



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL2117-2023

Radicación n.º 96654

Acta 31

Bucaramanga, treinta (30) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JUAN PABLO FRANCO VANEGAS**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena el 10 de noviembre de 2021, en el proceso que instauró contra **CBI COLOMBIANA S.A.** y **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S.**, al cual fueron vinculadas las sociedades **LIBERTY SEGUROS S.A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. -CONFIANZA S.A.-**

I. ANTECEDENTES

Juan Pablo Franco Vanegas demandó a CBI Colombiana S.A. (en adelante CBI Colombiana S.A.) y solidariamente a la Refinería de Cartagena S.A. -hoy Refinería de Cartagena S.A.S.- (en adelante Reficar S.A.S.), para que se declarara con la primera

de ellas la existencia de un contrato de trabajo, entre el 24 de abril de 2012 y el 29 de agosto de 2014, y la ineficacia de la terminación del vínculo «[...] *atendiendo a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 65 CST*» o, en subsidio de ello, que se declarara que el acto de despido fue injusto, pues conforme al artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, este debió prorrogarse por un término no inferior a un año.

También pretendió que se declarara que CBI Colombiana S.A. «[...] *desconoció el orden legal al excluir como factor salarial, el valor de la bonificación de asistencia y el valor del bono de productividad*», afectándose de esa manera la liquidación de las prestaciones sociales, los recargos por tiempo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo, los cuales pidió reliquidar conforme a la siguiente relación:

MES	CONCEPTO	VALOR
Jun./2012	12 Horas extras diurnas ordinarias	\$50.058,19
Jul./2012	38 HEDO y 8 horas festivas	\$205.237,87
Ago./2012	15 Horas extras diurnas ordinarias	\$62.572,48
Sep./2012	26 Horas extras diurnas ordinarias	\$108.459,91
Oct./2012	9 Horas extras diurnas ordinarias	\$37.543,89
Nov./2012	9 Horas extras diurnas ordinarias	\$37.543,89
Feb./2013	9 HEDO y 16 horas festivas	\$130.985,44
Mar./2013	18 HEDO y 16 horas festivas	\$172.641,69
Abr./2013	9 HEDO y 8 horas festivas	\$88.005,28
May./2013	29 HEDO y 16 horas festivas	\$223.931,92
Jun./2013	28 Horas extras diurnas ordinarias	\$121.984,19
Jul./2013	6 HEDO, 16 HF y vacaciones disfrutadas (15)	\$501.290,12
Ago./2013	4 HEDO y 8 horas festivas	\$66.221,39
Nov./2013	6 HEDO y 8 horas festivas	\$76.437,70

Feb./2014	25 Recargos nocturnos y 2 HEDN	\$37.420,22
Abr./2014	Vacaciones disfrutadas (2)	\$60.123,60
Jun./2014	14 Horas extras diurnas ordinarias	\$71.493,19
Ago./2014	2 Horas extras diurnas ordinarias	\$10.213,31

Además, solicitó la reliquidación de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria por el no pago oportuno y completo de salarios y prestaciones sociales, la indexación de las condenas y lo que procediera de forma *extra y ultra petita*.

En sustento de sus pretensiones, manifestó que celebró con CBI Colombiana S.A. un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, para desempeñarse como «*Montador de Estructuras*», el cual inició el 24 de abril de 2012 y terminó el 29 de agosto de 2014.

Relató que al momento de la terminación del vínculo, la empresa no había efectuado los pagos correspondientes a la seguridad social; que el 1º de abril de 2013 suscribió un otrosí para cambiar a término fijo la modalidad contractual, extendiéndose por 172 días hasta el 29 de agosto de 2014; sin embargo, se dispuso la aplicación retroactiva del acuerdo, razón por la cual la duración y sus prórrogas debían contarse desde el comienzo de la relación; por ello, debió entenderse que el contrato terminó por decisión unilateral e injusta del empleador, toda vez que a su finalización ya había adquirido el derecho a que se prorrogara, en la forma indicada en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Añadió que a pesar de que se certificó un salario de \$2.178.824 y un bono de asistencia de \$980.470, la empresa no lo incluyó, ni el incentivo de productividad, como factores que incidían en el primero, para efectos de liquidar los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones disfrutadas en tiempo.

Explicó que CBI Colombiana S.A. implementó el régimen salarial exigido por Reficar SAS; que la empresa le adeudaba los valores descritos y que las empresas eran solidariamente responsables frente al pago de los derechos reclamados.

Al dar respuesta a la demanda, CBI Colombiana S.A. no se opuso a que se declarara la existencia del contrato de trabajo, pero sí a las restantes pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la suscripción del contrato y sus extremos temporales, el cambio de modalidad contractual, a término fijo de 172 días, el cargo desempeñado y el salario final de \$2.178.824.

Argumentó, frente a la pretensión de declarar la ineficacia del despido, que al momento de la liquidación se le entregaron al demandante los comprobantes del pago efectuado a Compensar por aportes a la seguridad social y para oponerse a la indemnización por despido injusto, aclaró que el contrato cambió de modalidad por acuerdo de las partes, quedando a término fijo de 172 días, prorrogado en dos ocasiones entre el 1º de abril de 2013 y el 29 de agosto de 2014, y que fue avisado de su terminación el 11 de marzo de 2014, es decir, con mucho más de 30 días, tal como lo exige el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto a la falta de inclusión de la bonificación por asistencia como salarial, adujo que no se demostraron los conceptos sobre los cuales se reclamaba tal inclusión, de modo que era una pretensión ambigua que debía despacharse negativamente; del incentivo de productividad, explicó que se trata de un beneficio extralegal que conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo no es constitutivo de salario, pues así lo convinieron las partes en el otrosí firmado el 19 de julio de 2012.

En su defensa, propuso las excepciones que denominó buena fe, inexistencia de las obligaciones y prescripción.

Por su parte, Reficar S.A.S. también se opuso a las pretensiones y no admitió como cierto ninguno de los hechos que las fundamentaban. Expuso que no tuvo una relación con el demandante y por lo tanto no se podía predicar la responsabilidad solidaria, máxime cuando no se configuraron los presupuestos que se encuentran consagrados en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

Formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones y prescripción.

Mediante auto del 21 de octubre de 2016, por solicitud de Reficar S.A.S., el juzgado de conocimiento vinculó al proceso a la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. (en adelante Confianza S.A.) y a Liberty Seguros S.A., como llamadas en garantía.

La primera se opuso a todas las pretensiones de la demanda, porque la póliza con base en la cual se hizo el

llamamiento en garantía, única y exclusivamente cubría la indemnización consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y no otro tipo de sanciones ni obligaciones derivadas de pactos extralegales, colectivos o convencionales, ni bonificaciones, seguridad social, indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, horas extras, recargos, intereses, ni indexaciones.

Aseguró, entonces, que la póliza EX000898, bajo la cual se acudió a esa figura, cubría única y exclusivamente el pago de perjuicios por el incumplimiento de las obligaciones de la sociedad frente a la refinería y la indemnización consagrada en el mencionado artículo 64 y que esta fue expedida en «coaseguro» donde Liberty Seguros S.A. tenía un 19,30% de participación y ella el 80,70% restante.

Relacionó como excepciones las que denominó falta de agotamiento de la reclamación administrativa, *«No cobertura de hechos y pretensiones de la demanda, tales como indemnizaciones moratorias [...] ni horas extras o trabajo suplementario, ni costas ni agencias en derecho, ni reintegros»*, *«La bonificación por asistencia no podrá determinarse como factor salarial»*, *«El seguro no tiene cobertura de prestaciones extralegales o convencionales, ni perjuicios morales, ni lucro, por expresa exclusión»*, *«Existencia de coaseguro consecuente inexigibilidad de eventual afectación del seguro en un 100%»*, *«Improcedencia de condena con por (sic) concepto de aportes a salud y riesgos laborales»*, *«No cobertura de vacaciones»* y *«Máximo valor asegurado»*.

Liberty Seguros S.A. se opuso a todas las declaraciones y condenas, salvo a la primera de la cual dijo «*No nos oponemos, ni apoyamos esta pretensión*» y afirmó que no le constaban los hechos de la demanda.

En su defensa, transcribió algunas normas del Código Sustantivo del Trabajo y propuso las excepciones de inexistencia de solidaridad, «*Improcedencia de incluir en la liquidación de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones, el valor reconocido por bonificación asistencial*», «*Inexistencia de despido injusto*», «*Improcedencia de sanción moratoria del art. 65 C.S. del T.*», «*Coadyuvancia de la excepción de falta de competencia por razón de falta de agotamiento de la vía gubernativa como requisito de procedibilidad de la acción*», y prescripción.

En la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, decreto de pruebas, trámite y juzgamiento, celebrada el 2 de octubre de 2017, el trabajador desistió de la demanda en relación con Reficar S.A.S., lo cual fue aceptado así: «*Se admite desistimiento de la demanda en relación a **REFICAR S.A.** y en consecuencia se excluyen del proceso a las llamadas en garantía **LIBERTY SEGUROS S.A.** y **SEGUROS CONFIANZA S.A.***»

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante fallo del 14 de junio de 2018, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PROBADA PARCIALMENTE la excepción de mérito de BUENA FE propuestas (sic) por la demandada, DECLARAR

PROBADA PARCIALMENTE la excepción de PRESCRIPCIÓN y NO PROBADAS las restantes excepciones de mérito propuestas por CBI COLOMBIANA S.A.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. a pagarle al demandante JUAN PABLO FRANCO VANEGAS, la suma de \$16.380 por concepto de cesantías; la suma de \$1.965,68 por concepto de intereses de cesantías; \$16.380,68 por concepto de primas de servicios y la suma de \$195.562,83 por concepto de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. a pagar las sumas descritas debidamente indexadas, desde el momento en que se hizo exigible la obligación hasta cuando se haga el pago efectivo, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. a pagar la diferencia de los aportes pensionales en los períodos 24 de abril de 2012 al 29 de agosto de 2014. Para tales efectos se deberá solicitar al Fondo donde se encuentre afiliado el actor, el cálculo actuarial para añadir el IBC reportado por CBI COLOMBIANA S.A. el valor de la reliquidación, trabajo suplementario, nocturno, festivo, dominical, que por inclusión de la bonificación como factor salarial se ha ordenado, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: ABSOLVER a la demandada de las restantes pretensiones de la demanda, por las razones expuestas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por el demandante y CBI Colombiana S.A., la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, mediante fallo del 10 de noviembre de 2021, resolvió:

PRIMERO: REVOCAR los ordinales primero, segundo, tercero, cuarto, y sexto de la sentencia de calenda catorce (14) de junio de dos mil dieciocho (2018), proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del presente proceso Ordinario Laboral con radicación única 13001-31-05-007-2015-00389-01, promovido por JUAN PABLO FRANCO VANEGAS contra CBI COLOMBIANA S.A., y en su lugar, disponer:

ABSOLVER a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. de las pretensiones de la demanda por las razones anteriormente señaladas.

[...]

SEGUNDO: Confirmar en el resto de sus partes la sentencia proferida.

Como problema jurídico a resolver, consideró que debía establecer si la bonificación de asistencia reclamada constituía factor salarial, surgiendo como problema jurídico asociado, determinar el valor probatorio de los documentos sin firma, aportados para acreditar su habitualidad.

En caso de considerarse que lo tenía, se establecería si había lugar a la reliquidación de prestaciones sociales y en ese evento, si procedía el pago de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por haber actuado de mala fe el empleador.

Advirtió que su decisión estaría sujeta estrictamente al objeto de apelación, en atención al principio de consonancia descrito en el artículo 66A de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Frente a la incidencia salarial de la bonificación de asistencia y al valor probatorio de los documentos sin firma, destacó que no había discusión sobre la vinculación laboral del demandante por la empresa CBI Colombiana S.A., mediante un contrato de trabajo que inició el 24 de abril de 2012 y finalizó el 29 de agosto de 2014.

También, que su remuneración tenía un componente denominado salario básico y otro bonificación de asistencia, que no era tenido en cuenta para la liquidación y el pago de recargos por tiempo suplementario, nocturno, dominical, festivo y de

vacaciones disfrutadas en tiempo, bonificación cuya naturaleza salarial declaró el juzgado.

Recordó que la parte demandada, en su apelación, señaló que no constituía salario y para tal efecto, adujo que no debió otorgársele validez a los comprobantes de nómina presentados por el demandante, pues no eran documentos auténticos en los términos del artículo 244 del Código General del Proceso.

Para establecer el valor probatorio de los volantes de pago, el Tribunal primero explicó las reglas del tránsito legislativo del ordenamiento procesal, pues el Código General del Proceso entró a regir desde el 1º de enero del 2016 y la demanda fue radicada el 2 de julio de 2015.

Tras su análisis, determinó que en virtud del principio de integración analógica descrito en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el tránsito legislativo de que trata el artículo 625 del Código General del Proceso, debía remitirse a la norma procesal vigente a la fecha de la presentación de la demanda, que era el Código de Procedimiento Civil, modificado por la Ley 1395 de 2010, en cuyo artículo 269 se leía: *«Instrumentos sin firma. Los instrumentos no firmados ni manuscritos por la parte a quien se oponen, sólo tendrán valor si fueren aceptados expresamente por ella o sus causahabientes»*.

Siendo así, los comprobantes de nómina allegados por el demandante, en tanto no fueron aceptados por la contraparte, no daban certeza de su autenticidad, y por ello esa Sala les restó su valor probatorio.

En cuanto a la incidencia salarial de la bonificación de asistencia y las reglas contractuales suscritas entre las partes, dijo que revisado el texto del contrato de trabajo, se observaba el acuerdo del pago mensual de un salario ordinario de \$1.779.886 y una bonificación condicionada hasta la suma de \$800.933, pagadera en la forma como se indica en su cláusula cuarta, que disponía:

Si y solo si cumple con los términos y requisitos para acceder a ella, el empleado tendrá derecho a una bonificación mensual cuya causación estará determinada por los siguientes indicadores: (i) el aporte del empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y ii) el desempeño del empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de Higiene, Salud y Medio ambiente (HSE).

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

El aporte del Empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo será determinado mensualmente por la puntualidad, la asistencia y la permanencia en el puesto de trabajo, con base en los siguientes criterios:

- Se tendrá por falta de puntualidad el retardo de quince (15) minutos o más en la hora de entrada.
- Se tendrá como asistencia injustificada la que se produzca sin mediar permiso previamente autorizado o que no corresponda a una causal de ausencia de las previstas en la legislación laboral vigente.
- Se tendrá por retiro injustificado el que produzca antes de la hora de salida y sin autorización del superior jerárquico.

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

[...]

(ii) Desempeño en HSE

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

[...]

Los porcentajes de la bonificación por desempeño del Empleado y su equipo de trabajo en las disposiciones de HSE, se aplicarán sobre el valor de la bonificación resultante del aporte del

Empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo.

Esta bonificación de llegar a causarse será calculada y pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio, y no hace parte de la remuneración ordinaria. En consecuencia, esta bonificación no integrará la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente, recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo; mientras que será tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales - cesantías, intereses y primas de servicio - aporte a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero.

Aseguró que de su contenido, se desprendía que la bonificación no hacía parte de la remuneración ordinaria y que no integraba base para liquidación de acreencia laboral que tuviera como base el salario, concretamente los recargos por trabajo suplementario nocturno, dominical, festivo, y vacaciones disfrutadas. Sin embargo, dispuso que sería tenida en cuenta para otras acreencias como prestaciones sociales, aportes a seguridad social, vacaciones compensadas e indemnización por despido injusto.

Al establecer si para el caso concreto era jurídicamente viable la exclusión salarial acordada por las partes en el contrato, acotó que los factores que constituyen salario, según lo indica el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, no solo son 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.

En contraste, dijo, el artículo 128 del mismo código determina qué ingresos no constituyen salario y sobre el tema de

la desalarización, manifestó que esta Corte, en la sentencia CSJ SL, 1º febrero de 2011, radicación 35771, reiteró que las partes no pueden desconocer la naturaleza de beneficios que, por ley, claramente tienen tal carácter, pues hacerlo, se traduce en la ineficacia jurídica de cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen tal carácter a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza.

Y tras citar las sentencias CSJ SL3266-2018 y CSJ SL 177-2020, concluyó que el hecho de que el bono de asistencia fuera cancelado de forma habitual no era un «*lineamiento inequívoco*» para determinar que constituía salario, conforme lo ha decantado la jurisprudencia laboral, por ejemplo en la sentencia CSJ SL1399-2019, pues lo que se debía analizar era su naturaleza.

Así pues, sentenció que esta bonificación estaba sujeta a dos presupuestos básicos: 1) el aporte del trabajador al cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo, que implicaba la observación de aspectos como la puntualidad y falta de asistencia o retiro injustificado y 2) el acatamiento de las disposiciones de higiene, salud y medio ambiente (HSE), orientado a evitar fatalidades u observaciones atribuibles al trabajador.

Por consiguiente, el bono de asistencia no era percibido, en rigor, por el despliegue de la fuerza laboral, puesto que la finalidad era contrarrestar el ausentismo del puesto de trabajo y el cumplimiento de los fines establecidos en los indicadores mencionados.

Aunque en los alegatos de conclusión del demandante adujo que el artículo 12 de la Convención Colectiva de Trabajo USO-CBI colombiana S.A. daba cuenta del carácter salarial de la bonificación de asistencia, dicho texto no fue aportado por alguna de las partes, ni ese punto fue debatido en primera instancia, por lo que no era posible su estudio.

Concluyó de la siguiente forma:

Atendiendo a los argumentos esbozados, a juicio de la Sala, no se desnaturalizó su finalidad de la bonificación de asistencia, la cual de conformidad a lo pactado por las partes, no era otra que neutralizar el ausentismo laboral, procurando el aporte del trabajador en el cronograma de su equipo de trabajo y no retribuir el directamente el servicio prestado, por cuanto se trata de dos circunstancias diferentes, debido a 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 bono de asistencia.

Precisado lo anterior, estima la Sala que la cláusula de exclusión salarial pactada en el contrato de trabajo que unió a las partes (cláusula cuarta), resulta válida y eficaz, pues como se dijo, el bono de asistencia no retribuye directamente el servicio prestado por el trabajador.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado y conforme a las limitaciones y alcances del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada y en sede de instancia, «[...] *REVOQUE* las

absoluciones impuestas en el numeral primero de la sentencia de fecha 10 de noviembre de 2021 y en su lugar condene a la demandada CBI COLOMBIANA S.A., de tales condenas».

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación, que no son replicados y que se resuelven de manera conjunta pues además de fundarse en argumentos semejantes y complementarios, persiguen la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de violar indirectamente la ley sustancial por aplicación indebida de los artículos «[...] 127 del CST, en relación con los artículos 12, 14, 24, 43, 128, 139 y 65 del CST, 13 y 53 de la Constitución Política, 51, 52, 60, 61, 77 y 145 del CPTSS, 164, 165, 166 y 167 del CGP».

Le atribuye al Tribunal haber incurrido en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que los pagos efectuados por la empresa CBI Colombiana S. A. a favor del demandante, denominado bonificación de asistencia, constituye esencialmente parte del salario.
2. 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.
3. No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula cuarta del contrato suscrito entre Juan Franco Vanegas y la empresa CBI COLOMBIANA S.A era estimuladora.
4. No dar por demostrado estándolo, que la empresa CBI COLOMBIANA S.A desatendía los condicionamientos que había incorporado en la causa (sic) cuarta del contrato de trabajo suscrito.
5. No dar por demostrado estándolo que la única causa del pago denominado bonificación de asistencia era la pura y simple prestación de servicio.

6. 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.

Aduce que las pruebas calificadas, erróneamente apreciadas, son (i) el contrato de trabajo; (ii) la contestación de la demanda presentada por CBI Colombiana S.A.; (iii) la liquidación de prestaciones y pagos laborales; (iv) la política salarial de la Refinería de Cartagena y (v) los volantes de pagos.

Para sustentar el cargo, sostiene que la bonificación de asistencia constituye salario, pues se trata de una remuneración o que se concede en proporción al tiempo de servicio, pues así expresamente se indicó en las cláusulas cuarta y quinta del contrato de trabajo, que transcribió.

Indica que se encuentra la relación de causalidad entre la prestación del servicio y el reconocimiento, lo que necesariamente la ubica como uno que no puede ser considerado sino como salario. Y agrega que tal carácter fue recientemente analizado por la Sala en la sentencia CSJ SL2018-2021; memora igualmente la CSJ SL5159-2018.

Asegura que como la bonificación de asistencia se causaba mes a mes, de conformidad con lo manifestado por la Corte en la citada jurisprudencia, debería ser entendida como una retribución directa de la labor desempeñada.

De esa forma y pese a «[...] los vagos intentos de la demandada en esconder el carácter retributivo del servicio de la

bonificación de asistencia», tiene carácter salarial, pues CBI Colombiana S.A. tenía la carga probatoria de demostrar que ese rubro tenía otra causación y en el expediente eso no se encuentra acreditado. Nuevamente apoya su argumento en lo asentado por esta Corporación, en la sentencia CSJ SL12220-2017.

Afirma que para el Tribunal el pacto de desalarización consistió en acordar que, pese a que el bono de asistencia era salario, solo sería tenido en cuenta 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. Luego era totalmente eficaz, ya que se trataba de un pago extralegal que no desconocía la remuneración mínima del trabajador, siendo válido que las partes dispusieran sobre su inclusión en la base para liquidar ciertas acreencias.

Además, advierte que en la providencia, también señala que no podía considerarse que dicho acuerdo violentara los derechos del trabajador, ya que las prestaciones sociales que constituyen el rubro más significativo que recibe, luego de la remuneración y los aportes a seguridad social, eran liquidadas teniendo en cuenta dicho bono.

Sostiene que contrario a lo entendido por el Tribunal, la bonificación de asistencia es de orden salarial, no solo por lo pactado en la cláusula cuarta del contrato de trabajo, sino también por lo previsto en el artículo 12 de la Convención Colectiva suscrita con la USO, y aplicable a los trabajadores de la demandada.

Lo mismo se puede inferir, del análisis de los comprobantes de pago de nómina, donde se evidencia que mes a mes le era cancelada la bonificación de asistencia y no era esporádica o casual su causación.

Al respecto, recuerda que esta Corporación ha instruido, de vieja data, que es suficiente que el trabajador acredite que el rédito a que alude tiene connotación salarial y que el empleador lo realizó de manera constante, periódica y habitual, para que le competa a éste la carga de probar *«que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias»* (CSJ SL12220- 2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018 y CSJ SL986- 2021).

Igualmente destaca, el documento que da cuenta de la liquidación del contrato de trabajo, donde claramente se excluye este pago como factor salarial, *«[...] desmejorando lógica y naturalmente el monto de la liquidación de sus derechos laborales y los aportes al sistema de seguridad social»*, en desmedro de sus expectativas legítimas sobre sus posibilidades pensionales y cubrimientos sociales. En este punto, cita la sentencia CSJ SL3049-2022.

Y como argumentos adicionales para sustentar el presente cargo, solicita tener en cuenta las providencias CSJ SL1798-2018, y CSJ SL8216-2016, recogida esta última por la CSJ SL12220- 2017, en la que se dispusieron los requisitos para que un pago sea salario.

VII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la violación directa, por indebida aplicación de la carga probatoria, al desconocer la siguiente normatividad:

Constitución Política de Colombia, artículo 1º, 2º, 4º, 13, 25, 26, 53, 93 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 1º, 5º, 9º, 10, 13, 14, 15, 21, 43 y en especial el artículo 127, 128, 130 y 65 del CST. Igualmente, desconoce el Convenio 95 de la OIT relativo a la protección del salario, ratificado por la Ley 54 de 1992, lo cual conjunto a la interpretación errónea del artículo 127 y 128 del CST y en especial el artículo 167 del CGP, que establece las cargas probatorias.

Señala los que denomina «*supuestos de hecho del caso*», así:

- 1) CBI COLOMBIANA S.A., suscribió pacto de exclusión salarial para desconocer el factor salarial del bono de asistencia.
- 2) CBI COLOMBIANA S.A., igualmente se amparó en la Convención Colectiva suscrita entre REFICAR y la USO, para desconocer el factor salarial del bono de asistencia.
- 3) CBI COLOMBIANA S.A., todos los meses, de conformidad con los comprobantes de pago de nómina, cancelaba la bonificación de asistencia al trabajador junto con su salario ordinario.
- 4) CBI COLOMBIANA S.A., durante la vigencia de la relación laboral, no tuvo en cuenta la bonificación de asistencia para el pago de trabajo suplementario, horas extras, dominicales y festivos.
- 5) CBI COLOMBIANA S.A., liquidó el contrato laboral sin tener en cuenta la incidencia salarial del bono de asistencia frente a las prestaciones sociales.
- 6) CBI COLOMBIANA S.A., actuó de mala fe al desconocer la naturaleza salarial del bono de asistencia y excluirlo para el pago de las prestaciones sociales.
- 7) CBI COLOMBIANA S.A., al no incluir el bono de asistencia para la liquidación de las prestaciones sociales, mermó las garantías mínimas del trabajador y desmejoró sus cotizaciones al sistema general de seguridad social.
- 8) CBI COLOMBIANA S.A., al no reconocerle al trabajador la liquidación de sus prestaciones sociales de acuerdo con su verdadero salario, obtuvo un enriquecimiento sin justa causa.

9) CBI COLOMBIANA S.A., al no haberse pagado las horas extras y trabajos suplementario tomando la bonificación de asistencia como salario, incurrió mora (sic) al no pagar el salario y prestaciones sociales de manera correcta al trabajador, cuando finalizó el vínculo laboral con aquel.

Y luego, manifiesta que de la contestación de la demanda se puede extraer que hubo mala fe de CBI Colombiana S.A., pues reconoció el carácter salarial del bono de asistencia solo para la liquidación de algunos pagos y lo negó para otros. De esa forma, se hace acreedora a la sanción moratoria y a los intereses moratorios,

[...] por haberse configurado la mala fe de que trata y exige la norma para endilgar tal concepto. Situación que el Tribunal y el juzgado conecedor del proceso, pasó por alto, manifestando lo siguiente: Al revisar el expediente se observa que las partes pactaron en la cláusula cuarta del contrato de trabajo visible a folios 211 al 213 del expediente, que el demandante tendría como remuneración una asignación básica y una bonificación mensual cuya causación estaría determinada por dos indicadores [i) el aporte del empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y [ii) el desempeño del empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de higiene, salud y medio ambiente (HSE), la cual no integraría la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente, recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo, mientras que sería tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales - cesantías, intereses y primas de servicio, aporte a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero. También se acordó -que de llegar a causarse sería calculada y pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio.

VIII. CONSIDERACIONES

El recurso contiene errores de técnica, tanto en el alcance de la impugnación, como en el desarrollo de los cargos, que lo harían inestimable si no fuera porque al resolver las acusaciones de manera conjunta, la Sala comprende que lo perseguido es la casación total del fallo proferido por el Tribunal y la confirmación

de la sentencia de primera instancia, salvo en lo relacionado con la exoneración de la sanción moratoria, pues considera que la demandada no demostró haber actuado de buena fe.

Y es así, porque el único tema que fue recurrido en la apelación del demandante y propuesto ahora, además del carácter salarial del bono de asistencia, fue el relacionado con la sanción moratoria a cargo de la empresa.

Bajo esa comprensión, la Sala resolverá de fondo el recurso extraordinario, lo que no le impide señalar que el segundo cargo, orientado por la vía directa, no pasa de ser un alegato de instancia en el que no se cumplen las exigencias técnicas previstas por los artículos 87 y 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pues se presentan unos «*supuestos fácticos*» que escapan a las consideraciones puramente jurídicas que deben presentarse cuando se combate la sentencia del Tribunal por esa vía, pues en ese caso se la confronta con la ley, sin que incidan la mala valoración o la falta de apreciación de las pruebas del proceso.

El alcance de la impugnación tampoco está técnicamente propuesto, porque se solicita a la Corte que actuando como instancia, revoque la sentencia del Tribunal, cuando su casación o quiebre ha significado que desaparezca de la órbita jurídica y se abra paso a la revocatoria, confirmación o modificación de la sentencia de primera instancia, súplica que también se echa de menos en el «*petitum*» del recurso extraordinario, pues no se le indica de forma clara y concreta cuál debe ser su actuación frente

al fallo.

No obstante, salvadas esas deficiencias, la Sala deberá concentrar su atención en esclarecer si se equivocó el Tribunal al considerar que el bono de asistencia no constituye salario para efectos de liquidar los pagos por trabajo suplementario, recargos nocturnos, trabajo dominical y festivo y vacaciones disfrutadas en tiempo. De encontrarse una equivocación, en sede de instancia se resolverá lo relativo a la sanción moratoria.

A juicio de esta Corporación, existió la equivocación del Tribunal, porque tal como insistentemente lo ha señalado la Sala, entre otras en la sentencia CSJ SL658-2023,

[...] el binomio salario-prestación personal del servicio, es el objeto esencial del contrato de trabajo y, por consiguiente, los pagos que realiza el empleador al trabajador por regla general son retributivos, a menos que sea evidente que su entrega obedece a una finalidad diferente (CSJ SL3272-2018 y CSJ SL4866-2020).

[...]

Por lo que no resulta válido en uso de la facultad consagrada en el artículo 128 del estatuto del trabajo, despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado, toda vez que la ley no faculta a las partes para que dispongan que aquello que por esencia lo es, deje de serlo (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475).

[...]

Para responder esta parte de la acusación, la Corte recuerda que, conforme a su orientación doctrinaria, al amparo de la facultad contemplada en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el 128 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes no pueden desconocer la naturaleza salarial de beneficios que, por ley, claramente tienen tal carácter.

Ello traduce la ineficacia jurídica de cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza salarial. Carece, pues, de eficacia jurídica todo pacto en que se prive de la índole salarial a pagos que responden a una

contraprestación directa del servicio, esto es, derechamente y sin torceduras, del trabajo realizado por el empleado (subrayas del texto).

El Tribunal concluyó que el bono de asistencia, pese a ser salario, no tendría incidencia en la liquidación de ciertas prestaciones o acreencias, siempre y cuando esa estipulación no atentara contra los derechos mínimos del trabajador. Por ello, sostuvo que al mismo podía restársele su carácter cuando se tratara de la liquidación de ciertos pagos «*menores*», tales como las horas extras, recargos nocturnos o dominicales y festivos, pues sí se hacía para liquidar las prestaciones sociales se trataba.

Esos razonamientos, están alejados de la interpretación que esta Corte le ha dado a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, pues se ha reiterado que al amparo de la facultad contemplada en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el último de ellos, las partes no pueden desconocer la naturaleza salarial de beneficios que tienen tal carácter y, por ello, resulta ineficaz cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza.

En otros términos, a pesar de que el bono de asistencia se otorgara en ejecución de la política de salarios establecida por Reficar S.A.S. y se hubiera pactado expresamente su exclusión como factor constitutivo de salario, tal acuerdo no consulta la realidad del pago, porque es indudable que con él se remunera de manera directa el servicio, en razón a que su causación depende de que el trabajador haya cumplido cabalmente con la

obligación de asistir a su sitio de trabajo y prestar adecuadamente el servicio prometido.

No puede admitirse una comprensión diferente, pues tal como se ha reiterado, la facultad de acordar que un pago no tiene naturaleza salarial, prevista en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no comprende la posibilidad de darle tal connotación a una compensación que se obtiene directamente derivada de la prestación del servicio del trabajador.

Lo dicho por la Corte en la sentencia transcrita, (CSJ SL658-2023), entonces, se acoge nuevamente para concluir que se equivocó el Tribunal cuando decidió darle validez al pacto de exclusión salarial, pese a que el bono de asistencia retribuía de manera directa la prestación del servicio, razón por la cual carecía de eficacia todo pacto mediante el cual se persiguiera restarle la connotación salarial que tenía.

Para reforzar la anterior conclusión, basta con señalar, frente a los artículos cuarto y quinto del contrato de trabajo celebrado por las partes, que el requisito principal para la cusación de la bonificación por asistencia, era «[...] *el aporte del empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo*», vale decir, el cumplimiento de su principal obligación de prestar cabalmente el servicio prometido, asistiendo puntualmente a su sitio de trabajo, y no faltando o retirándose de él de forma injustificada.

En otros términos: se le remuneraba a través del bono, la prestación personal del servicio, aspecto que no deja duda frente

a la connotación salarial del pago.

Por las anteriores razones, la acusación sale avante.

Sin costas en casación, por no presentarse réplica y porque prosperó el recurso extraordinario.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Así las cosas, y como quiera que en la sede extraordinaria se explicó la razón por la cual se equivocó el Tribunal, al no tener como salarial el bono de asistencia, solo resta para resolver los recursos de apelación, que la Sala se pronuncie sobre la valoración de los comprobantes de pago y la sanción moratoria.

En cuanto a lo primero, debe decirse que desde la sentencia CSJ SL14236-2015, luego reiterada en las CSJ SL1847-2018 y CSJ SL3326-2019, esta Sala ha expuesto:

Paralelamente a esas reglas, el juez a través de la apreciación ponderada y razonada de la conducta procesal de las partes, sus afirmaciones, los signos de individualización de la prueba (marcas, improntas y otros signos físicos, digitales o electrónicos) y demás elementos que obren en el expediente, puede llegar a adquirir el convencimiento acerca del autor de determinada prueba y atribuírselo, con el propósito de reconstruir los hechos, aproximarse a la verdad e impartir justicia responsablemente a los casos bajo su escrutinio. Lo que quiere decir que aun cuando la firma es uno de los medios o formas que conducen a tener certeza de la autoría de un documento, no es la única, ya que existen otros que también ofrecen seguridad acerca de la persona que ha creado un documento. No por equivocación el art. 251 del C.P.C. establece tres vías para establecer la autenticidad de un documento: la certeza de quien lo ha (1º) suscrito, (2º) manuscrito o (3º) elaborado, esto último hace referencia a la identificación y determinación de su creador.

En suma de lo expuesto, la autenticidad de un documento es una cuestión que debe ser examinada caso por caso, de acuerdo con (i) las reglas probatorias de los estatutos procesales, o, en su defecto, con (ii) las circunstancias del caso, los elementos del juicio, las posiciones

de las partes y los signos de individualización que permitan identificar al creador de un documento, de ser ello posible.

En el caso, a juicio de la Sala, la autoría de los «*VOLANTES DE PAGO*» de folios 35 a 52 del expediente físico, aportados por el demandante, pueden imputarse razonablemente y con cierto grado de convencimiento CBI Colombiana S.A., en cuanto si bien no tienen la firma de algún servidor de la compañía que la representara, sí contienen varios elementos distintivos que los identifican como de autoría de dicha persona jurídica.

Por ejemplo, el membrete utilizado en la parte superior izquierda, es el mismo que se plasmó en la liquidación del contrato de trabajo (folio 53) y en otras piezas documentales del expediente, tales como la certificación suscrita el 29 de agosto de 2014 por el gerente de servicios de soporte de la empresa (folio 217), la carta dirigida al Laboratorio Químico Clínico S.A.S., solicitando la práctica del examen médico de retiro del demandante (folio 218), la comunicación mediante la cual le hacen entrega de los comprobantes de pago a seguridad social y parafiscalidad (folio 219) y la comunicación dirigida a Porvenir S.A., solicitando el pago del auxilio de cesantías (folio 220), entre otros.

Todo ello indica claramente que la sociedad demandada elaboró esos documentos cuya impresión sin firma fue allegada por el demandante como prueba de los pagos que se le efectuaron y, acorde con la normatividad procesal vigente, se presumen auténticos por existir certeza de su origen, además de que en la contestación de la demanda no se cuestionó su autenticidad ni tampoco en las oportunidades que la ley procesal le brinda,

propuso tacha de falsedad.

Por otra parte, en relación con la sanción moratoria, debe recordarse que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo impone la obligación de pagar de manera completa los salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, pues en caso contrario el empleador deberá pagar una sanción equivalente a un día de salario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, y un interés moratorio sobre los saldos, a partir del día siguiente al vencimiento de aquél término y hasta que se produzca el pago.

Si la demanda no es radicada antes de los dos años siguientes a la terminación del vínculo, evento que no es el presente, pues se radicó el 2 de julio de 2015, es decir, antes de cumplido el año desde la terminación del contrato, la sanción moratoria se calculará únicamente con los intereses certificados por la Superintendencia Financiera.

Pero la sola deuda no conduce de forma mecánica o automática a la imposición de la condena, razón por la cual, en cada caso, se hace necesario estudiar la conducta del empleador a fin de establecer si acreditó o no su buena fe. En la sentencia CSJ SL053-2018, que reproduce un criterio jurisprudencial pacífico y reiterado de esta Corporación, se explicó de esta forma:

Insistentemente la Corte ha precisado que, a efectos de imponer la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T, el operador jurídico debe inmiscuirse en las circunstancias particulares que llevan al empleador a incumplir la obligación de pagar de manera completa, a la finalización del vínculo contractual, salarios y prestaciones sociales, en la medida que no se trata de una sanción automática e inexorable, tal y como lo plantea la censura; así se ha dicho por ejemplo en la sentencia SL16884 – 2016, del 16 nov.2016, rad. 40272, en los siguientes términos:

[...]

Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «[...] el recto entendimiento de las normas legales consagradorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor». (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).

En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso.

Ya en la sentencia CSJ SL14651-2014, esta Sala había precisado que,

La indemnización moratoria –consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de los trabajadores particulares; y en el 1 del Decreto 797 de 1949, para el de los trabajadores oficiales– es una figura jurídico-laboral que ha merecido el discernimiento reflexivo y crítico de la jurisprudencia del trabajo y de la seguridad social, que ha decantado su doctrina en torno a las sendas que deben seguirse para el combate de la sentencia que la haya impuesto o dejado de imponer en un caso determinado, al igual que las modalidades de violación que deben emplearse.

En ese sentido, esta Sala de la Corte, al acoger el criterio jurisprudencial expuesto desde el Tribunal Supremo del Trabajo, que ha devenido sólido, por sus notas de pacífico, reiterado y uniforme, ha precisado que la sanción moratoria no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al terminar el contrato de trabajo, no cubra al trabajador los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones (estas últimas, sólo en la hipótesis de los trabajadores oficiales) que le adeuda.

Es decir, la sola deuda de tales conceptos no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. Es deber ineludible del juez estudiar el material probatorio de autos, en el horizonte de establecer si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos.

El recto entendimiento de las normas legales consagradoras de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.

Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

En esa tarea de indagar sobre la conducta del empleador, la Sala destaca que en el presente asunto, a diferencia de como lo consideró en la sentencia CSJ SL658-2023, hay un elemento empresarial que permite concluir que estuvo revestida de buena fe. Se trata de que en el proceso quedó demostrado que el bono de asistencia, en la forma como fue acordado contractualmente por las partes, correspondió al cumplimiento de la política salarial de Reficar S.A.S., de forma tal que no se percibe allí un ánimo defraudatorio del empleador.

En la sentencia CSJ SL1259-2023, sobre el mismo tema se apuntó lo siguiente:

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.

De esa forma, quedó desvirtuada en el presente asunto la conducta maliciosa del empleador, tendiente a ocasionarle un perjuicio a su trabajador. Al contrario, lo que se acreditó fue que, si bien incurrió en una mora por el pago incompleto de algunas prestaciones sociales, lo hizo bajo el convencimiento de que nada adeudaba, pues tenía el suficiente respaldo contractual que le permitía suponer que efectuó de manera oportuna y correcta el reconocimiento de las acreencias laborales.

En consecuencia, se confirmará la sentencia proferida el 14 de junio de 2018, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena.

Sin costas en esta instancia.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la

República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el diez (10) de noviembre de dos mil veintiuno (2021) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JUAN PABLO FRANCO VANEGAS** contra **CBI COLOMBIANA S.A.** y **REFINERÍA DE CARTAGENA S.A.S.**, al cual fueron vinculadas las sociedades **LIBERTY SEGUROS S.A.** y **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. -CONFIANZA S.A.**

Sin costas en casación, por lo explicado en la parte motiva.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

CONFIRMAR la sentencia proferida el 14 de junio de 2018, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena.

Sin costas en segunda instancia.

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

Faluplus.
ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR R.O.
OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Guanab.
GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ