

TEMA: SALARIO - Lo que define si un pago constituye o no factor salarial es si corresponde o no a una contraprestación directa del servicio, por lo tanto las bonificaciones no constituyen factor salarial./

HECHOS: ANA MARÍA PEÑA ÁVILA llamó a juicio a PROTECCIÓN S.A., con el fin de que se DECLARE: 1) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 21 de marzo de 2017 y el 4 de septiembre de 2019; 2) que los pagos realizados por la Estrategia CES 365 (también conocida como Bonificación por Jornada Nacional de Cesantías) sean reconocidos como constitutivos de salario. El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a PROTECCIÓN S.A. de las pretensiones formuladas en su contra por ANA MARÍA PEÑA ÁVILA. El asunto a resolver radica en establecer si las bonificaciones recibidas en el marco de la denominada “Estrategia CES 365” son constitutivas de salario y en caso afirmativo, si hay lugar al reajuste de las prestaciones sociales, las vacaciones y los aportes al sistema de seguridad social en pensiones. Y consecuente con lo anterior, si es procedente condenar al pago de la sanción moratoria dispuesta en la Ley 50 de 1990, así como a la indemnización del artículo 65 del CST.

TESIS: El ordenamiento laboral en Colombia distingue, en dos artículos diferentes, cuáles conceptos constituyen salario y cuáles no lo son. En el primer caso, el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 127 del C.S.T., describe aquellos elementos que se consideran constitutivos de salario, así: (i) La remuneración ordinaria del trabajador. Puede ser fija o variable; la remuneración es fija cuando el pacto salarial se establece por unidad de tiempo, que puede ser semanal, catorcenal, quincenal, mensual o en otros periodos, eventos en los cuales el ingreso permanece constante y es independiente de la mayor o menor productividad del trabajador; la remuneración será variable cuando el pago está supeditado a otras eventualidades, como cuando se estipula el salario por tarea, por unidad de obra, a destajo, por comisión, etc., casos en los cuales la remuneración depende del esfuerzo y del rendimiento desplegados por el trabajador. (ii) Todo lo que se le paga al trabajador, en dinero o en especie, siempre que implique una contraprestación directa del servicio prestado, sea cualquiera la denominación que se le dé, para lo cual la norma relaciona algunos pagos a título enunciativo, tales como primas, sobresueldos o bonificaciones habituales. También se incluirían otros conceptos que, dada su naturaleza, son factor salarial por ser inherentes al carácter retributivo del servicio, como el valor del trabajo suplementario o de horas extras, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, los porcentajes sobre las ventas y las comisiones. En este grupo, la característica esencial es que el pago retribuye directamente el servicio prestado por el trabajador, esto es, implica una contraprestación directa del mismo, pues, por ejemplo, nadie dudaría de ese atributo con respecto a la labor efectiva en horas extras, o el tiempo trabajado en días dominicales o festivos, o bien cuando se pactan comisiones y el trabajador las causa en su favor como producto de su esfuerzo propio. Lo anterior es una consecuencia natural de las obligaciones principales de las partes en el contrato de trabajo: por parte del trabajador, prestar el servicio convenido; por parte del empleador, retribuir económicamente ese servicio Y a esto se refiere la jurisprudencia cuando ha señalado que aquellos factores de salario que intrínsecamente lo son, por esencia o por naturaleza, no puede desconocerles tal carácter ni aún por el legislador y, desde luego, mucho menos por acuerdo entre las partes.(...)De otro lado, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, regula los pagos NO constitutivos de salario.(...)La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha abordado en múltiples ocasiones el alcance que se le debe dar a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo para definir cuáles pagos constituyen salario, resaltando que no todo pago que recibe un trabajador constituye salario, sino que este debe remunerar directamente la actividad que realiza.

(...)Ahora bien; del elenco de las pretensiones de la demanda, el Juez concluyó que el concepto denominado Estrategia CES 365 no constituía salario. La razón principal es que este pago no retribuía directamente el trabajo individual de la demandante, sino que estaba condicionado al cumplimiento de metas colectivas y globales de la empresa.(...)Dado este acuerdo de desalarización, corresponderá a la Sala establecer si, específicamente, la Estrategia CES 365, también denominada JORNADA DE CESANTÍAS o BONIFICACIÓN POR CESANTÍAS, es o no un pago que retribuyera directamente un servicio ejecutado, y si le era dable o no a las partes pactar válidamente lo contrario.(...)Pues bien, en aplicación del artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo ya descrito, hay que señalar que, en última instancia, lo que define si un pago constituye o no factor salarial es si corresponde o no a una contraprestación directa del servicio, pues ha sostenido la jurisprudencia nacional que la naturaleza salarial del pago que recibe un trabajador, no se pierde, por el hecho de que se hubiera acordado que determinada erogación no la tiene.(...)De lo expuesto, resulta claro para la Sala que la bonificación percibida por la demandante derivada de la Estrategia CES 365, también denominada Campaña Nacional de Cesantías o Bonificación por Cesantías, no constituye factor salarial. Esto debido a que dicha bonificación no era otorgada como una contraprestación directa del servicio de la gestora del proceso, pues quedó acreditado que la bonificación se otorgaba únicamente si se alcanzaba un monto global de recaudo a nivel nacional, beneficiando a todos los empleados involucrados. Es importante destacar que, incluso si se alcanzaba el objetivo individual o grupal, si no se lograba la meta nacional, la bonificación no se generaba, como efectivamente sucedió en el año 2017.(...)Además de lo mencionado anteriormente, es importante destacar que la demandante no tenía injerencia directa en el cumplimiento de las metas establecidas para otras oficinas del país. Por lo tanto, no puede considerarse que el incentivo en cuestión estuviera directamente relacionado con la prestación del servicio por parte de la actora. Este incentivo dependía del esfuerzo conjunto de toda la fuerza de ventas a nivel nacional y de la capacidad de persuasión de los empleadores para realizar los aportes voluntarios.(...)Asimismo, los pagos voluntarios de los aportes por parte de los empleadores no estaban vinculados a la prestación del servicio de la demandante. Esto refuerza la idea de que estos pagos no constituyen una contraprestación directa por el servicio prestado. En lugar de ser una retribución directa por el trabajo de la demandante, estos pagos eran bonificaciones extralegales otorgadas por mera liberalidad del empleador, basadas en el desempeño colectivo de la fuerza comercial a nivel nacional.(...)En resumen, los incentivos bajo la Estrategia CES 365 carecen de connotación salarial, ya que no estaban directamente ligados al desempeño individual de la demandante, sino al esfuerzo conjunto de todos los empleados y a factores externos como la decisión de los empleadores de realizar aportes voluntarios.(...)Esto se alinea con lo pactado en el contrato de trabajo y con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite excluir ciertos pagos del alcance salarial cuando se acuerda expresamente entre las partes.

MP: JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 08/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA