



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA  
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS  
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 68  
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 14**

Guadalajara de Buga, cinco (5) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA promovido  
por ADOLFO LEON QUINTERO LOAIZA contra SIDERURGICA DE  
OCCIDENTE S.A.S. RADICACIÓN No. 76-001-31-05-005-2017-00619-01**

**OBJETO DE LA DECISIÓN**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación respecto de la sentencia No. 123 del 3 de junio de 2021, proferida en audiencia pública celebrada por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, asunto que fue repartido al Tribunal Superior de Cali y que fue remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

**I. ANTECEDENTES**

**1.1. La demanda.**

El señor **ADOLFO LEON QUINTERO LOAIZA**, a través de apoderado judicial instauró proceso ordinario laboral de primera instancia contra la



**SIDERURGICA DE OCCIDENTE S.A.**, a fin de que se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior jerarquía, que se ordene liquidar las prestaciones sociales teniendo en cuenta las bonificaciones como factor salarial la primera desde enero de 2008 que era recibida de manera trimestral y la segunda a partir de febrero de 2012 que era recibida mensualmente, de igual manera que se condene al pago de las indemnizaciones, las prestaciones sociales, falle ultra y extra petita junto con la corrección monetaria o indexación.

Como fundamento de su petitum señala que se vinculó a la empresa **SIDERÚRGICA DEL OCCIDENTE S.A. SIDOC S.A.**, el 10 de octubre de 1991, en el cargo de **AUXILIAR DE CONTABILIDAD**.

Relata que después de dos años de haber ingresado fue ascendido para ejercer el cargo de jefe de cartera, teniendo como última asignación mensual la suma de \$6.681.490, más bonificaciones habituales, que las hacen constituir salario, por \$ 1.067.289, para un total de \$7.748.000, desde el mes de enero del año 2008 hasta la fecha de terminación unilateral.

Indicó que desde el 23 de septiembre de 2016 recibía una bonificación habitual cada tres (3) meses ligada a su labor como jefe de cartera, las últimas por un valor de \$1.350.000 correspondiente a \$450.000 mensuales y que no se incluyó como salario en las liquidaciones de prestaciones sociales desde esa fecha a partir de febrero de 2012 hasta la fecha de terminación unilateral, para esa fecha recibía una bonificación mensual con relación a su labor, por \$617.289, valor que no se incluyó como salario en las liquidaciones de prestaciones sociales desde esa fecha.

Manifiesta que la demandada para evitar demandas posteriores, el día 29 de julio de 2016, hace suscribir al señor Quintero Loaiza dos (2) OTRO SI al contrato de trabajo, uno por cada bonificación, el primero con fecha 15 de mayo de 2016 para la primera bonificación de \$450.000 y el segundo para la segunda bonificación fechada el 1 de febrero de 2012, donde se indicó que los pagos por bonificaciones habituales que se cancelen al empleado no tendrán incidencia en las prestaciones sociales y demás derechos laborales.



Narra que, en el mes de agosto de 2015, en una pausa activa que de vez en cuando se realizaba en la empresa el demandante en un ejercicio de estiramiento sintió un dolor muy fuerte, por lo que acudió a la doctora interna de SIDOC S.A.S., quien le señaló que debía ir al médico de la EPS.

Precisa que en los meses de octubre y noviembre de 2015 acudió a médicos particulares, quienes después de unos exámenes lo remitieron a un neurocirujano

Expuso que, entre los meses de octubre e inicio de noviembre de 2015, acudió de manera particular a la Clínica Sáname, donde el doctor JUAN CARLOS BUITRAGO, le realizó varias terapias neurales, pero al ver que no surtían efecto le ordenó una resonancia magnética, siendo el resultado de la resonancia magnética CERVICALGIA, HERNIA DISCAL C5/6 IZQUIERDA, por lo que el doctor BUITRAGO lo envió al neurocirujano.

Que el día 23 de noviembre de 2015 se dirigió a la clínica Centro Médico Imbanaco donde le recetaron medicamentos y cinco (5) terapias de estiramiento, pero al no resultar eficaces decide dirigirse a la NUEVA EPS donde se encuentra afiliado.

Relata que luego de ser atendido por la NUEVA EPS es remitido al neurocirujano, especialista que ordenó enviarlo a salud ocupacional y expidió recomendaciones relacionadas con la postura y ubicación del puesto de trabajo.

Narra que el 2 de noviembre de 2016 en cita de control con el neurocirujano le informa al demandante que al no presentar mejoría deben operarlo, por lo que sugiere continuar con el tratamiento.

Sostiene que el día 23 de septiembre de 2016 la sociedad demandada le entrega la carta de finalización de contrato a partir de ese día, sin la debida autorización ante el Ministerio de Trabajo por encontrarse en tratamiento médico en espera de ser programado para una cirugía de hernia de columna.



## **1.2. Contestación de la demanda.**

Al dar respuesta a la demanda, la sociedad demandada a través de apoderado judicial se opuso todas y cada una de las pretensiones, frente a los hechos aceptó el vínculo laboral y explicó que los beneficios a que se refiere fueron pactados como no constitutivos de salario y éste nunca los rechazó. Como excepciones de fondo propuso prescripción, inexistencia de la obligación, buena fe del demandado, cobro de lo no debido, compensación y genérica.

## **1.3. Sentencia de primer grado.**

La Juez Quinta Laboral del Circuito de Cali (V), mediante sentencia No. 123 del 3 de junio de 2021, en primer, lugar negó las pretensiones relacionadas con el reintegro al no demostrar el estado de debilidad reforzada, pero declaró que la bonificación tenía incidencia salarial. Para arribar a tal conclusión expuso que la estipulación que pretendió desconocer la demandada en el acuerdo especial suscrito el 2 de enero de 2008 al indicar que la bonificación era una gratificación del empleador y tenía como destinación específica estimular el ahorro en el trabajador y la educación de su dependiente, reiterando la incidencia salarial reconocida en el contrato nuevamente en el año 2016. En el otro si se itera que esa bonificación no es salario ni constituye derechos adquiridos, advirtiendo el despacho el afán del trabajador de desconocer lo inicialmente pactado.

Ahora, si la bonificación tenía una destinación específica como se indicó en los acuerdos que modificaron el contrato, no depende de la gestión realizada por el trabajador, es extraño que el empleador no verificara que efectivamente esos beneficios cumplieran la destinación anunciada por la empresa, de lo que se aduce de lo declarado por la representante legal de la compañía y la declaración del testigo, jefe inmediato del actor quien, manifestó que no están enterados si el demandante cursara estudios especializados entre el año 2015 y 2016.



Por otra parte resulta exótica la transcripción del otro si en especial del 16 de mayo de 2016, pues se indica que la bonificación establecida en los anteriores acuerdos se paga en razón a la cumplida asistencia del buen comportamiento del trabajador de tiempo atrás, como si esta no fuera obligaciones inherente del trabajador emanada por el C. S. del T. y del contrato de trabajo y el buen comportamiento no fuera la manera en la cual deba actuarse, así las cosas la demandada teniendo el deber no acreditó en juicio la destinación específica de la bonificación, no probó que tuviera causa no remunerativa, no justificó para que se entregaba ese dinero y en consecuencia las sumas recibidas por concepto de bonificación deben ser tenidas en cuenta para efectos de la reliquidación de las prestaciones sociales del actor, independientemente que no estuviera el pago constante, itera que se reconoce la misma no por su frecuencia, sino como lo establece la jurisprudencia, no se demostró la destinación específica, aunado que en el contrato de trabajo se estableció que fuera del salario el 82.5% lo que constituye remuneración ordinaria.

Ahora, se encuentra un acuerdo voluntario de bonificación extralegales no constitutivo de salario del 12 de febrero de 2012 para los que se crea una bonificación habitual para los cargos ejecutivos equivalentes al 4.2% del salario devengado destinado a la superación profesional y con el fin de mantener los altos estándares de calidad perseguido por la empresa. Se precisa que para todas las liquidaciones se liquidaran con base en el porcentaje acordado en el contrato de trabajo esto es el 82.5%.

De acuerdo con lo expresado consideró que la demandada debe pagar las sumas recibidas por conceptos de bonificación que cumpla con las condiciones de periodicidad, mensual, bimensual, trimestral y cuatrimestral y condenó a la *demandada a pagar al actor las diferencias calculadas entre el 23 de septiembre de 2013 y el 23 de septiembre de 2016, según los siguientes conceptos:*

*-\$12.326.468, por reajuste de las cesantías entre septiembre 23 de 2013 y el 23 de septiembre de 2016.*



*-\$1.325.525, por reajuste de los intereses a las cesantías entre el 23 de septiembre de 2013 y el 23 de septiembre de 2016.*

*-\$12.326.468, por reajuste de primas entre septiembre 23 de 2013 y el 23 de septiembre de 2016.*

*-6.163.234, por reajuste de las vacaciones entre septiembre 23 de 2013 y el 23 de septiembre de 2016.*

Más la indexación y costas del proceso.

#### **1.4. Recurso de apelación**

El apoderado judicial de la parte demandada presentó recurso de apelación en contra de la sentencia dictada indicando que está conforme a la negación de la solicitud de reintegro, sin embargo, presenta recurso de apelación frente a la condena de las bonificaciones como quiera que la empresa ha manifestado que estas constituyen mera liberalidad y un destino específico de hecho se alcanzó a mencionar que la UGPP había validado esas bonificaciones, esas bonificaciones constituyen una política de la empresa de repartir sus utilidades.

#### **1.5. Trámite de Segunda Instancia.**

El Tribunal de origen admitió el recurso de apelación, posteriormente corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual la parte recurrente solicita que se revoque la condena impuesta en la sentencia, explica que se realizó una indebida interpretación de lo estipulado en la cláusula segunda del contrato de trabajo frente al 82.5% por concepto de comisiones, o de cualquier otra modalidad de lo que corresponda a salario variable, pero el actor nunca tuvo un salario variable, ni hubo pacto de comisiones, ni tuvo obligaciones de aquellas que implicaran mayor carga de trabajo, o una mayor productividad, o producción, ni siquiera hubo vocación o pacto de mejorar los ingresos del trabajador por cuenta de mayor calidad o capacidad de trabajo.



Insiste que el trabajador nunca en vigencia de su contrato, ni en su ejecución, ni al momento de la suscripción de cada otro si o convenio de auxilio, estuvo en desacuerdo con dicho pacto, no lo cuestionó, no lo negó, no lo rechazó, no lo objetó, siempre conforme y de acuerdo con lo pactado, por ello, no tuvo tampoco posibilidad de probar dentro del proceso, como era su obligación, de que hubiere una exigencia o condición de mayor trabajo, de incremento de su producción, ni que dichos auxilios o bonificaciones ocultaran un trasfondo real de remuneración de sus servicios.

Resalta que la empresa siempre se ha caracterizado por repartir utilidades entre sus trabajadores, situación que ha sido de conocimiento público de pagar todo a cada trabajador, independientemente de su cargo.

Sostiene que si el actor pretendió desdibujar los auxilios o bonificaciones con la afirmación de que realmente constituía un salario o remuneración del servicio, dada la formación del actor y las funciones que desempeñó, debió probar a la luz del artículo 167 del CGP, alguna justificación, indicio o muestra que reflejare tal situación, bien sea documental o testimonial, pero nada de eso se encuentra en el proceso, ya que ningún documento ni testimonio constituyó prueba en ese sentido.

De otro lado, es menester recordar que no es suficiente que el auxilio o bonificación sea habitual, permanente o periódico, como se afirma por la activa, pues requiere demostrar, y no solo afirmar, en qué consistió y los motivos o razones que llevaron a las partes a pactarlo de esa manera, razón por la cual, en lo tocante al auxilio reclamado como salarial ni siquiera se demostró su origen.

Por su parte el extremo activo itera que al demandante se le causó un perjuicio grave puesto que se le terminó unilateralmente su contrato de trabajo, sin tener en cuenta su estado de salud, quien en razón de su situación de desamparo o debilidad, se está viendo discriminado laboralmente, toda vez que no le es posible obtener un trabajo con el cual pueda cubrir su mínimo vital y el de su grupo familiar, con el agravante de haberse interrumpido el tratamiento que le venía brindando la NUEVA EPS,



por otra parte, con el despido se constituye un abuso del derecho por parte del empleador.

Precisa que al demandante le concedieron dos bonificaciones y firmaron otro si, la primera el 2 de enero de 2008 en razón a la cumplida asistencia y buen comportamiento desde tiempo atrás en la empresa, y la segunda otorgada el 15 de mayo de 2016 igualmente en razón a la cumplida asistencia y buen comportamiento del trabajador desde tiempo atrás en la empresa, siendo claro que las bonificaciones habituales constituyen salario cuando una empresa las entrega todos los meses a sus empleados; en esta situación, aun cuando se le dé el nombre de ocasional, dicha periodicidad la convierte en pago salarial. Lo anterior sucede porque, la bonificación es habitual, es decir se da de manera permanente, además, porque en realidad está pagándose una contraprestación directa del servicio, disfrazado de “bonificación ocasional”, por lo que resulta fácil para un Juez Laboral, evidenciar la presencia de un pago habitual y obligar a la empresa a reliquidar prestaciones sociales y seguridad social.

## **II. CONSIDERACIONES**

### **1. Presupuestos procesales.**

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

### **2. Competencia de la sala.**



Se conoce el proceso en segunda instancia para desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, de manera entonces que sólo se estudiaran los puntos de inconformidad expuestos por el apelante único.

En este punto se precisa que el juez unipersonal absolvió a la demandada de las pretensiones derivadas de la estabilidad laboral reforzada deprecada, decisión que no fue apelada por la parte demandante y por lo tanto no será objeto de estudio en la segunda instancia como lo solicita la parte actora en los alegatos de segunda instancia.

### **3. Problema jurídico.**

Conforme a lo anterior y atendiendo los argumentos de la apelación, le corresponde a la Sala determinar ¿si la bonificación reconocida al demandante constituye salario y debe ser incluida para la reliquidación de las prestaciones sociales?

### **4. Tesis**

La Sala de decisión confirmará la providencia objeto de disenso, en tanto la bonificación reconocida al demandante constituyó factor salarial.

### **5. Argumentos de la decisión.**

#### **5.1. Factores que constituyen salario.**

El artículo 127 del CST y la SS, estableció: *“Constituye salario no sólo 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 del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”*



Por ello no es posible modificar el carácter salarial de los pagos que por expresa disposición del artículo 127 del C. S. del T. constituyen salario; es decir, sin importar la denominación que las partes le den como: auxilios, comisiones, bonificaciones o primas, sigue siendo salario todo pago que retribuya directamente el servicio y sirve de base para liquidar prestaciones sociales; incluso, si las partes pactan que un pago que es salario no lo es, ese pacto es ineficaz, porque la naturaleza de salarial deviene de la ley. Esa facultad está limitada para los pagos referidos al artículo 128 del C. S. de T.

## **5.2. Noción de pago no salarial y estudio de los principios que rigen los pagos no salariales.**

El artículo 128 modificado por el artículo 15 del CST señala que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente o por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente y otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, la habitación o vestido, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

El artículo 128 debe interpretarse necesariamente en armonía con el artículo 127 del CST, de los cuales se pueden extraer las siguientes reglas:

- Existen pagos que por disposición legal y no por el querer de las partes **constituyen salario**, ellos son: dinero como contraprestación directa del servicio sin importar la denominación que se adopte como primas, sobresueldos, bonificaciones



habituales, valor de trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones.

- Existen pagos que según el artículo 128 no constituyen salario como:

- a. Prestaciones Sociales
- b. Lo que el recibe el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio o enriquecimiento propio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones
- c. Sumas ocasionales y que por mera liberalidad se cancelan al trabajador como primas, bonificaciones.
- d. Beneficios habituales u ocasionales convencionales o contractuales otorgados en forma extralegal al trabajador, cuando las partes dispongan expresamente que no constituyen salario como las primas extralegales de navidad, vacaciones, servicios, alimentación, habitación, o vestuario.
- e. Los suministros en especie, siempre que las partes acuerden que no constituyen salario y no afecte el salario mínimo.

En reciente jurisprudencia SL3778 de 2022 el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral estudió los criterios para determinar el carácter salarial de un pago y refirió que lo recibido por el trabajador como directa contraprestación del servicio, sea en dinero o en especie, no deja de ser salario por la simple denominación que le den las partes, así lo enunció:

*“En la tarea de determinar y delimitar los rubros que constituyen salario, es plenamente aplicable el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la CP, de modo que lo relevante es verificar si materialmente la respectiva asignación tiene como causa efectiva el trabajo y retribuye el servicio, más allá del rótulo que se le imprima o la fórmula que hayan definido*



*las partes para garantizar su pago (CSJ SL12220-2017, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1437-2018 y CSJ SL1993-2019).*

*4. Si bien el artículo 128 del CST, modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990, autoriza clara y expresamente a las partes de la relación laboral para excluir el carácter salarial de ciertos pagos extralegales, habituales u ocasionales, «tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad», dicha facultad no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, de modo que por esa vía no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos que, por esencia y por sus condiciones reales, lo tienen (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277, CSJ SL12220-2017, CSJ SL5159-2018, CSJ SL1437-2018, CSJ SL1798-2018, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1899-2019).*

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

### **Caso concreto.**

Para lo que interesa al recurso de apelación, dentro de la litis sostiene el señor QUINTERO LOAIZA que después del año 2008 el empleador aparte del salario asignado, le reconoció una bonificación no salarial que era pagada de manera trimestral y posteriormente en el año 2012 le reconoció otra bonificación que era cancelada de manera mensual, sin embargo, dichos valores no se tuvieron en cuenta para liquidar las prestaciones sociales. Por su parte la empresa llamada a juicio insistió que las bonificaciones acordadas fueron pactadas como no constitutivas de salario.



Así las cosas, atendiendo el problema jurídico propuesto se analizará si la bonificación pagada al demandante, tiene o no, la cualidad, de ser habitual y retributiva del servicio prestado por el actor.

Milita a folio 25 del expediente escaneado certificado laboral de fecha 5 de septiembre de 2016, expedido por la entidad demandada indicando que el señor QUINTERO LOAIZA devenga un salario de \$6.681.490, adicionalmente percibe una bonificación mensual sin incidencia prestacional, no constitutiva de salario por la suma de \$1.067.289.

Posteriormente reposa a folio 59 del expediente escaneado acuerdo especial suscrito entre las partes de fecha 2 de enero de 2008 donde señalan que: *“1. Que en razón a la cumplida asistencia y buen comportamiento del trabajador, desde tiempo atrás la empresa lo ha gratificado con bonificaciones y auxilios, destinados especialmente a educación de sus dependientes y para estimular su ahorro, recibidos y aceptados por él como no salario, sin ninguna incidencia en prestaciones sociales y demás derechos laborales, sino simplemente como mera liberalidad de la Empresa, en tal forma, que las dádivas no están sujeta a periodicidad, no constituyen derechos adquiridos a favor del trabajador, es decir, que la empleadora puede suprimir dichas dádivas cuando así lo determine”.*

A folio 61 reposa el acuerdo voluntario de bonificación extralegal no constitutiva de salario suscrito entre las partes el 1 de febrero de 2012 donde señalan lo siguiente:

*“1. EL EMPLEADOR ha establecido que los trabajadores que se desempeñen en cargos ejecutivos, tales como gerentes, directores y jefes, podrán ser beneficiados con una bonificación extralegal habitual, destinada a la continua superación profesional de los trabajadores, estímulo para mantener los altos estándares de calidad perseguidos por SIDOC S.A. en el desarrollo de las actividades propias de estos cargos.*



*2. El valor de esta bonificación será equivalente al 4.2% del salario devengado por el trabajador al momento de este acuerdo, entendiéndose que solo constituye salario la remuneración mensual prevista en el contrato de trabajo. También el empleador podrá aumentar dicha bonificación cuando así lo considere, conservando el mismo carácter de extralegal, habitual y no constitutiva de salario.*

*3. También acuerdan las partes, que las sumas así recibidas no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales ni para liquidación y pago de aportes al Sistema de la Seguridad social integral, pues como se dijo anteriormente, esta bonificación no constituye salario.*

*4. La bonificación de que trata el presente acuerdo, será entregada mensualmente y permanecerá hasta el día en que subsistan las causas que le han dado lugar, por lo tanto, si durante la ejecución del contrato de trabajo las causas que dieron lugar a esta bonificación extralegal no subsistieren. EL EMPLEADOR podrá dejar de reconocerla sin que constituya una disminución o desmejora en las condiciones contractuales para EL TRABAJADOR, por ser una bonificación extralegal y voluntaria, que no tiene incidencia en monto del salario acordado por las partes en el contrato de trabajo.*

*5. Los anteriores puntos son resultado de un acuerdo de voluntades libre, voluntario y espontáneo que realiza EL EMPLEADOR con EL TRABAJADOR, en concordancia con las normas que regulan esta materia, en especial el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo”.*

De igual manera fue aportado otro si al convenio especial fechado 15 de mayo de 2016 señalando que desde un principio de manera expresa y conforme a la voluntad de las partes se ha convenido:

*“1. Que las bonificaciones a las se refiere el CONVENIO ESPECIAL son enunciativas entendiendo las partes que todas las bonificaciones que decida pagar el empleador de manera ocasional o habitual durante*



*la existencia de la relación laboral con independencia de su denominación, tales como bonificaciones de mera libertad, bonificaciones resultados del ejercicio, bonificaciones por retroactividad, bonificaciones por retiro voluntario, no tendrá efectos salariales luego que las mismas no se cancelen como contraprestación directa del servicio el cual es pagado con la remuneración mensual prevista en el contrato de trabajo. Por tanto, ninguna de las bonificaciones que se paguen al empleado tendrán incidencia en las prestaciones sociales y demás derechos laborales.*

*2. Que los auxilios a que se refiere el CONVENIO ESPECIAL con independencia de su denominación, no tendrán efectos salariales luego que las mismas no se cancelan como contraprestación directa del servicio el cual es pagado con la remuneración mensual prevista en el contrato de trabajo. Por tanto, los auxilios que reciba el empleado no tendrán incidencia en las prestaciones sociales y demás derechos laborales, ni constituirán derechos adquiridos pudiendo el empleado suprimirlos en cualquier momento.”*

En el archivo 03CDS milita las bonificaciones canceladas al demandante desde el año 2008 hasta el 2016.

Dentro del interrogatorio de parte recibido a la representante legal de la empresa demandada manifestó que se entrega una distribución de utilidades trimestralmente a los trabajadores como parte de la filosofía de la empresa y para mejorar la calidad de vida, se hizo un acuerdo previo en donde se determinó que esa distribución no representa, ni se considera como factor salarial, manifiesta que la empresa lo que hace es un acuerdo voluntario de bonificaciones extra legal no constitutivo de salario, en donde consta en los documentos firmados por los colaboradores, reiteró que las bonificaciones que se dan no son por resultados de la labor, que no tienen nada que ver con la gestión de cada uno de los trabajadores, sino que es sobre los resultados de la compañía en general y que se reparten por partes iguales a todos y cada uno, explica que la junta directiva decidió repartir esa bonificación y se establecieron unos acuerdos que están firmados y que el señor Adolfo



Quintero firmó y con lo que estuvo de acuerdo durante todo el tiempo que se repartió el dinero, agregó que la UGPP realizó una revisión y consideró que esa distribución no era constitutivo de salario.

Por su parte el demandante manifestó dentro del interrogatorio que firmó un acuerdo especial donde indicaron que no iban a ser salario, tampoco iban a tener incidencia en las prestaciones sociales y demás derechos laborales, pero aclaró que no tenía más opción que firmar ese acuerdo, sostiene que las bonificaciones si estaban relacionadas con su trabajo porque en el mes de mayo del año 2015 a él no se le dio la bonificación de ese mes porque supuestamente había hecho un mal trabajo que no le correspondía a él, sino al gerente comercial, razón por la cual no le dieron esa bonificación, lo que quiere decir que esa bonificación estaba ligada a su labor y aceptó que firmó un convenio y luego otros si.

De igual manera fue escuchado el testimonio del señor ENRIQUE MOLPECENE GIRALDO, quien era el jefe directo del demandante, relató que la empresa tiene una política o un acuerdo con los empleados donde se distribuye trimestralmente dependiendo de los resultados de la compañía si hay utilidades y es pactado con el empleado, aclara que es un pago trimestral dependiendo de los resultados de la compañía y que no hace parte del salario, que esos acuerdos se firma de manera libre y voluntario, incluso nunca recibió una queja por algún empleado.

Del material probatorio expuesto en precedencia se puede extraer que, en el transcurso de su relación laboral, el demandante devengó las denominadas “bonificaciones” en los siguientes periodos: febrero a diciembre de 2009 denominadas bonificación resultados; abril, junio y septiembre de 2010 bonificación resultados; febrero, mayo, agosto, noviembre y diciembre de 2011 bonificación resultados; febrero a diciembre de 2012 bonificación de mera liberalidad y bonificación resultados; enero a diciembre de 2013 bonificación de mera liberalidad y bonificación resultados; enero a diciembre de 2014 bonificación de mera liberalidad y bonificación resultados; enero a diciembre de 2015 bonificación de mera liberalidad y bonificación resultados;



enero a septiembre de 2016 bonificación de mera liberalidad y bonificación resultados.

De lo anterior se observa fácilmente que, los pagos recibidos por el demandante eran habituales, periódicos y permanentes, pues fueron percibidos casi en todos los meses del año 2009 y de los años 2012 a 2016.

En este punto resalta la Sala que la jurisprudencia tiene decantado que, una vez acreditadas la periodicidad, la habitualidad y la permanencia del pago, al empleador corresponde probar que el reconocimiento de dicho estipendio tuvo un propósito diferente a retribuir la prestación personal del servicio (CSJ SL986-2021).

Ahora bien, en primer lugar, llama la atención de esta instancia lo acordado el 2 de enero de 2008 donde se estipuló *“Que, en razón a la cumplida asistencia y buen comportamiento del trabajador, desde tiempo atrás la empresa lo ha gratificado con bonificaciones y auxilios, destinados especialmente a educación de sus dependientes y para estimular su ahorro”*, lo expuesto se observa que lo pactado no ofrece claridad sobre lo excluido de factor salarial, sumado que no definieron expresa y concretamente en qué consistían esa gratificación y su verdadera finalidad.

En relación con lo acordado el 1 de febrero de 2012 que *“EL EMPLEADOR ha establecido que los trabajadores que se desempeñen en cargos ejecutivos, tales como gerentes, directores y jefes, podrán ser beneficiados con una bonificación extralegal habitual, destinada a la continua superación profesional de los trabajadores, estímulo para mantener los altos estándares de calidad perseguidos por SIDOC S.A. en el desarrollo de las actividades propias de estos cargos”*, de la cláusula bajo estudio se extrae que no definieron expresa y concretamente en qué consistían esa bonificación destinada a la continua superación profesional del trabajador, ni cuál era su finalidad y tampoco si en la realidad cumplió su objetivo, puesto que en lo aportado no se evidencia que el demandante continuo con dicha superación profesional.



Aunque insistió el empleador el sostener que dichas bonificaciones eran canceladas por política o por el acuerdo suscritos con los empleados, donde se distribuye trimestralmente dependiendo de los resultados de la compañía si hay utilidades, de tal afirmación no existe en el plenario prueba alguna que permita corroborar que existía tal política o que en realidad fue distribuida las utilidades, aunque insistió la representante legal de la empresa en su interrogatorio y el testigo ENRIQUE MOLPECENE GIRALDO que eran distribuidas las utilidades a todo el personal sin distinción alguna, esta afirmación tampoco fue respaldada por algún soporte para corroborar su veracidad. Si bien señalaron que la UGPP había concluido que las bonificaciones entregadas no constituían salario, es deber del juez laboral confrontar lo convenido con la verdadera esencia del rubro en discusión.

Además, no puede desconocerse que en algunos de los desprendibles las bonificaciones eran denominadas resultados por el ejercicio, por lo tanto, los pagos realizados tenían como finalidad la de retribuir los servicios del trabajador.

En consecuencia, la bonificación deprecada era retributiva del servicio y se reconocía de forma habitual, por lo tanto, al no ser un pago generado por mera liberalidad de la entidad demandada tenía incidencia prestacional, por lo que acertó el juez unipersonal reconocer que dichos conceptos recibidos por el demandante tenían incidencia salarial.

Conforme lo expuesto, esta Corporación confirmará la sentencia dictada en primera instancia.

## **6. COSTAS**

Para culminar, esta colegiatura impondrá el pago de costas en esta instancia, de conformidad con lo previsto en el numeral 1o del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa al trámite laboral, toda vez que el recurso interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada fue desfavorable.



## 7. DECISIÓN

En concordancia con lo expuesto, la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia No. 123 del tres (3) de junio de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca.

**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de esta instancia a la parte demandada, las agencias en derecho se fijan en la suma de 1 SMLMV.

**TERCERO: DEVUELVASE** el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**

Magistrada Ponente

**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**



Magistrada

**MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA**  
Magistrada

Firmado Por:

**Gloria Patricia Ruano Bolaños**

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**

**Sala 002 Laboral**

**Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **9463eb50968aeb6d5bea7008321a061f1cf1d059624443607149f724cae6d022**

Documento generado en 05/05/2023 10:20:27 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**