



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**

**I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES**

<b>Tipo de Proceso</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>Radicado</b>	<b>13001-31-05-005-2017-00247-01</b>
<b>Demandante</b>	<b>VICTOR HUGO ESPINOSA FLOREZ</b>
<b>Demandado</b>	<b>UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR</b>
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS</b>

**TEMA: INCIDENCIA SALARIAL DE LA BONIFICACION. -**

En Cartagena a los catorce (14) días del mes de mayo del año dos mil veintiuno (2021), la Sala Segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, procede a resolver la CONSULTA, dentro del proceso (ordinario), instaurado por **VICTOR HUGO ESPINOSA FLOREZ** contra **UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR** con radicación única **13001-31-05-005-2017-00247-01** dentro del marco de la emergencia sanitaria de Covid-19, en la modalidad de trabajo en casa, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

**ALEGATOS:** Mediante auto de fecha quince (15) de marzo de 2021, siendo notificado mediante Estado 43 del dieciséis (16) de marzo del presente año, encontrándose el mismo debidamente ejecutoriado.

**OBJETO**

El objeto de esta audiencia es resolver el grado jurisdiccional de consulta contra la sentencia del 17 de septiembre de 2018, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, por medio de la cual se absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda.

**II. ANTECEDENTES RELEVANTES:**

**Pretensiones:** Solicita entre sus pretensiones: Que se declare, que los pagos hechos durante toda la relación laboral con los nombres de BONIFICACIÓN fueron pagos que retribuyen directamente el servicio por lo tanto constituyen salario. Que se declare que la paz y salvo suscrito por mi poderdante al momento de recibir la liquidación definitiva de prestaciones sociales a la terminación del contrato, como las cláusulas contractuales e institucionales que pretenden restarles efectos salariales a los pagos mencionados, no producen efectos. Que, como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada a reajustar y pagar a mi poderdante la totalidad de las prestaciones sociales incluyendo como factor salarial los pagos recibidos que constituyen salario. Condenar a la demandada a pagar COLPENSIONES., y a favor de la mi poderdante el valor de las diferencias en los aportes causados y no pagados durante el término del contrato de trabajo, junto con



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**

la respectiva actualización monetaria. Que se condene a la demandada a pagar a mí representada las cesantías correspondientes al 14, las cuales debieron consignarse el 15 de febrero de 2015. Que se condene a la demandada a pagar a mí representada la sanción moratoria por consignación defectuosa de las cesantías, consistente en un día de salario por cada día de retardo, desde el 15 de febrero de 1991 y hasta la terminación de la relación laboral, en aplicación del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Que se condene a la demandada a pagar a mi poderdante la sanción del artículo 65 del CST.

**Hechos:** Fundó sus pretensiones en treinta (30) hechos, de los cuales los más relevantes son: Que el día 9 de enero de 1990 el señor VICTOR HUGO ESPINOSA FLOREZ ingresó a laborar directamente en la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR, mediante contrato laboral a término indefinido. Que, durante toda la relación laboral, el señor VICTOR HUGO ESPINOSA FLOREZ además de las funciones como profesor de planta, se desempeñó como coordinador, decano, director y que por ello recibió las bonificaciones, que son factor salarial. Que el vínculo laboral feneció el 16 de diciembre de 2016. Que la empresa no consignó en el mes de febrero de 2015, las cesantías correspondientes al año 2014.

**Contestación de la demanda:** Mediante auto de fecha treinta (30) de abril del 2015, se admitió la demanda y se ordenó correr traslado a las demandadas, quien contestó de la siguiente manera: visible a folio 134 al 163, manifestó que los hechos 1,2, y 25 son ciertos; que los hechos 3,4,5,6,22,23,24,27,29,31,33 y 34 no son ciertos; y que los hechos 7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,26,28,30 y 32 no son hechos. En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó Inexistencia de la Obligación, improcedencia por aprovechamiento en culpa, improcedencia de cobro de intereses moratorios, indexación y costas procesales, prescripción, cobro de lo no debido y buena fe.

### III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia de fecha 17 de septiembre de 2018, absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, e impuso costas a cargo de los demandantes, señalando como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV a la parte demandante.

**2.1 ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA:** El a quo encontró establecida la relación laboral que ato a las partes y los extremos de la misma; en lo que respecta a la bonificación como factor salarial, indico que las partes podían de común acuerdo establecer si constituían o no factor salarial; trajo a colación lo establecido en el artículo 128 del CST, e indico que corresponde al juez en cada caso particular determinar la naturaleza salarial. Concluyo diciendo que al haberlo pactado las partes de manera libre y voluntaria y que el mismo no retribuía la labor no podía considerarse factor salarial.

### IV. CONSULTA

Siendo adversa la sentencia al trabajador en todas sus partes, de conformidad con el artículo 69 del CPLYSS se procede al estudio del grado jurisdiccional de consulta.

### V. PROBLEMA JURIDICO

La controversia jurídica en el sub examine, se contrae en determinar si las Bonificaciones recibidas por el trabajador tienen carácter salarial. De ser así tiene derecho a la reliquidación de sus prestaciones sociales definitivas y los aportes de



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**

seguridad social en pensión. Y por último determinar si le fueron pagadas las cesantías del año 2016.

**VI. FUNDAMENTOS NORMATIVOS, LEGALES Y JURISPRUDENCIALES**

**Estimamos aplicables**

- Artículo 127,128 CST
- Artículo 65 CST

**Subreglas:**

- **SALARIO:** SL SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
- **BUENA FE.** SL1798-2018 MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

**VII. ARGUMENTOS PARA RESOLVER:**

Procede esta Colegiatura a resolver el grado jurisdiccional de consulta al ser adversa la sentencia de primera instancia a la parte demandante.

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a las pruebas allegadas. Pretende el demandante la reliquidación de prestaciones sociales y aportes a seguridad social incluyendo para ello las bonificaciones que recibió durante el desarrollo de la relación laboral.

Fue un hecho pacífico y sin discusión:

- Que el demandante suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandada el día 9 de enero de 1990, para desempeñarse como Profesor auxiliar (folio 168).
- Que la relación laboral culminó el día 18 de diciembre de 2016. (1029)
- que durante su permanencia en la universidad se desempeñó como profesor de tiempo completo.
- Que las partes mediante “otro si contrato individual de trabajo a términos indefinido” pactaron que la bonificación que recibirá el actor no constituye salario.
- Que de conformidad con el artículo 4 del estatuto profesoral, el mismo forma parte integral del contrato de trabajo que la universidad celebra con cada miembro del cuerpo profesoral, quienes declaran conocerlo y aceptarlo.
- Que el artículo 53 del estatuto profesoral, reconoce una bonificación semestral no constitutiva de salario para aquellos profesores que se desempeñen en cualquier cargo descrito en el artículo.

**INCIDENCIA SALARIAL DE LAS BONIFICACIONES**

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. El salario es la contra prestación patrimonial que recibe el trabajador por el trabajo subordinado. Por su parte, el artículo 128 ibidem, establece: *“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y 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*



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**

*ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”*

Las partes tienen la posibilidad de acordar libremente que conceptos, beneficios, bonificaciones u auxilios, habituales u ocasionales, pueden o no constituir salario. Sin embargo, la Corte Suprema ha marcado los lineamientos para que los Jueces pueden llegar a determinar si efectivamente un factor es salario SL SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO): “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”.

Así las cosas, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, o que no es salario por decisión de las partes; si no que debe analizarse en cada caso en particular; pues la misma Corte Suprema ha indicado que incluso aquellos que generalmente no se consideran salario, como alimentación, prima de navidad, entre otros, de no haber pactado un acuerdo sobre que no son salario podría plantearse su discusión, así dijo la corte: “ Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. (SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)

Por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

Ahora bien, en el estatuto general de la Universidad Tecnológica, se encuentran consagradas las Bonificaciones, y establece: “Artículo 53. La universidad tecnológica de Bolívar con el fin de reconocer la labor de los profesores en cargos de administración académica reconoce **una bonificación semestral**, no constitutiva de salario, que fija anualmente el Consejo Superior, para aquellos profesores que se desempeñen en uno de cualquiera de los siguientes cargos:

- Decano de facultad
- Director de programa de pregrado
- Coordinador de área y/o programa
- Coordinador de programas de post grado
- Coordinador de programa de minor” (folio 368)

De la certificación visible a folio 1029, se pudo establecer que: “Durante su permanencia en la institución desempeño como PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO. Además, entre el periodo de 01/01/1997 hasta 03/05/2001, tuvo funciones como DIRECTOR DE

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



POSGRADO". En el mismo sentido encontramos la certificación visible a folios 1030 al 1038, en la que se evidencia que el actor ocupó cargos como los que se mencionan en el artículo 53 antes transcrito, entre los cuales podemos mencionar: Director Post grado y funciones adicionales como jefe de del departamento de Maestría, decano facultad de ciencias administrativas y económicas, coordinador del Minor Marketing estrategic, director programa de finanzas y negocios internacionales y por los cuales recibió la bonificación.

Las bonificaciones que reciba un trabajador pueden o no hacer parte del salario, así que se deben precisar los criterios que permitan identificar cuando constituyen salario y cuando no. En el presente asunto como dijimos anteriormente, las partes acordaron que esta bonificación no constituye salario.

Al existir controversia sobre la incidencia salarial de una bonificación, corresponde entonces, al Juez único o plural desentrañar tal incidencia.

De acuerdo con las pruebas allegadas, esta Sala llega al convencimiento que la bonificación, no remuneraba de forma directa o indirecta al trabajador, pues para ser beneficiario no se requería un esfuerzo adicional por parte del trabajador, simplemente se debía ocupar el cargo para tener derecho a ella.

Sumado a lo anterior esta bonificación no era habitual solo se pagaba por una vez en el respectivo semestre donde el actor se desempeñó en los cargos descritos anteriormente.

La Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1798-2018, ha indicado que la habitualidad es criterio auxiliar, en aras de que el operador judicial en cada caso en particular pueda desentrañar la naturaleza salarial de un pago: *"Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago 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.»*

Así las cosas, la bonificación que percibió el actor, no tiene incidencia salarial, razón por la cual no hay lugar a la reliquidación final de prestaciones sociales, e indemnización por despido injusto y aportes a seguridad social.

Por lo que se confirma la sentencia en este aspecto.

#### **CESANTIAS DEL AÑO 2014**

El auxilio de cesantías, es una prestación social en favor de los trabajadores, esta se liquida cuando ocurra uno de los siguientes casos: i) cuando el contrato de trabajo termine, y ii) Cada año con corte a 31 de diciembre.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**

De acuerdo con las pruebas allegadas tenemos la certeza que al demandante le fue autorizado por la demandada un retiro parcial de cesantías del año 2014, con destino para un abono a un crédito hipotecario con Bancolombia (435-440). Por lo tanto, la demandada no adeuda suma alguna por este concepto, y ha de confirmarse la sentencia frente a esta pretensión.

**VIII. COSTAS**

Sin costas en esta instancia. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente del sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

**IX. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

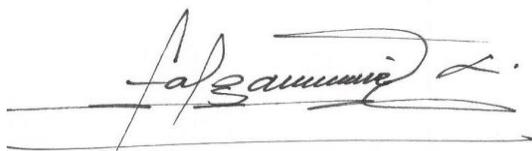
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada de fecha 17 de septiembre de 2018 proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del proceso Ordinario Laboral de **VICTOR ESPINOSA FLOREZ** contra **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR.**, conforme a las consideraciones antes expuestas.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente del sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

  
 CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS  
 Magistrado Sala Laboral

**CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS**  
Magistrado Ponente



**FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA**  
Magistrado

**JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES**  
Magistrada  
(Ausencia justificada)