

TEMA: DEL REAJUSTE CON BASE EN LA BONIFICACIÓN SALARIAL - la parte demandada acepta que la bonificación es constitutiva de factor salarial y que siempre se tuvo en cuenta para las liquidaciones del actor / **IUS VARIANDI** - facultad que tiene el empleador de modificar unilateralmente las condiciones iniciales del contrato de trabajo (modo, lugar o tiempo de ejecución), la cual emerge de la potestad jurídica de subordinación jurídica del artículo 23 del CST.
/

HECHOS: En ocasión al proceso ordinario laboral del señor CESAR OCTAVIO ECHEVERRI ORTIZ contra SEDIAL S.A.S, La Sala Segunda de Decisión Laboral resuelven el recurso interpuesto por la parte demandante para determinar si en el presente caso fue tenida en cuenta la bonificación mensual para la liquidación de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, o cuáles son los criterios a tener en cuenta para su pago.

TESIS: (...) Para el caso la parte demandada en la respuesta de la demanda y en el interrogatorio del representante legal, acepta que el trabajador recibe un bono por mera liberalidad, pero que el mismo es constitutivo de salario variable, el cual se reconoce de acuerdo a su desempeño, metas y cumplimiento en la compañía, estando debidamente enterado el empleado, toda vez que, siempre le ha informado y explicado el pago de su variable. (...) En lo relacionado con el pago denominado bonificación al actor, la parte demandada acepta que es constitutivo de factor salarial y que siempre se tuvo en cuenta para las liquidaciones del actor. (...) La Sala procedió a estudiar las colillas de pago aportadas, donde se encuentra que la empresa demandada sí le pagó al actor el concepto de bonificación dentro de su salario mensual y fue tenido en cuenta como factor salarial, para liquidar prestaciones y aportes para la seguridad social. Sin embargo, es importante aclarar que todos los meses el actor no devengaba lo mismo por este concepto, dado que su reconocimiento y valor, estaba supeditado a unos indicadores medidos, de acuerdo a su desempeño, a las metas y cumplimiento como horario y otros en la compañía, situación que era conocida ampliamente por el trabajador, porque desde que se estableció este rubro, se señalaron las condiciones para otorgarlo, es decir, criterios objetivos, con el fin de premiar a los trabajadores, era socializado por medio de videos y carteles en áreas vistosas, lo que se corroboró con la prueba testimonial aportada y el mismo interrogatorio del actor. (...) Respecto de la seguridad social, no procede reajuste toda vez que la empresa realizó el pago de los aportes de manera correcta, sin que se encontraran diferencias. (...)

M.P: CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 30/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta 265

Proyecto discutido y aprobado en Sala virtual

Medellín, treinta (30) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelven el recurso interpuesto, en el proceso ordinario laboral del señor **CESAR OCTAVIO ECHEVERRI ORTIZ CONTRA SEDIAL S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto por la ley 2213 de junio de 2022 la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

Solicita el demandante que se declare que las bonificaciones habituales que recibe el demandante, desde el 24 de julio de 2013, son constitutivas de salario y como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la demandada al reajuste de las bonificaciones, de las prestaciones sociales (cesantías, intereses sobre éstas, vacaciones, primas de servicio) y los aportes a la seguridad social en pensiones, así como el pago de la indemnización moratoria art. 65 CST.

Hechos

Fundamentó sus pretensiones en que, por medio de contrato escrito de trabajo, indefinido, labora para la demandada, desde el 24 de julio de 2013, en el cargo de operario de montecarga, con una asignación salarial de \$986.200.

La empresa una vez empieza a laborar el demandante, de común acuerdo y de forma verbal estipula una bonificación para el trabajador de \$70.000, y que actualmente asciende a la suma de \$220.000, suma que cancelaría el día 30 de cada mes.

No obstante, que las bonificaciones cuando se pagan mensualmente son constitutivas de salario, la empresa jamás la ha reconocido así y por lo tanto los aportes y pagos a la de las prestaciones sociales y seguridad social nunca se han hecho tomando el valor de las mismas.

De manera arbitraria la empresa diseñó un formato en el que se está quitando parte la bonificación habitual que recibía el demandante el día 30 de cada mes, argumentando conceptos como incapacidad del trabajador, descuadre de inventario, bajo volumen de operación, entre otros.

Respuesta SEDIAL S.A.S.

La empresa, en su respuesta a la demanda indicó que es cierto que el actor entró a laborar el 24 de julio de 2013, pero no con contrato a término indefinido, ya que fue por obra o labor, conforme se aprecia en el contrato suscrito.

El cargo para el cual se contrató se denomina operario de auto elevador, con un salario actual que asciende a \$1.141.047.

El empleador –SEDIAL- cancela un bono por mera liberalidad al señor Echeverri, el cual asciende actualmente a la suma máxima de \$70.000 m/cte.

Ahora bien, es muy importante precisar que este bono sí es salarial, en el caso del actor, este bono salarial tiene un valor base máximo actual de \$70.000 y no de \$220.000 como se manifiesta en la demanda.

Es importante mencionar que, se trata de un bono que se considera remuneración variable y el mismo está supeditado al cumplimiento de unos objetivos, metas y cumplimientos, como se detalla en video que se les divulga a todos los empleados de la compañía, el cual se aporta como prueba.

Las bonificaciones canceladas al demandante son salariales, y por supuesto se tienen en cuenta para el pago de seguridad social y de sus prestaciones sociales.

El salario variable o bono que se le cancela al trabajador, se hace de acuerdo a su desempeño, metas y cumplimiento en la compañía, de lo cual está plenamente enterado el empleado, toda vez que, la compañía siempre le ha informado y explicado el pago de su variable, vale la pena precisar que, somos una empresa diligente y respetuosa de la ley laboral, por eso se elaboró un video bastante didáctico, por medio del cual le explica a todos los empleados de la compañía, como se cancela ese salario variable, a que, obedece, como se calcula y en general todos los detalles del mismo, videos que son obligatorios para todos los empleados, los cuales se encuentran en la plataforma que la denominada SEDIAL UNIVERSITY.

Se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones: Inexistencia de la obligación, buena fe de la demandada, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa y prescripción.

Sentencia de primera instancia

La Juez Novena Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia proferida el **20 de septiembre de 2023**, fallo así:

PRIMERO: DECLARAR la procedencia del reajuste de las primas de servicio causadas desde el año 2018 hasta el año 2021, teniendo en cuenta para esos efectos la bonificación recibida como factor salarial.

SEGUNDO: Como consecuencia de la anterior declaración, se CONDENA a la empresa SEDIAL S.A.S. reconocer y pagar al señor CÉSAR OCTAVIO ECHEVERRI ORTIZ por concepto de reajuste a prima de servicios la suma de \$104.751 y por concepto de reajuste a las cesantías del año 2020 la suma de \$1.650

TERCERO: Se ABSUELVE a la empresa SEDIAL S.A.S. de los demás cargos formulados en su contra.

CUARTO: Se declara prospera y probada de manera parcial la excepción de prescripción. Se considera prospera y procedente la denominada cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa y pago con respecto de las bonificaciones percibidas por la demandante, las demás se consideran implícitamente resueltas de conformidad con los elementos que anteceden y teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida.

QUINTO: Se imponen costas a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de \$7.400

La anterior decisión no fue compartida por el apoderado de la parte demandante, quien presenta recurso en los términos siguientes.

Recurso de apelación parte demandante

Manifiesta el apoderado, no comparte los argumentos de la a quo, toda vez que el cargo del demandante es monta carga, con una bonificación de \$70.000 y en la actualidad de \$220.000, pagaderos cada mes, es constitutivo de salarios y no se han tenido en cuenta.

Aunque el testigo haya mencionado que esos pagos sí se hicieron de manera puntual, no debe tenerse en cuenta, ya que únicamente laboró hasta 2016 en la compañía, sin que sepa si al actor se los pagaron o se presentó irregularidad en el pago.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado establecido. No se presentaron.

Problema jurídico

El problema jurídico a resolver en esta instancia, será determinar si en el presente caso fue tomada en cuenta la bonificación mensual para la liquidación de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, o cuáles son los criterios a tener en cuenta para su pago.

CONSIDERACIONES

Previo a resolver considera importante la Sala hacer las siguientes precisiones, de conformidad con las pruebas que obran en el proceso:

1. El demandante labora para la Compañía demandada desde el 25 de julio de 2007 a la actualidad, en el cargo denominado “operario de autoevaluador”.
2. El salario base para el año 2021 cuando interpuso la demanda era de \$986.136.
3. La compañía reconoce una bonificación hasta la suma de 220.000, de acuerdo a unos indicadores que se deben cumplir,

Efectuadas las anteriores anotaciones procederá la Sala a resolver el problema jurídico puesto en su conocimiento:

Del reajuste con base en la bonificación salarial

Para el caso la parte demandada en la respuesta de la demanda y en el interrogatorio del representante legal, acepta que el trabajador recibe un bono por mera liberalidad, pero que el mismo es constitutivo de salario variable, el cual se reconoce de acuerdo a su desempeño, metas y cumplimiento en la compañía, estando debidamente enterado el empleado, toda vez que, siempre le ha informado y explicado el pago de su variable.

Por su parte el demandante manifiesta que no ha sido reconocido en su totalidad mes por mes, por lo que procede el reajuste.

Para el caso frente al cargo que ostenta el actor vale la pena señalar que la empresa en certificación que fue solicitada por el trabajador con fecha septiembre de 2021 certificó que el cargo era “operario de autoevaluador”, certificación que no fue tachada de falsa dentro del proceso, aportada por la parte actora.

En lo relacionado con el pago denominado bonificación al actor, la parte demandada acepta que es constitutivo de factor salarial y que siempre se tuvo en cuenta para las liquidaciones del actor, por lo que la Sala procedió a estudiar las colillas de pago aportadas donde se encuentra lo siguiente:

Año 2018, sueldo base fue \$850.000 más el auxilio de transporte, se pagó al trabajador por concepto de bonificación el siguiente valor:

- Enero----- -\$63.560
- Febrero----- \$36.692
- Marzo----- \$0
- Abril ----- \$22.015
- Mayo----- \$63.568
- Junio----- \$166.250
- Julio----- \$0
- Agosto----- \$224.700
- Septiembre---- \$102.737
- Octubre----- \$171.331
- Noviembre---- \$171.313

- Diciembre \$141.296

Un salario promedio para ese año \$1.020.887, la empresa pagó por cesantías la suma de \$1.027.128 (superior salario promedio), vacaciones la suma \$927.600 (no se cuenta auxilio transportes), por prima servicios \$1.017.236, en este rubro se encuentra una diferencia de \$3651.

Para el año 2019, salario base \$888.000, más auxilio transporte \$97.032, observándose que por bonificación recibió:

- Enero.....\$148.126.
- Febrero.....\$158.133
- Marzo-----\$117.890
- Abril-----\$166.030
- Mayo-----\$130.604
- Junio-----\$175.679
- Julio-----\$172.194
- Agosto-----\$151.353
- Septiembre--\$0
- Octubre-----\$145.299
- Noviembre---\$205.840
- Diciembre---\$220.150

El salario promedio para ese año fue la suma de \$1.134.332, la empresa reconoció por cesantías la suma de \$1.134.540, vacaciones \$1.016.040 y primas \$1.112.038, se encuentra una diferencia de \$22.510.

Año 2020 sueldo base \$937.692, auxilio de transporte \$102.884., se reconoció por concepto de bonificación.

- Enero.....\$120.150
- Febrero.....\$166.591
- Marzo-----\$221.150
- Abril-----\$127.512
- Mayo-----\$128.307
- Junio-----\$117.513
- Julio-----\$192.461
- Agosto-----\$157.806
- Septiembre--\$89.382
- Octubre-----\$145.299
- Noviembre---\$205.840
- Diciembre---\$220.150

En este año el salario promedio fue \$1198.313, se canceló por valor de cesantías la suma de \$1.196.663, adeuda \$1650, vacaciones \$1.1402.470 y prima \$1.182.292, restando \$15.672.

En cuanto al año 2021, salario base \$986.136. auxilio transporte \$117.172., el trabajador recibió por bonificación.

- Enero.....\$139.359
- Febrero.....\$149.968

- Marzo-----\$168.614
- Abril-----\$105.270
- Mayo-----\$171.066
- Junio-----\$52.432
- Julio-----\$50.996
- Agosto-----\$4.667
- Septiembre--\$65.739
- Octubre-----\$46.375
- Noviembre---\$44.333
- Diciembre---\$67.550

En este año el salario promedio suma de \$1.180.177, no se aportó prueba del pago sino de la prima de servicios por valor de \$116.959, adeudando una suma de \$63.218.

De acuerdo a lo anotado para la Sala la empresa demandada sí le pagó al actor el concepto de bonificación dentro de su salario mensual y fue tenido en cuenta como factor salarial, para liquidar prestaciones y aportes para la seguridad social.

Sin embargo, es importante aclarar que todos los meses el actor no devengaba lo mismo por este concepto, dado que su reconocimiento y valor, estaba supeditado a unos indicadores medidos, de acuerdo a su desempeño, a las metas y cumplimiento como horario y otros en la compañía, situación que era conocida ampliamente por el trabajador, porque desde que se estableció este rubro, se señalaron las condiciones para otorgarlo, es decir, criterios objetivos, con el fin de premiar a los trabajadores, era socializado por medio de videos y carteles en áreas vistosas, lo que se corroboró con la prueba testimonial aportada y el mismo interrogatorio del actor.

Aquí es importante mencionar lo que tiene sentado la jurisprudencia sobre el IUS VARIANDI, como ejemplo en la sentencia SL3901 de 2021 señaló:

Tal la afirmación, porque pareciera que el impugnante desconoce que el derecho de variación, traducido como la facultad que tiene el empleador de modificar unilateralmente las condiciones iniciales del contrato de trabajo (modo, lugar o tiempo de ejecución), la cual emerge de la potestad jurídica de subordinación jurídica del artículo 23 del CST, debe obedecer a razones válidas y objetivas, de manera que el empleador pueda justificar la necesidad y pertinencia de esas alteraciones, para descartar que los cambios sean arbitrarios o caprichosos e, incluso, que obedezcan a un acoso laboral en un intento de provocar la renuncia del servidor.»

Lo anterior es importante, para señalar que respecto a la bonificación el empleador desde que la creó, explicó bajo que parámetros se devengaba aquella y del material probatorio logró probar que al actor se le pagó siempre ese rubro denominado bonificación y fue tenido en cuenta para liquidar prestaciones sociales en general, encontrando únicamente una diferencia pequeña como se anotó.

Respecto de la seguridad social, no procede reajuste toda vez que la empresa realizó el pago de los aportes de manera correcta, sin que se encontraran diferencias.

Radicado No. 05001-31-05-009-2021-0507-01
Radicado Interno P27723
Asunto: Confirma sentencia

Por lo anterior y sin necesidad de más consideraciones al respecto, la Sala **Confirmará** la sentencia de primera instancia.

Costas

Costas en esta instancia a cargo del demandante y en favor de la demandada. las agencias en derecho se calculan en la suma de \$290.000

Decisión

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

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia de primera instancia dictada por la Juez Novena Laboral del Circuito de Medellín, proferida el **20 de septiembre de 2023**, en el proceso ordinario laboral adelantado por **CESAR OCTAVIO ECHEVERRI ORTIZ CONTRA SEDIAL S.A.S.**, de conformidad con las razones expresadas en la parte motiva.

Costas en esta instancia a cargo del demandante y en favor de la demandada. las agencias en derecho se calculan en la suma de \$290.000

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

Lo magistrados


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXÁNDER BÉDOYA DÍAZ


HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO