



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL049-2024

Radicación n.º 92346

Acta 2

Bogotá D.C., Treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **GLOBAL SECURITIES SA COMISIONISTA DE BOLSA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 4 de septiembre de 2020, adicionada en providencia del día 29 del mismo mes y año, en el proceso que **JUAN CARLOS TAVERA ÁLVAREZ**, adelantó contra la sociedad recurrente.

I. ANTECEDENTES

Juan Carlos Tavera Álvarez, llamó a juicio a Global Securities SA – Comisionista de Bolsa (f.º8 a 36), para que se declarara que los pagos que le efectuó a título de «*anticipo de distribución de utilidades*» o por «*anticipo bonificación por gestión de grupo constituye salario ordinario variable*».

Consecuencialmente, pidió condenarla a pagarle: auxilio de cesantía, intereses «*con su correspondiente sanción*» y primas de servicio, de toda la relación laboral; sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990; reajuste de vacaciones; las comisiones adeudadas por \$70.000.000; sanción moratoria del artículo 65 del CST; bono o título pensional y aportes al sistema de seguridad social en pensiones; reliquidación de indemnización por despido injusto; el «*mayor valor generado a título de salario integral que debió haber percibido*» desde el 1 de diciembre de 2011, pero solo le fue sufragado el 1 de abril de 2012, la indexación, y las costas.

Subsidiariamente, solicitó declarar que los anticipos de distribución de utilidades o anticipo bonificación por gestión de grupo, «*constituyen salario integral*», y condenarla a: «*pagar el factor prestacional de los pagos efectuados a título de anticipo distribución de utilidades o anticipo bonificación por gestión de grupo*»; el monto de \$70.000.000, por comisiones; sanción moratoria del artículo 65 del CST; reajuste de vacaciones; bono pensional, teniendo como ingreso base de cotización todos los factores constitutivos de salario. También la reliquidación de la indemnización por despido; el «*mayor valor generado a título de salario integral*», que debió percibir desde el 1 de diciembre de 2011, pero solo le fue sufragado el 1 de abril de 2012; y la indexación.

Sustentó los pedimentos en que: laboró al servicio de la demandada entre el 12 de agosto de 2011 y 12 de agosto de 2015, en la ciudad de Medellín, con contrato de trabajo a

término indefinido; se encargó de generar ingresos económicos para la firma comisionista, con la consecución de nuevos clientes, administración de portafolios financieros y realización de negociaciones de compraventa de títulos en el mercado público de valores.

Afirmó que como retribución por los servicios, inicialmente se le pagó un salario de \$5.000.000, posteriormente, a través de otro sí, acordaron a partir del 1 de diciembre de 2011, un salario integral de \$11.700.000, pero la empleadora incumplió, porque solo a partir de 1 de abril de 2012 lo incrementó de \$5.000.000, a \$11.700.000.

Adujo que desde el 1 de diciembre de 2011, cuando las partes decidieron cambiar la modalidad de salario, además del salario integral, la compañía reconoció, mensualmente, unas sumas que fueron excluidas de la naturaleza salarial y su incidencia prestacional. Agregó que, en los certificados de ingresos y retenciones, se observaba que, por esos conceptos, recibió en total: \$242.789.405 (2012); \$66.100.788 (2013); \$47.504.744 (2014); y \$18.149.192 (2015), y que los pagos se causaron como retribución directa del servicio.

Para concluir, expuso que la demandada le quedó adeudando \$70.000.000., derivados de una comisión que se causó por la venta de «unos bonos BOGOTÁ – GIRARDOT».

Global Securities SA – Comisionista de Bolsa (f.º183 a 189), se opuso a las pretensiones. De los hechos, aceptó: los extremos del vínculo; que esa entidad efectuaba a los clientes

cobro de comisiones; el cambio de salario ordinario a salario integral, y el monto de los valores estipulados; y en la liquidación de vacaciones no se incluyeron comisiones, *«puesto que ellas nunca existieron»*.

En su defensa aseveró que, Tavera Álvarez a partir del 1 de enero de 2012 devengó un salario integral, de acuerdo con el otrosí que firmaron y que, de ese pago no existe controversia.

Aseveró que el diferendo gravitaba en torno a la cláusula segunda del otrosí, toda vez, que en ella convinieron que el empleador podría pagar unas bonificaciones asociadas *«al desempeño colectivo de la organización»*, y por eso en aplicación del artículo 15 de la Ley 50 de 1990, les restaron carácter salarial.

Expuso que la prestación del servicio fue remunerada mediante el salario integral, pero los otros pagos, no constituían una retribución directa del servicio, toda vez, que solo dependían de la libre voluntad del empleador, sin que existieran parámetros determinados, y su valor estribaba en el estudio que se efectuaba a final de año, sobre los resultados económicos, costos, el desempeño del área comercial y *«de cada uno de sus miembros»*, por eso se trató de un estímulo al rendimiento general de los trabajadores.

Propuso las excepciones de pago y prescripción, así como la que denominó inexistencia de la obligación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Concluido el trámite el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, emitió fallo el 21 de febrero de 2020, en el que decidió:

PRIMERO: DECLÁRANSE probadas las excepciones de mérito postuladas por GLOBAL SECURITIES SA., COMISIONISTA DE BOLSA, consistentes en inexistencia de la obligación y pago.

SEGUNDO: Consecuencialmente se ABSUELVE a dicha firma de las pretensiones contra ella formuladas por JUAN CARLOS TAVERA ÁLVAREZ.

TERCERO: Costas a cargo de la parte demandante (...).

CUARTO: La presente decisión queda notificada en estrados, contra ella procede el recurso de apelación (...) y de forma concomitante se dispone la consulta de la decisión (...).

Disconforme, el demandante impugnó.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para decidir el recurso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín (f.º237 a 243Vto), profirió fallo el 4 de septiembre de 2020 (f.º246 a 247), en la que dispuso:

CONFIRMA PARCIALMENTE, la sentencia de primer grado, de fecha y procedencia indicadas, **REVOCÁNDOLA PARCIALMENTE** en cuanto a la negativa del reajuste de la indemnización por despido injusto, como por el reajuste de vacaciones. En consecuencia, la demandada le cubrirá al actor \$9.773.339,70, por reajuste de indemnización por despido y \$4.816.897,15, por reajuste de vacaciones.

La parte demandada, cubrirá las costas de primera instancia. En esta no se causaron.

Previa solicitud, se dictó sentencia completaría del 29 de septiembre de 2020 en la cual:

(...) **ADICIONA** la parte motiva y resolutive de la sentencia proferida el 04 de septiembre de 2020, en el proceso ordinario instaurado por **JUAN CARLOS TAVERA ÁLVAREZ** en contra de GLOBAL (...) en la siguiente forma:

Se **ORDENA** a **GLOBAL SECURITIES SA COMISIONISTA DE BOLSA** a reajustar los aportes a la seguridad social, por los valores declarados como factor salarial, y que no fueron tenidos en cuenta para el ingreso base de cotización, así: \$28.600.000 en 2011, \$163.780.405 en 2012, \$10.100.788 en 2013, y \$47.502.000 en 2014.

En lo que interesa al recurso extraordinario, destacó que las partes estuvieron ligadas por un contrato de trabajo, vigente entre el 12 de agosto de 2011 y el 12 de agosto de 2015, en virtud del cual Tavera Álvarez, ejerció como «*gerente de mesa de la demandada*». Esbozó que la apelación se concentró en que se declarara «*como factor salarial los pagos recibidos por el demandante durante la relación laboral denominados participación de utilidades, bonificación por gestión de grupo o anticipo de distribución*», que por voluntad de las partes fueron desafectados salarialmente en cláusula adicional al contrato de trabajo, en la que se leía:

Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba EL TRABAJADOR o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios ocasionales, tales como la alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones extraordinarias, préstamos de vehículos, subsidios o auxilios para el transporte, primas extralegales o cualquier otra que reciba de

manera extraordinaria, durante la vigencia del contrato, en dinero o en especie, a cualquier título o bajo cualquier otra denominación no constituye salario conforme a lo preceptuado en el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo.

Expuso que en otrosí firmado por las partes el 1 de diciembre de 2011, visible a folio 42, acordaron una bonificación única, por mera liberalidad, en los siguientes términos:

EL EMPLEADOR podrá o no reconocer AL TRABAJADOR una bonificación por mera liberalidad asociada al desempeño colectivo de la organización según los niveles definidos por la compañía para el periodo establecido y no constituye salario, como en efecto se acuerda (...) así mismo la totalidad de la posible bonificación será imputable o compensable con cualquier valor o suma adicional que el EMPLEADOR desee reconocer.

El reconocimiento obedecerá al cumplimiento de los niveles colectivos de productividad exigidos por el negocio, los cuales podrán ser fijados a discrecionalidad del EMPLEADOR (...).

Advirtió que el promotor del juicio, recibió por este concepto, los siguientes valores: \$28.600.000 en 2011; \$163.780.405 en 2012; \$10.100.788 en 2013; y \$47.502.000 en 2014, como se demostraba con los documentos que aportó (f.º60 a 76) y según la respuesta que dio la llamada a juicio a petición del *a quo* (f.º 219 a 220).

Para determinar la naturaleza jurídica de los dineros aludidos, copió el artículo 127 del CST, y aseveró que, en criterio de la parte actora, esas sumas eran comisiones, por pender del mayor esfuerzo del trabajador y por su habitualidad. A continuación, afirmó que en armonía con el

apelante, en principio, se podía aseverar que los pagos objeto de la discusión, por ser habituales y remunerar la prestación del servicio, tenían naturaleza salarial, pero como las partes le dieron la *«connotación de bonificación única por mera liberalidad asociada al desempeño colectivo de la organización»*, debía tenerse presente lo ordenado en el artículo 128 del CST, en cuya primera parte alude a sumas ocasionales y por mera liberalidad, pero estas exigencias no estaban dadas en este evento, toda vez, que *«la bonificación a que se alude en dicha cláusula se establece como única»*, pero en la práctica no ocurrió así, *«pues el global de cada año responde a una serie de pagos durante muchos meses de cada anualidad, convirtiéndose en constantes»*, tampoco fueron por liberalidad del empleador, porque *«se obtuvieron por el mayor esfuerzo y trabajo del actor, quien debía cumplir con una meta impuesta por el empleador»*.

Manifestó que, de acuerdo con el criterio jurisprudencial, para la determinación del salario, debía tenerse en cuenta si era consecuencia de una prestación directa del servicio, teniendo su fuente próxima o inmediata en la actividad personal del trabajador.

Afirmó que la *«llamada bonificación única por mera liberalidad (...) fue consecuencia del desempeño colectivo de la organización»*, y de acuerdo con la testimonial, especialmente el *«testigo Londoño»*, el actor ponía todo su empeño, ejercía su actividad para lograr las metas impuestas, y *«por ende obedecía esa mayor retribución a su trabajo»*, unido a la *«permanencia»* de la retribución, que se denominó *«única»*, pero se pagó durante el desarrollo del

contrato, por eso, no podía sostenerse que esas sumas no eran salario, porque correspondían a una retribución directa del servicio, y la cláusula que le restó ese carácter era ineficaz.

Una vez disertó sobre la prescripción, procedió a analizar y concedió el reajuste de la indemnización por despido y las vacaciones.

En sentencia complementaria, a petición del interesado, analizó la pertinencia del reajuste de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, por el carácter salarial de los dineros pagados por participación de utilidades, y bonificación por gestión de grupo. Concluyó que los valores pagados por estas bonificaciones, debían computarse dentro de la base salarial para sufragar aportes al sistema de seguridad social en pensiones, por ende, dispuso tener en cuenta los siguientes montos para reajustarlos: \$28.600.000 (2011), \$163.780.405 (2012), \$10.100.788 (2013), \$47.502.000 (2014).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita la casación de la sentencia impugnada y en sede de instancia se confirme el fallo de primer grado.

Con el anterior propósito, presenta cuatro cargos, que recibieron réplica y se estudian a continuación.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 20 y 23 de la Ley 100 de 1993, en relación con los artículos 64, 127, 128, 132 y 186 del CST.

Como causa eficiente de la violación, listó los siguientes errores:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante ponía todo su empeño, ejercía su actividad buscando el logro de las metas impuestas, y por ende la bonificación única por mera liberalidad del empleador obedecía a esa mayor retribución a su trabajo.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la bonificación única se pagó durante todo el desarrollo del contrato.
3. No dar por demostrado, estándolo, que para la causación y el reconocimiento de la bonificación por gestión de grupo se tenía en cuenta una métrica, cual es la 'producción de la mesa de dinero', lo que quiere decir que su pago no necesariamente obedecía al desempeño personal del trabajador, de manera que no podía ser considerada como resultado de una contraprestación directa del servicio del demandante.
4. No dar por demostrado, estándolo, que la bonificación por gestión de grupo dependía de la libre voluntad del empleador, que fijaba con completa autonomía si las reconocía o no y su cuantía, sin que esta última tuviera parámetros predeterminados.
5. No dar por demostrado, estándolo, que el valor de la bonificación se determinaba con base en el estudio de **resultados económicos de la organización** y no por el desempeño personal del trabajador. (Resalta el recurrente)

6. No dar por demostrado, estándolo, que los comprobantes de nómina aportados con la demanda dan cuenta de que lo percibido como bonificación por gestión de grupo nunca se consideró como parte del salario, respetando el acuerdo que sobre el particular habían suscrito las partes en el otrosí al contrato.
7. No dar por demostrado, estándolo, que las sumas que correspondían a bonificaciones por gestión de grupo se consideraba como un adelanto y al finalizar el año, una vez fijada la cantidad que podía corresponder al conjunto de los trabajadores beneficiarios, se legalizaba como bonificación no constitutiva de salario.
8. Dar por demostrado, sin estarlo, que el pago de la bonificación por gestión de grupo fue habitual y permanente.
9. No dar por demostrado, estándolo, que hubo varios meses en los que ni siquiera se causó ni se percibió tal bonificación.
10. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante era **Jefe de Mesa**, que es una persona que le da soporte técnico a los otros corredores de la bolsa que lo necesitan y **no un comisionista de bolsa**. (resalta el recurrente)

Asevera que los yerros fueron el resultado de la mala valoración de: otrosí firmado el 1 de diciembre de 2011 (f.º42); «*documentación aportada por el propio demandante en los folios 60 a 76*»; respuesta que la accionada dio a solicitud del *a quo* (f.º219 y 220); testimonio de Juan Felipe Londoño Arango. Como no valoradas, listó: comprobantes de nómina allegados con la demanda; testimonios de Linda Susana Villa y Juan Carlos Gómez.

En el desarrollo reproduce partes de las consideraciones del fallo acusado y expone que, no obstante dar por demostrado que el pacto suscrito entre las partes

excluía la bonificación como factor salarial, y pese a que dijo que *«la llamada bonificación única por mera liberalidad del empleador fue consecuencia del desempeño colectivo de la organización»*, se equivocó garrafalmente al concluir que tenían naturaleza salarial.

Copia el otrosí firmado el 1 de diciembre de 2011 (f.º42), y con soporte en él aduce que el fallador no dedujo acertadamente *«la métrica que se tendría en cuenta»* para el reconocimiento *«la cual es la producción de la mesa de dinero, lo que pone de manifiesto que su pago no necesariamente obedecía al desempeño personal del trabajador»*, por ende, los pagos no eran contraprestación directa del servicio, es decir, no había relación de causalidad entre trabajo personal y remuneración.

Sostiene que las bonificaciones dependían de la libre voluntad del empleador, quien fijaba con completa autonomía si las reconocía o no, así como su cuantía, sin que esta última tuviera parámetros predeterminados, porque el propio otrosí valorado con error por el Tribunal, estableció: *«los cuales podrán ser fijados a discrecionalidad del EMPLEADOR para el periodo respectivo»*, de tal suerte que el monto se determinaba una vez efectuado el estudio de resultados económicos de la organización y no por el desempeño personal del asalariado.

Explica que los comprobantes de nómina que allegó el actor, no apreciados por el *ad quem*, dan cuenta que la bonificación por gestión de grupo, nunca se consideró como

parte del salario, toda vez, que las sumas correspondían a bonificaciones por gestión de grupo, se consideraban como un adelanto y al finalizar el año, una vez fijada la cantidad que podía corresponder a los trabajadores beneficiarios, se legalizaba como bonificación no constitutiva de salario

Esgrime que se valoraron equivocadamente los folios 60 a 76 y 219 a 220, porque de ellos infirió que el pago de la bonificación era habitual y permanente, pero no tuvo en cuenta que hubo meses en los que no la percibió. Para corroborarlo, enuncia que si bien las sumas fueron sufragadas en cada año, no en todos los meses: en 2011 en noviembre y diciembre; en 2012 en enero, febrero, marzo, abril, junio, agosto, septiembre, y octubre.

En 2013, el 13 de diciembre se acreditó una suma de \$13.100.788, que luego se reversó el 31 de diciembre del mismo año *«como si se hubiese tratado de un error»*, por eso no podía para esta anualidad computarse este monto; y en 2014, se pagó en los meses de febrero, abril y agosto. Reproduce el certificado que emitió la empleadora y critica que se haya promediado un valor anual, cuando se probó un monto mensual.

Afirma que, demostrados los yerros en las pruebas calificadas, es viable proceder al estudio de los testimonios, y enuncia lo dicho por Juan Felipe Londoño Arango, Linda Susana Villa y Juan Carlos Gómez.

De todo lo descrito, afirma que, de no haber incurrido en los dislates, el Tribunal habría inferido: para el reconocimiento de la comisión se tendría en cuenta una métrica, consistente en la «*producción de la mesa de dinero*», el pago no dependía de un desempeño personal; la bonificación solo dependía de la libre voluntad del empleador, sin parámetros predeterminados, pues su monto se fijaba solo efectuado el estudio de resultados económicos de la organización; y no fue habitual.

VII. RÉPLICA

Expone que no existe prueba que el pago de la comisión obedeció a una gestión grupal, por el contrario, la sentencia atacada, consideró que fue derivada de la prestación directa del servicio, como se infería de lo declarado por Juan Felipe Londoño, quien narró que el actor permanentemente visitaba clientes para generar ingresos para la empresa.

VIII. CONSIDERACIONES

De acuerdo con los planteamientos del recurso, la Sala debe revisar si desde la arista fáctica, el colegiado incurrió en un yerro manifiesto y protuberante al considerar que los dineros que la demandada pagó a Tavera Álvarez, a título de «*bonificación por gestión grupo*» o «*anticipo de distribución*», tenían naturaleza salarial.

Sin desconocer la senda de orientación del ataque, es pertinente recordar, que sobre la naturaleza salarial de los pagos que el empleador efectúa a sus trabajadores, esta Sala

entre muchos en fallo CSJ SL5146-2020, que fue reiterado en sentencia CSJ SL1259-2023, trazó los siguientes postulados:

1. Por regla general, en los términos de los artículos 127 del Código Sustantivo del Trabajo y 1.º del Convenio 95 de la OIT, constituye salario *todo* aquello que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa de sus servicios, sea cualquiera la forma o la denominación que se adopte (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277). (Subraya la Sala)

(...)

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, por excepción, no constituyen salario *«las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador»*, así como *«lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones»*. Al respecto, en la sentencia CSJ SL5159-2018 se explicó:

(...) no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. (Subraya la Sala)

(...)

3. 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 (...) más allá del rótulo que se le imprima (...).

4. Por otra parte, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 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»*.

(...).

6. La Corte también ha precisado que es el empleador el que tiene la carga de demostrar 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). (Subraya la Sala)

Bajo estas directrices, la sala analiza las pruebas acusadas:

1. El otrosí suscrito el 1 de diciembre de 2011 (f.º42).

Para mayor claridad se copia su texto:

CLÁUSULA SEGUNDA BONIFICACION UNICA POR MERA LIBERALIDAD: EL EMPLEADOR podrá o no reconocer AL TRABAJADOR una bonificación por mera liberalidad asociada al desempeño colectivo de la organización según los niveles definidos por la compañía para el periodo establecido y no constituye salario, como en efecto se acuerda de conformidad con lo establecido por los artículos 128 y 129 (...). (Subraya la sala)

El reconocimiento obedecerá a niveles colectivos de productividad exigidos por el negocio, los cuales podrán ser fijados a discrecionalidad del EMPLEADOR para el periodo respectivo y así mismo EL EMPLEADOR podrá ajustarlos en el número de veces que desee realizarlo en el periodo, a través de la siguiente métrica, así:

1. Producción de la Mesa de dinero.

De su valoración no emerge un yerro manifiesto y protuberante, pues como lo subrayó el Tribunal, no obstante que allí pactaron la desalarización de la «*BONIFICACIÓN ÚNICA*» que la compañía pagaría al actor, en el plano de la realidad, como lo menciona la censura, se realizaron varios desembolsos al año, no se trató solo de un pago, como lo consagró el otrosí, tampoco se encuentra que tuviera una destinación diferente o que haya estado desligado de la prestación del servicio del actor.

Se recuerda que como lo dijo el sentenciador plural, no lo discute la censura, Tavera Álvarez se desempeñó como Gerente de Mesa, por ende, no puede aseverarse que de acuerdo con la «*Métrica*», estipulada en el otrosí, no existiera relación causal entre la prestación personal del servicio y la denominada bonificación, toda vez, que allí las partes acordaron que el «*reconocimiento obedecerá a niveles colectivos de productividad*» y más adelante lo circunscribieron a la «*1. Producción de la mesa de dinero*», por ende, si el accionante era el director de dicha mesa, la «*bonificación*», sí correspondía al esfuerzo personal que él desplegara para que se generara el resultado esperado que conllevara a la «*bonificación*», sin que fuera una dádiva independiente de la gestión exitosa del trabajador.

En consecuencia, la valoración del sentenciador es adecuada, y se recuerda que según el precedente que se citó, es el empleador el que tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador, lo que aquí no se logró.

2. Documentos aportados el actor (f.º60 a 76); y respuesta que dio la accionada a solicitud del a quo (f.º219 y 220).

A partir de estas documentales, el libelista sostiene que la «*bonificación*», no fue habitual, ni permanente, porque hubo meses en los que no la recibió.

Al analizarlas, se aprecia que la empleadora no le pagó en todos los meses la bonificación, pero ello no le resta su carácter salarial, toda vez, que como se vio, desde el otrosí, su causación sí dependía del esfuerzo personal del trabajador, director de la Mesa, independiente de que no se sufragara todos los meses. Además, como lo enseñó el fallo CSJ SL5159-2018, reiterado en el CSJ SL4313-2022, el criterio principal para definir el carácter salarial de un pago, es si retribuye o corresponde a la prestación del servicio, mientras que la habitualidad es simplemente un parámetro auxiliar, como se aprecia en la doctrina plasmada en dicha providencia:

3. 2. CRITERIOS PARA DELIMITAR EL SALARIO

(...)

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.

Por lo visto, ante la conexión ineludible de la «*bonificación*» y la prestación personal del servicio, en nada se

afecta su naturaleza salarial por no haberse pagado todos los meses de cada año, como lo vio el Tribunal.

De otra parte, enuncia que para 2013 el Tribunal, no podía tener en cuenta los \$10.100.788 consignados el 13 de diciembre, porque el 31 siguiente fue descontado, como si «*se hubiese tratado de un error*».

Para resolver esta crítica, basta con decir que en el documento de folio 220 en el que sustenta el reproche, aparece un «*Valor Débito*» a favor del accionante, de «*BONIFICACIÓN POR GESTIÓN GRUPO POR LEGALIZAR*» por valor de \$10.100.788, y posteriormente, bajo la misma denominación, pero en la columna «*Valor Crédito*», figura el mismo monto y un «*Movimiento*» de \$10.100.788, pero de ninguna de estas ambiguas anotaciones del empleador, se infiere que el pago de la bonificación haya sido un error, por el contrario, lo que se colige es el pago efectivo.

De lo descrito, tampoco se aprecia yerro manifiesto, ni protuberante, por el contrario, la valoración fue adecuada.

3. Comprobantes de nómina aportados con la demanda

Estos documentos no tienen la relevancia que les atribuye la censura, y aunque el Tribunal no se refirió a ellos no son trascendentes, pues si bien, en ellos la compañía no consideró que la «*bonificación*» fuera salario, esto no cambia su naturaleza retributiva, como se observa cuando se analiza

y se otorga primacía a lo ocurrido en la realidad. En consecuencia, estas pruebas tampoco conducen a socavar los pilares de la decisión.

Al no estar probado un yerro manifiesto y protuberante en la apreciación de las pruebas calificadas, la Sala no puede entrar a analizar los testimonios que acusa (CSJ SL1982-2020).

El cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Por la senda indirecta, acusa violación medio de los artículos 50, 60, 66A y 145 del CPTSS, 320 y 322 del CGP, 29 de la CN, que condujo a la aplicación indebida de los artículos 20 y 23 de la Ley 100 de 1993, en relación con los artículos 127, 128 y 132 del CST.

Como causa eficiente de la trasgresión, afirma que el colegiado incurrió en el error de *«no dar por demostrado estándolo que la parte demandante no apeló ni sustentó la apelación en contra la sentencia de primera instancia que absolvió de la reliquidación de aportes a la seguridad social»*.

Dice que el dislate fue consecuencia de la errónea valoración del recurso de apelación.

Transcribe parte de las consideraciones del Tribunal y el recurso de apelación. Argumenta que, aunque la sentencia de primer nivel fue absolutoria, el sentenciador plural, no observó que la parte actora, *«no sustentó dicho recurso en relación con la absolución de la reliquidación de aportes a la seguridad social dispuesta en la sentencia de primera instancia»*, por eso violó los artículos 66 y 66A del CPTSS, en armonía con el 321 del CGP.

Alega que la reliquidación de aportes fue pedida en la demanda y el *a quo* absolvió, por eso, era una carga procesal del actor sustentar la apelación en ese punto. Para respaldar su tesis, copia el texto de los artículos 320 y 322 del CGP, y anota que el recurso se fincó en que se reliquidara la indemnización por despido y las vacaciones, pero sin expresar, ni incluir las razones de su inconformidad con la providencia apelada, por la falta la orden de reliquidación de aportes a la seguridad social en pensiones.

X. RÉPLICA

Subraya que el recurso de apelación, se apoyó en reclamar el carácter salarial de los pagos denominados *«anticipo distribución de utilidades»* o *«anticipo bonificación por gestión de grupo»*, lo que ineludiblemente generaba la reliquidación no solo de vacaciones e indemnización, sino también de los aportes al sistema de seguridad social.

XI. CONSIDERACIONES

De acuerdo con los planteamientos del ataque, se debe examinar si el colegiado trasgredió el principio de

consonancia, porque en sentir del memorialista, debió centrarse solo en analizar la reliquidación de la indemnización por despido y las vacaciones. Para el estudio, es necesario transcribir la sustentación de la apelación:

Pierde de vista el despacho el principio [que] contempla el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia que hace referencia a la prevalencia de la realidad sobre la formalidad independientemente que en los distintos documentos llámese el contrato de trabajo u otrosí, se hubiese pactado que esos pagos denominado como anticipo de participación de utilidades y que posteriormente fueron denominados anticipo en la bonificación por gestión de grupo fueran no constitutivos de salario, lo cierto es que y así se logró acreditar con la prueba testimonial arrimada al presente proceso, dichos pagos fueron realizados por la gestión y como contraprestación directa del servicio realizado por el demandante independientemente que este hubiese tenido el cargo de líder de mesa o gerente de mesa. Lo cierto es que, como quedó demostrado, inclusive así lo confesó el demandante en el interrogatorio de parte, el testigo señor Juan Felipe Londoño, él tenía que atender clientes de carácter personal desde luego para generar recursos para la compañía y atendía la mesa de negocios de la cual era líder para soportes técnicos Por consiguiente no puede considerarse que esas bonificaciones que pagó la compañía eran consideradas como gestión grupal, no, eran realizadas por la contraprestación directa del servicio que prestó el demandante y no como una gestión grupal como lo aduce el despacho y frente a la cual se sustenta la decisión absolutoria y de no tener en cuenta como salariales dichos pagos, insisto (...) las comisiones que mes a mes recibió el demandante, ese carácter de habitualidad también es otro indicio que debe dar lugar a considerar que dichos pagos fueron constitutivos de salario (...).

(...) en ningún momento se presentaron anticipo, bien llámese bonificación por gestión de grupo, participación de utilidades (...) considero que en efecto y contrario a lo que usted consideró esos pagos denominados anticipo en la participación de utilidades sí son constitutivos de salario por consiguiente entonces debería de realizarse la reliquidación de la indemnización por despido injusto y de las vacaciones dado que el demandante devengó un salario integral. (Subraya la Sala)

Claramente se observa que se orientó a reprochar que el juez unipersonal, no le otorgara carácter salarial a las «*bonificaciones*» y reiteró que las mismas sí eran salario, por eso, dentro de ese espectro de la alzada, el Tribunal coligió estudió y concluyó su naturaleza salarial, lo que conllevaba indefectiblemente que ordenara la reliquidación de las vacaciones, la indemnización por despido y los aportes al sistema de seguridad social.

Es cierto que el apelante al concluir su discurso, hizo énfasis en las vacaciones y la indemnización, pero ello no excluyó la reliquidación de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, pues desde el comienzo de la sustentación el memorialista reclamó simplemente que se otorgara carácter salarial a las «*bonificaciones*», lo que acarrearía la reliquidación también de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, máxime cuando ello está ligado a la construcción del derecho pensional y al sostenimiento del sistema.

El ataque no prospera.

XII. CARGO TERCERO

Por la senda de puro derecho, acusa infracción directa de los artículos: 18 de la Ley 100 de 1993, 1 del Decreto 33 de 2011, 1 del Decreto 4919 de 2011, 1 del Decreto 2738 de 2012, 1 del Decreto 3068 de 2013, que condujo a aplicar

indebidamente los artículos 20 y 23 de la Ley 100 de 1993, en relación con los artículos 127, 128 y 132 del CST.

Dice que el punto en discusión gravita en que, al adicionar la sentencia el Tribunal dijo:

Sin embargo, a pesar de la omisión anterior, estos pagos verdaderamente deben ser tenidos en cuenta para unos mayores valores a la seguridad social en pensión, como se pidió por la parte accionante. Esos valores, según se dijo en la sentencia corresponden a los siguientes, \$28.600.000 en 2011, \$163.780.405 en 2012, \$10.100.788 en 2013 y \$47.502.000 en 2014 (...).

Manifiesta que, para llegar a esa conclusión, el sentenciador infringió directamente el artículo 18 de la Ley 100 de 1993, porque pasó por alto que la base salarial para calcular las cotizaciones al sistema de seguridad social es el salario mensual, no el promedio anual; el ingreso base de cotización es el que resulte de aplicar el Código Sustantivo de Trabajo; el límite de la base de cotización es de 25 SMLMV para el sector público y privado; y a los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, el aporte se calcula sobre el 70% de esa asignación.

Para finalizar, copia los artículos de los decretos que acusó en la proposición jurídica, correspondientes al salario mínimo legal mensual de 2011 al 2013.

XIII. RÉPLICA

Afirma que el *ad quem* determinó de manera correcta y con fundamento en la sana crítica, el salario mensual del

actor, al dividir por 12 el monto pagado por comisiones en un determinado año.

XIV. CARGO CUARTO

Por la vía indirecta acusa aplicación indebida de los artículos 20 y 23 de la Ley 100 de 1993, en relación con los artículos 127, 128 y 132 del CST.

Como causa eficiente de la violación, enunció los siguientes yerros:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que para reajustar los aportes a la seguridad social, se deben tener en cuenta los valores anuales declarados como factor salarial, y que no fueron tenidos en cuenta para el ingreso base de cotización, así \$28.600.000 en 2011, \$163.780.405, \$10.100.788 en 2013 y \$47.502.000 en 2014.
2. No dar por demostrado, estándolo, que en el expediente se encuentra discriminado mes por mes el valor exacto recibido por el demandante por concepto de bonificación única por mera liberalidad asociada al desempeño colectivo de la organización.
3. No dar por demostrado, estándolo, que hubo meses en los que el demandante ni siquiera percibió tal bonificación.
4. No dar por demostrado, estándolo, que para el año 2011, la Bonificación por gestión de grupo pagada por mi prohijada correspondió a los siguientes valores: Noviembre: \$6.100.000 y Diciembre \$15.000.000 y \$7.500.000.
5. No dar por demostrado, estándolo, que para el año 2012, la Bonificación por gestión de grupo pagada a mi prohijada correspondió a los siguientes valores: Enero: \$7.500.000, Febrero: \$7.500.000, Marzo: \$7.500.000, Abril: \$4.000.000 y \$43.789.405, junio: \$3.000.000 y \$15.000.000, Agosto: \$17.500.000, Septiembre: \$22.000.000 y Octubre: \$18.000.000 y \$18.000.000.

6. Dar por demostrado, sin estarlo, que para el año 2013 el demandante percibió una bonificación por gestión de grupo por valor de \$10.100.788.

7. No dar por demostrado, estándolo, que si bien para el año 2013 se tiene un valor débito por \$10.100.788, para el 13 de diciembre, el 31 de diciembre del mismo año se restó ese valor como si no se hubiese causado la bonificación y se hubiese tratado de un error.

8. No dar por demostrado, estándolo, que para el año 2014, la Bonificación por gestión de grupo pagada por mi prohijada correspondió a los siguientes valores: Febrero: \$30.000.000 y \$1.343.975, Abril: \$5.819.280 y Agosto: \$4.612.576 y \$5.728.913.

Afirma que los yerros resultaron de la indebida valoración de: «*Documentación aportada por el propio demandante*» (f.º60 a 76); respuesta de la accionada a solicitud del *a quo* (f.º219 y 220). Listó como no valorada el historial de aportes a Old Mutual (f.º54 a 58).

En el desarrollo, refiere los elementos que no discute y advierte que el punto en discusión se centra en que el juez plural haya dicho:

Sin embargo, a pesar de la omisión anterior, estos pagos verdaderamente deben ser tenidos en cuenta para unos mayores valores a la seguridad social en pensión, como ser pidió por la parte accionante. Esos valores, según se dijo en la sentencia corresponden a los siguientes, \$28.600.000 en 2011, \$163.780.405 en 2012, \$10.100.788 en 2013 y \$47.502.000 en 2014 (...).

Estima que las anteriores afirmaciones se originaron en la errónea valoración de la documental obrante de folios 60 a 76, así como del certificado que emitió el empleador a solicitud del *a quo*, de los que se extractaba que estaban

discriminados en cada año y mes por mes, los valores que el demandante recibió por las aludidas bonificaciones y que incluso hubo meses en los que no recibió esa bonificación.

Procede a detallar por año y mes los montos sufragados por bonificación y aclara que, en el 2013, *«se tuvo en cuenta un valor de \$10.100.788, sin embargo, a pesar de que se tiene un valor débito por ese valor para el 13 de diciembre (...) el 31 de diciembre se resta ese valor como si no se hubiese causado la bonificación y se hubiese tratado de un error»*.

Remite al historial de aportes a pensiones efectuadas en Old Mutual (f.º54 a 58), y argumenta que, como la condena en discusión fue atinente a la reliquidación de aportes, debió tenerse presente las cotizaciones efectuadas para efectos de respetar el límite legal.

XV. RÉPLICA

Insiste en que los valores que determinó el *ad quem* para efectos de los aportes a pensiones, fueron debidamente establecidos y se encuentran acordes con la certificación emitida por la demandada, colillas de pago y certificado de ingresos y retenciones.

XVI. CONSIDERACIONES

De los dos cargos, se extracta que el problema jurídico consiste en definir si el colegiado incurrió en equivocación, cuando condenó a reliquidar los aportes al sistema de

seguridad social en pensiones, sin distinguir el Ingreso Base de Cotización (IBC) en cada mes, porque totalizó lo devengado por comisiones en cada año y sobre esas sumas globales ordenó el pago.

Se recuerda que, para declarar el carácter salarial de los montos en discusión, el *ad quem* dio por sentado que «*la bonificación a que se alude en dicha cláusula se establece como única, y en la práctica, como acabamos de ver, no fue así, pues el global de cada año responde a una serie de pagos durante muchos meses de cada anualidad*». (Subraya la sala)

Por lo antedicho, se corrobora que el sentenciador sí tuvo claro que las mal llamadas bonificaciones, no se pagaron en un monto total anual, sino que se sufragaron mensualmente, por eso, desde la arista probatoria no hubo yerro.

Sin embargo, como lo afirma el casacionista, sí incurrió en equivocación jurídica, porque en el fallo complementario emitido el 29 de septiembre de 2020, ordenó el pago de aportes al sistema de seguridad social en pensiones con una suma global anual, cuando lo pertinente era distinguir cada mes en que el empleador hubiese efectuado el pago, en ese periodo ordenar el reajuste del IBC y acoger el tope consagrado en el artículo 18 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 5 de la Ley 797 de 2003, que fija el ingreso máximo asegurable en 25 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV) y, como base de aportación el 70% del salario integral.

Se dice lo anterior porque, desconociendo dicho mandato, en las consideraciones y en la parte resolutive, el sentenciador simplemente sumó el total de «*bonificaciones*» que en cada año pagó la encausada y le ordenó «*reajustar los aportes a la seguridad social por los valores declarados como factor salarial, y que no fueron tenidos en cuenta para el ingreso base de cotización, así \$28.600.000 en 2011, \$163.780.405 en 2012, \$10.100.788 en 2013 y \$47.502.000 en 2014*».

En debate similar al presente, en el que la jurisdicción declaró el carácter salarial de unas bonificaciones y el trabajador tenía salario integral, esta Corporación en sentencia CSJ SL2142-2021, para efectos pensionales, adoctrinó que debía distinguirse el salario de cada mes, acatar el máximo asegurable, y efectuar el aporte sobre el 70% del salario integral. Para mejor comprensión, se transcribe el segmento pertinente:

El salario integral es una modalidad de retribución salarial, que tiene como ingrediente especial, que está rodeado de una solemnidad para que sea válido, el cual permite que las partes tengan claro de antemano la forma como se regulará el pago por la labor que se realiza y las consecuencias prestacionales que le son propias, concretamente, que existe un elemento de compensación frente a lo que dejará de recibir el trabajador por concepto de las prestaciones, recargos y beneficios que se incluyan en dicha estipulación, según se infiere de lo previsto en el num. 2 del art. 132 del CST, modificado por el art. 18 de la L. 50 de 1990.

(...)

En consecuencia, hay que remitirse tanto a lo previsto en el art. 18 original de la L. 100 de 1993, como a lo establecido en el art. 5º de la L. 797 de 2003, que lo modificó, según la cual, la base

de cotización al sistema general de pensiones es el **salario mensual** (...).

De igual manera, las dos disposiciones normativas establecen que las cotizaciones se calcularán sobre el 70% de dicho salario, (esto mismo quedó refrendado en el artículo 2.2.1.1.2.1 del D. 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social), por lo que, concordando, habría que señalar, que la base de cotización en esta modalidad salarial debe hacerse con el valor total de lo que devenga el trabajador, es decir, se toma la generalidad del salario integral, y se le aplica el 70%, a efectos de determinar el ingreso base de cotización a seguridad social.

Por lo tanto, es cierto lo que mencionó el recurrente, en el sentido de que la base de cotización a pensiones para el salario integral no puede hacerse con el promedio salarial de todo un año, sino mensualmente, en razón a que los aportes o cotizaciones al sistema tienen su fuente en la prestación inmediata del servicio y el salario real devengado, para lo cual el legislador tomó como referencia el período de un mes y la retribución salarial en ese lapso como el estándar que se debe utilizar para cumplir con la obligación legal al sistema.

Así las cosas, como la norma sobre el período que debe utilizarse para las cotizaciones al sistema es precisa, el operador judicial no podía sacar un promedio de las bonificaciones habituales durante cada anualidad de vigencia del vínculo laboral entre las partes, tratando de asimilarlo, por ejemplo, al salario base que se utiliza para liquidar el auxilio de cesantías (...).

Por esa razón, efectivamente el Tribunal cometió el error jurídico que le enrostró la censura, porque, aunque acudió a las normas que establecen la manera como se debe efectuar la cotización del salario integral, a la hora de aplicarlas lo hizo en el sentido equivocado, porque hizo una liquidación anual o promedio anualizado del salario, siendo que la cotización debe corresponder al salario devengado en el mes respectivo.

(...)

Lo correcto como lo dijo la censura, era ordenar la reliquidación de los aportes teniendo en cuenta los valores efectivamente percibidos por el actor mensualmente, y el IBC calcularlo teniendo en cuenta el 70% del salario integral así establecido, con los límites máximos previstos en la ley vigente para el momento en que se causó cada cotización.

Para finalizar, la alusión que realiza en torno al valor sufragado por la sociedad en 2013 ya fue dirimida al resolver el primer ataque, por eso la Sala se remite a lo allí disertado.

En consecuencia, se casará la sentencia cuestionada, exclusivamente en cuanto en el inciso segundo de la complementaria, ordenó el reajuste de los aportes a la seguridad social con valores anuales globales, y sin observar los límites descritos en el artículo 18 de la Ley 100 de 1993.

Sin costas en el trámite extraordinario dada su prosperidad parcial.

XVII. SENTENCIA DE INSTANCIA

De lo decidido en el recurso extraordinario, quedó intacta la definición de la naturaleza salarial de las llamadas «*bonificaciones*», y la orden de la reliquidación de las vacaciones e indemnización por terminación del contrato.

Ahora bien, para la reliquidación de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, deben encontrarse los montos, en los que se pagaron esas «*bonificaciones*», mes y año, para luego sí proceder al reajuste, sin desconocer lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 100 de 1993, como tope máximo asegurable y que el aporte se liquidará únicamente sobre el 70% del salario integral.

En las siguientes tablas se registran los meses en los cuales se encuentran pagos por la «*bonificación*», llamada en algunos «*ANTICIPO BONIFICACIÓN*» o «*ANTICIPO DISTRIBUCIÓN*»,

Se encuentran en el folio 220 allegado por la empleadora y fueron contrastados con los documentos que aportó el demandante de folio 60 a 169:

2011

Mes	Valor "bonificación"
Noviembre	\$6.100.000
Diciembre	\$15.000.000
	\$7.500.000

2012

Mes	Valor "bonificación"
Enero	\$7.500.000
Febrero	\$7.500.000
Marzo	\$7.500.000
	\$4.000.000
Abril	\$4.000.000
	\$43.789.405
Junio	\$3.000.000
	\$15.000.000
Agosto	\$17.500.000
Septiembre	\$22.000.000
Octubre	\$18.000.000
	\$18.000.000

2013

Mes	Valor "bonificación"
Diciembre	\$10.100.788

2014

Mes	Valor "bonificación"
Febrero	\$30.000.000
	\$1.343.975

Abril	\$5.819.280
Agosto	\$4.612.576
	\$5.728.913

Considerando que la empleadora no incluyó dentro del ingreso base de cotización (IBC) los valores que pagó mensualmente a título de bonificación, cuya naturaleza retributiva se ha definido, se le ordenará que liquide y pague, en cada mes, el mayor valor de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, sobre el 70% de tales pagos (Artículo 18 Ley 100 de 1993), sin que, sumado a los IBC sobre los cuales sí cumplió la obligación, se supere el tope del ingreso máximo asegurable (25 SMLMV).

A continuación, se registran: los IBC con base en los cuales Global Security SA. calculó los aportes, en aquellos en meses en los cuales también pagó al actor las «Bonificaciones», que no consideró; además, el valor de la «Bonificación» que en cada periodo le sufragó y, la diferencia con base en la cual debe liquidar y pagar el mayor valor del aporte, siguiendo las enseñanzas del fallo CSJ SL2142-2021:

2011

Mes	IBC con el cual cotizó el empleador	“Bonificación” salarial no incluida en el IBC	IBC con base en el cual se debe calcular el mayor valor del aporte del mes
Noviembre	\$5.000.000	\$6.100.000	\$4.270.000
Diciembre	\$5.000.000	\$22.500.000	\$8.390.000

2012

Mes	IBC con el cual cotizó el empleador	“Bonificación” salarial no incluida en el IBC	IBC con base en el cual se debe calcular el mayor valor del aporte del mes
Enero	\$5.000.000	\$7.500.000	\$5.250.000
Febrero	\$5.000.000	\$7.500.000	\$5.250.000
Marzo	\$5.000.000	\$11.500.000	\$8.050.000
Abril	\$7.280.000	\$47.789.405	\$6.887.500
Junio	\$7.280.000	\$18.000.000	\$6.887.500
Agosto	\$7.280.000	\$17.500.000	\$6.887.500
Septiembre	\$7.280.000	\$22.000.000	\$6.887.500
Octubre	\$7.280.000	\$36.000.000	\$6.887.500

2013

Mes	IBC con el cual cotizó el empleador	“Bonificación” salarial no incluida en el IBC	IBC con base en el cual se debe calcular el mayor valor del aporte del mes
Diciembre	\$8.460.000	\$10.100.788	\$6.277.500

2014

Mes	IBC con el cual cotizó el empleador	“Bonificación” salarial no computada en el IBC	IBC con base en el cual se debe calcular el mayor valor del aporte del mes
Febrero	\$5.606.000	\$31.343.975	\$9.794.000
Abril	\$5.606.000	\$5.819.280	\$4.073.460
Agosto	\$5.606.000	\$10.341.489	\$7.239.042

Según lo analizado, se declararán no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, pago y prescripción. Frente a ésta última, es pertinente recordar que

los reajustes o factores salariales para aportes a pensión, son imprescriptibles.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandada.

XVIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 4 de septiembre de 2020, adicionada en fallo de 29 de septiembre del mismo año, dentro del proceso promovido por **JUAN CARLOS TAVERA ÁLVAREZ** contra **GLOBAL SECURITIES SA COMISIONISTAS DE BOLSA**, en cuanto ordenó *«reajustar los aportes a la seguridad social, por los valores declarados como factor salarial, y que no fueron tenidos en cuenta para el ingreso base de cotización, así: \$28.600.000 en 2011, \$163.780.405 en 2012, \$10.100.788 en 2013, y \$47.502.000 en 2014»*. No la casa en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primer grado, proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, el 21 de febrero del 2020, en cuanto de la reliquidación de aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

SEGUNDO: CONDENAR a GLOBAL SECURITIES SA COMISIONISTA DE BOLSA, a reliquidar y pagar en favor de **JUAN CARLOS TAVERA ÁLVAREZ,** a la administradora a la cual se encuentre afiliado, el mayor valor de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, en los meses definidos y con base en los siguientes IBC:

2011:

Noviembre \$4.270.000

Diciembre \$8.390.000.

2012:

Enero \$5.250.000

Febrero \$5.250.000

Marzo \$8.050.000

Abril \$6.887.500

Junio \$6.887.500

Agosto \$6.887.500

Septiembre \$ 6.887.500

Octubre \$6.887.500.

2013:

Diciembre \$6.277.500.

2014:

Febrero \$9.794.000

Abril \$4.073.496

Agosto \$7.239.042.

TERCERO: Se declaran no probadas las excepciones propuestas.

Costas, como se dijo.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ

Firmado electrónicamente por:

**Donald Jose Dix Ponefz
Magistrado**

**Jimena Isabel Godoy Fajardo
Magistrada**

**Jorge Prada Sánchez
Magistrado**

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

Código de verificación: DE17135DB70B0102F30C465DE5823ED4214BE259DAB0FC909E273C2D7FCDA63F

Documento generado en 2024-02-02