación merece confirmación.

Aunque el demandante no hizo esfuerzo por explicar las razones de su inconformidad con los montos liquidados por trabajo suplementario, antes de concluir la sustentación de la apelación, advirtió que la decisión debía revocarse parcialmente, para incluir los incentivos convencionales y el bono de asistencia. Se accederá a la petición.

La liquidación se elaborará sobre el promedio salarial obtenido de lo pagado por los rubros atrás referenciados, conforme al cuadro relacionado en sede de casación, de donde se obtienen los siguientes valores: 2012 \$823.953, 2013 \$1.544.779 y 2014 \$3.320.408.

Revisados los comprobantes de nómina (fls. 37 a 75), se colige que la empresa adeuda por horas extras, recargos nocturnos, dominicales y feriados, los siguientes valores: \$34.328 por 2012; \$1.702.322 por 2013 y \$210.981 por 2014, para un total de \$1.947.631. El promedio anual que será colacionado en la base de liquidación de las prestaciones sociales y las vacaciones asciende a: \$29.062 por 2012, \$4.460.083 por 2013 y \$155.993 por 2014.

2.- Incentivos de progreso convencional, progreso tubería, HSE, productividad y prima técnica:

Los desprendibles de pago (fls. 33 a 55) analizados en casación, registran que estos rubros fueron sufragados de octubre 2013 a abril de 2014, en sumas variables mes a mes, salvo el incentivo de productividad, que se pagó de noviembre de 2012 a enero de 2013 y de marzo a julio del mismo año.

Como ya se dijo en el estadio anterior, y lo tiene adoctrinado la Corte, la carga de probar su origen y destino gravita 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). Como tal carga probatoria no fue honrada, queda corroborado su carácter salarial y, por ende, habrán de tenerse en cuenta para reliquidar prestaciones sociales y vacaciones del trabajador.

No se declarará probada la excepción de prescripción, como quiera que la demanda inicial se presentó el 26 de junio

de 2015 (fl.87) y el vínculo laboral se ejecutó entre el 26 de septiembre de 2012 y el 14 de abril de 2014 (fl. 55), de donde se sigue que el término contemplado en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del procesal laboral no afectó alguno de los derechos reconocidos.

Efectuadas las operaciones aritméticas, confrontadas con la liquidación final de prestaciones sociales y los pagos realizados al demandante en vigencia del contrato de trabajo, se obtiene como salario promedio mensual, para 2012 \$3.151.615, para 2013 \$3.872.441 y para 2014 \$5.758.489. Tales guarismos se obtuvieron de la sumatoria del salario básico, el bono de asistencia, las horas extras y los pagos convencionales cuya naturaleza salarial quedó definida.

	VALOR RELIQUIDADO	SUMA PAGADA	DIFERENCIA
CESANTÍA	\$6.602.538	\$971.362	\$5.631.176
INTERESES A LA CESANTÍA	\$565.497	\$33.213	\$532.284
PRIMA DE SERVICIOS	\$6.602.538	\$4.153.426	\$2.449.112
VACACIONES	\$3.301.268	\$1.877.472	\$1.423.796

De antaño, la Corte asentó que la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no son de imposición automática e inexorable. El juzgador tiene la obligación de valorar la conducta del deudor para verificar si su proceder estuvo revestido de buena fe exenta de culpa, lo que conllevaría a su exoneración (CSJ SL8216-2016; CSJ SL6621-2017 y CSJ SL4311-2022).

En pronunciamiento CSJ SL1259-2023, la Sala discurrió:

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 resultar procedente la aplicación de aquellas consideraciones al presente proceso, que se hacen extensivas a la sanción por no consignación de cesantía, se confirmará la decisión del *a quo* en dicho sentido. Se indexarán las condenas impuestas en esta providencia, con base en la siguiente fórmula:

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

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = valor a indexar

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.

Así las cosas, se revocará parcialmente la sentencia de primer grado y, en su lugar, se impondrán las condenas en los términos explicados. Se declararán no probadas las excepciones propuestas.

En las instancias, costas a cargo de CBI Colombiana S.A.

## **XI. 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 13 de octubre de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso seguido por **MARIO JOSÉ CARROZ LABARCA** contra **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, en cuanto revocó la sentencia de primera instancia y, en su lugar, absolvió.

En sede de instancia, **Resuelve:**

**PRIMERO:** Revocar parcialmente la sentencia proferida el 24 de septiembre de 2018, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena.

**SEGUNDO:** Declarar que los pagos recibidos por **MARIO JOSÉ CARROZ LABARCA** durante la relación laboral, denominados incentivo HSE, incentivo de progreso convencional, incentivo de progreso de tubería, incentivo de productividad, prima técnica y bono de asistencia, son

constitutivos de salario.

**TERCERO:** Condenar a **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** a pagar a **MARIO JOSÉ CARROZ LABARCA**, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y feriados, por los siguientes valores: \$34.328 por 2012; \$1.702.322 por 2013 y \$210.981 por 2014, para un total de \$1.947.631.

**CUARTO:** Condenar a **CBI COLOMBIANA S.A., EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, a pagar a **MARIO JOSÉ CARROZ LABARCA**, lo siguiente:

- Auxilio de Cesantía: \$5.631.176
- Intereses a la cesantía: \$532.284
- Vacaciones: \$1.423.796
- Prima de Servicios: \$2.449.112

**QUINTO:** Declarar probada la excepción de buena fe y no probadas las demás.


**SEXTO:** Con base en la fórmula explicada, se ordena indexar las condenas impuestas en esta providencia.

**SÉPTIMO:** Costas en las instancias a cargo de **CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**

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

Costas como se dijo.

**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: E8BAD66A919A1E46C989BC7F92BFE3DDC56D321B30DB8DA0708870CE15C0CB50  
Documento generado en 2024-03-01