

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**

**Magistrada Ponente:
LUZ MARINA IBÁÑEZ HERNÁNDEZ**

Bogotá D.C., Treinta y uno (31) de marzo de dos mil veinticinco (2025)

Clase de proceso: Ordinario Laboral
Asunto: Apelación de sentencia
Número de Proceso: 110013105007 2019 00203 01
Demandante: Toyver Hernández Valderrama
Demandado: Halliburton Latin América SRL Sucursal Colombia

Procede la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, conformada por los magistrados, Diego Fernando Guerrero Osejo, Claudia Angélica Martínez Castillo y Luz Marina Ibáñez Hernández, quien actúa como ponente, a dictar SENTENCIA de segunda instancia dentro del presente proceso, de la manera siguiente:

I. ANTECEDENTES:

1. PRETENSIONES

Toyver Hernández Valderrama por intermedio de apoderado judicial, demandó a **Halliburton Latin América SRL Sucursal Colombia** a fin de que se declare i) ineficaz la cláusula adicional del contrato de trabajo que celebró con la demandada el 8 de septiembre de 2011 respecto de los denominados bonos Hocol o de campo, y ii) la nulidad absoluta de las cláusulas cuarta y quinta del Acuerdo de Transacción de fecha 8 de marzo de 2016 suscrito por las partes únicamente respecto de la renuncia de todos los derechos ciertos e irrenunciables del trabajador.

En consecuencia, reclama las condenas por concepto de: i) el valor diferencial de aportes a la administradora de pensiones Protección, ii) reliquidación de las cesantías con sus intereses, prima de servicios, de navidad y vacaciones de los últimos tres años de servicios teniendo en cuenta el valor promedio real del salario de cada año incluyendo el factor salarial de bonos de campo y demás valores que constituyen salario; iii) indemnización moratoria del artículo 65 del CST, iv) sanción moratoria por no pago oportuno y correcto de las cesantías contemplado en el canon 99 de la Ley 50 de 1990, v) indexación y vi) costas.

2. HECHOS RELEVANTES

Como fundamento fáctico de las súplicas, en síntesis, indicó que:

1. Estuvo vinculado con la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de septiembre de 2011 hasta el 8 de marzo de 2016.
2. El 11 de septiembre de 2011 las partes acuerdan prestar el servicio a un tercero en donde el empleador era operadora en la exploración y explotación de hidrocarburos en los términos de la modificación del contrato.
3. Desempeñó como último cargo el de “svc Operador II- Surfrace Solution” en la línea de BAROID.
4. Trabajó dominicales y festivos liquidados en los comprobantes de pago, los que no fueron tenidos en cuenta para cancelar las prestaciones de cada año.
5. Cuando ejecutó sus labores en Ecopetrol como trabajador de la demandada, recibió conforme a modificación del contrato conceptos de AJUSTE SUELDO ECOPETROL, REINTEGRO SALUD ECOPETROL, PRIMA DE VACACIONES ECOPETROL, PRIMA DE HABITACION ECOPETROL, sin que se tuvieran en cuenta para cancelar cesantías y demás prestaciones sociales.
6. Cuando trabajó para PETROBRAS, según modificación de su contrato de trabajo, recibió BONO DE CAMPO EXTRALEGAL, DOMINICALES, FESTIVOS, RECARGOS DOMINICALES, PRIMA EXTRALEGAL

ANTIGÜEDAD, ALIMENTACIÓN CONVENCIONAL, PRIMA DE PRODUCCION, DIFERENCIAS DE BONO.

7. Cuando prestó servicios para HOCOL, conforme a la modificación de su contrato, recibía RECARGOS NOCTURNOS, DOMINICALES, FESTIVOS, PRIMA LEGAL, AUXILIO DE ALIMENTACIÓN HOCOL DAVIVIENDA LIBRANZA AFC- DAVIVIENDA, BONOS DE CALIDAD DE DESEMPEÑO los cuales no fueron tenidos en cuenta para cancelar las cesantías y demás prestaciones de cada año.
8. El salario variable de los tres últimos años de servicios correspondió a un promedio de \$3.859.305 más el bono de campo.
9. Durante todo el vínculo laboral devengó mes a mes un bono de campo o bono Hocol, en razón a que debía ausentarse de su sede de trabajo en promedio la mitad o más de la mitad del mes, para instalarse y atender los pozos de petróleo que eran intervenidos por la compañía accionada o donde ésta operaba en la exploración y explotación de hidrocarburos.
10. El 8 de marzo de 2016, concilió con la demandada la terminación del vínculo laboral y suscribió contrato de transacción.
11. En la liquidación final de prestaciones sociales e indemnización por despido injusto no se incluyó el total mensual de conceptos devengados a su favor, correspondiente al bono de campo y demás factores que constituyen salario.
12. Los valores recibidos durante toda la vida laboral correspondientes a bono de campo o bono hocol no fueron reportados a la seguridad social con destino a las cotizaciones para pensión.

3. ACTUACIÓN DEL JUZGADO

La demanda fue sometida a reparto ante el Centro de Servicios Judiciales, el 6 de marzo de 2019 (f. archivo 01 digital), correspondiéndole al Juzgado 7° Laboral del Circuito de Bogotá, quien la admitió con auto del 21 de marzo de la misma anualidad (archivo 01).h

La sociedad Halliburton Latin América SRL Sucursal Colombia contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, en cuanto a los hechos señaló como ciertos los relacionados con el contrato de trabajo que vinculó a las partes y sus extremos temporales, el último cargo desempeñado por el actor, las sumas

recibidas cuando prestó servicios en PETROBRAS y el contrato de transacción laboral suscrito con el convocante. Adujo como sustento de defensa que no existe fundamento jurídico o fáctico para dejar sin efectos la modificación del contrato de trabajo del 8 de septiembre de 2011 pues no se afectaron derechos y garantías mínimas contenidas en la legislación laboral y no desmejoraron las condiciones del demandante durante la vigencia del contrato de trabajo, de igual manera, la pretensión encaminada a restarle efectos a la cláusula adicional del contrato se encuentra prescrita toda vez que transcurrieron más de 3 años superando el término trienal. De otro lado, arguyó que el acuerdo de transacción celebrado el 8 de marzo de 2016 se ajusta a la normatividad laboral vigente, particularmente lo consagrado en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo pues cumple con los requisitos de existencia y validez, resaltando que los beneficios extralegales de bono de campo y su naturaleza no constituye ningún derecho cierto e indiscutible o irrenunciable a favor del actor. Indicó que entre la sociedad y el promotor de la litis se pactó un beneficio extralegal de campo, el cual se causaba cuando éste se desplazaba fuera de su sede principal de trabajo por órdenes de la empresa sin tener en cuenta ningún criterio adicional. El beneficio de campo se pagaba al empleado sin importar que durante algunos periodos de tiempo en los que el accionante se encontraba fuera de su sede de trabajo, no estuviera activo en la compañía prestando sus servicios, lo que quiere decir que se cancelaba de manera totalmente independiente a la prestación personal del servicio. Formuló las excepciones que denominó cosa juzgada, inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia de los derechos pretendidos por parte de la demandante, prescripción de las acciones, cobro de lo no debido, buena fe, compensación, falta de título y causa y pago. (f. 97 a 117 archivo 1)

En auto del 14 de noviembre de 2019 el juez de conocimiento dispuso integrar como litis consorcio necesario por pasiva a la Administradora de Pensiones y Cesantías Protección S.A. por considerar que, conforme a las pretensiones de la demanda, conllevaría a la orden de realizar un cálculo actuarial de la liquidación de aportes y la actualización de los mismos (f. 466 archivo 1).

La Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A. contestó que las pretensiones no están dirigidas en su contra y estaría atenta a recibir el

pago por cotizaciones que se llegare a realizar; respecto de los hechos señaló que no le constaban. (archivo 2)

En proveído del 10 de mayo de 2023 el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá dispuso remitir el expediente al Juzgado 42 Laboral del Circuito de la misma ciudad, según lo dispuesto en el numeral 1° del Acuerdo No. CSJBTA23-15 del 22 de marzo de 2023, *“Por medio del cual se ordena la redistribución de procesos a los seis (6) Juzgados Laborales de Bogotá, creados por el literal e) del artículo 24° del Acuerdo PCSJA22-12028 del 19 de diciembre de 2022”*. (archivo 3).

4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria y con los alegatos de las partes, el JUZGADO CUARENTA Y DOS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, mediante sentencia del 16 de noviembre de 2023, dispuso (archivo 13):

PRIMERO: ABSOLVER a las demandadas HALLIBURTON LATIN AMERICA SRL SUCURSAL COLOMBIA y PROTECCIÓN S.A., de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por parte del demandante TOYVER HERNÁNDEZ VALDERRAMA de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas, inexistencia de los derechos pretendidos por parte de la demandante, cobro de lo no debido, falta de título y causa propuestas por la parte demandada HALLIBURTON LATIN AMERICA SRL SUCURSAL COLOMBIA.

TERCERO: CONDENAR en costas a la demandante por medio salario mínimo mensual legal vigente.

CUARTO: CONSÚLTESE con el superior la presente providencia en caso de no ser apelada por el demandante.

Como sustento de la anterior decisión, señaló en apretada síntesis que del conjunto de las pruebas allegadas al proceso, se concluye que el denominado bono de campo que recibía el actor no constituía factor salarial, pues de la confesión del propio demandante se evidencia que aquel rubro se pagaba con la única intención de cubrir los desplazamientos fuera de lugar de residencia y permanencia en el mismo y que el pago perduraba mientras dicha situación se presentara, pese a que en algunas ocasiones no estuvieran todo el tiempo laborando dentro del campo por situaciones externas, hechos que se

acompañan con las declaraciones de los señores Edgar Amorocho y Oswaldo Pérez Ferreira, testigos que fueron citados por la parte actora, quienes además fueron coincidentes en expresar que había meses en los que no los llamaban y que solo les pagaban el básico porque no estaban en los pozos, manifestaciones que además ratifican lo que expresó Yolanda Pineda y Cristóbal Monterrosa, quienes fueron precisos al indicar que el referido bono se cancelaba por el desplazamiento del trabajador y no con la finalidad de enriquecer el patrimonio de aquel desde que abandonaba su base de trabajo y debían acudir a los distintos campos. Adicionalmente, fueron coincidentes en informar que aquellas ocasiones en que se encontraban en campo y no era posible prestar el servicio por reparaciones de maquinaria u otros factores externos, la compañía no descontaba del valor del bono de campo los días en que no ejercía ninguna actividad. Por lo que dedujo que, independientemente de que pueda afirmarse que el pago tenía algún tipo de carácter habitual, porque se pagaba cada vez que el trabajador se desplazaba a campo sin excepción, lo cierto es que no se dan los presupuestos definidos en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo para tornarle el carácter salarial, pues no correspondía a una contraprestación directa del servicio del demandante y en ese sentido, no resulta procedente declarar la nulidad de las cláusulas adicionales del acuerdo del contrato de trabajo.

Respecto de la solicitud de nulidad de las cláusulas cuarta y quinta del acuerdo de transacción que suscribieron las partes el 8 de marzo de 2016, señaló que la reliquidación de los salarios, prestaciones y la base salarial sobre la cual se realizan los aportes al sistema de seguridad social por no inclusión del bono de campo como factor salarial sólo podía constituir un derecho cierto e indiscutible en favor del trabajador en caso de que se hubiera podido establecer con claridad su carácter salarial, pero como tiene tal connotación, no habría lugar a ello. Que en la transacción mediante el cual se acordó dar por terminado el contrato laboral por mutuo acuerdo, convinieron las diferencias que pudieran existir entre las partes con relación del desarrollo y terminación de contrato de trabajo y al efecto, la demandada reconoció al trabajador un bono transaccional por la suma de \$17.300.990, el cual fue pagado al promotor de la litis. Adicional a ello, con la transacción, al demandante le fueron liquidadas las prestaciones sociales que se habían causado por la finalización del vínculo laboral y recibió a satisfacción esa suma de dinero, por lo que no es dable concluir que dentro

de esos valores que se denominó bonificación extraordinaria de mera liberalidad, se hubieran incluido valores que comprometieran derechos ciertos e indiscutibles. Tampoco está demostrada la posible existencia de vicios en el consentimiento (error, fuerza o dolo), pues la parte actora no acreditó la ocurrencia de alguno de ellos, además, en la diligencia de interrogatorio de parte, mencionó que había firmado el contrato de transacción previo al conocimiento de dos opciones que le planteó el empleador, la primera se refería a un común acuerdo entre las partes para la finalización del vínculo laboral y la segunda, relacionada con la no firma del mismo por no estar de acuerdo con lo estipulado en dicho documento, por tanto, tampoco resulta procedente declarar la nulidad del acuerdo.

5. APELACIÓN

Inconforme con la decisión anterior, la parte actora la apeló bajo el argumento que el bono de campo no puede convertirse en una herramienta que reste el carácter salarial al trabajo desempeñado con fundamento en los nuevos modelos de contratación en los que se diseñen esquemas empresariales para que Halliburton evada el pago de la seguridad social y los impuestos que tiene a su cargo por ser una empresa empleadora en Colombia. El concepto denominado bono de campo no es otra cosa que el salario, como se demostró con los testimonios e interrogatorios que se practicaron en el proceso, es la retribución al trabajo cumplido y era directamente proporcional al trabajo realizado. De otro lado, si el empleado renuncia a las condiciones mínimas, el Estado tiene bajo su tutela la protección de las mismas, en consecuencia, deben ser declaradas nulas, son ineficaces, pues los artículos 127 y 128 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social son taxativos al indicar que un concepto es salario cuando corresponden a pagos permanentes, lo que ocurre en el presente asunto. Por lo anterior, se hace necesario declarar la nulidad de las cláusulas adicionales del contrato de trabajo y las cláusulas cuarta y quinta del acuerdo transaccional del 8 de marzo del 2016 suscrito entre las partes. Agregó que la realidad colombiana es que a veces toca firmar cierto tipo de cláusulas para obtener un trabajo, sin que sea ese el deber ser conforme al Código, motivos por los cuales solicita se revoque la sentencia y se concedan las pretensiones del escrito introductorio.

6. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Corrido el traslado de rigor, la activa ratificó y amplió los argumentos esbozados en la impugnación. La demandada solicitó se confirme la decisión de primera instancia.

7. PROBLEMA JURÍDICO

Así las cosas, atendiendo los motivos expresos de apelación, corresponde a la Sala dilucidar i) si el acuerdo transaccional celebrado entre el demandante y la sociedad convocada deviene en nula o ineficaz, en caso afirmativo, ii) si las sumas recibidas por el actor bajo el concepto de “bono de campo” constituyeron factor salarial, y, en caso afirmativo ii) si hay lugar a reconocer la reliquidación de las prestaciones sociales solicitadas, indemnizaciones, indexación y la diferencia de aportes del sistema de seguridad social en pensión.

II. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a efectuar el estudio de la sentencia proferida en primera instancia, conforme a lo expresamente apelado por la parte actora, de acuerdo al artículo 66 del CPT y SS.

Para el efecto, no fue motivo de controversia la existencia de un contrato de trabajo entre las partes vigente desde el 8 de septiembre de 2011 hasta el 8 de marzo de 2016, en virtud del cual el actor desempeñó el último cargo de “svc Operador II- Surfrace Solution” en línea de BAROID (f. 23 a 26 y 29 a 31 archivo 1).

1. De la nulidad del acta de transacción

La parte actora persigue la declaratoria de la nulidad o ineficacia del acuerdo transaccional que celebró con la demandada Halliburton Latin América SRL Sucursal Colombia el 8 de marzo de 2016 debido a que versó sobre derechos ciertos e indiscutibles.

La convocada a juicio arguyó que el acuerdo de transacción aludido se ajusta a lo consagrado en el artículo 15 del CST pues cumple con los requisitos de existencia y validez, resaltando que los beneficios extralegales, particularmente el bono de campo y su naturaleza no constituye derecho cierto indiscutible o irrenunciable del actor.

La juez de primera instancia señaló que la transacción pudo constituir un derecho cierto e indiscutible a favor del convocante en caso de haberse establecido el carácter salarial del bono de campo, pero se concluyó que éste no tenía tal connotación, además, las partes acordaron convenir las diferencias surgidas en la relación laboral con el reconocimiento de un bono de mera liberalidad de \$17.300.990, el cual recibió el promotor del litigio a satisfacción.

Para resolver el anterior cuestionamiento, debe indicarse que la transacción es un contrato a través del cual las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un eventual pleito. Así mismo, para su validez no requiere la aprobación o el aval del Juez, pues basta con que las manifestaciones se hagan en forma consciente y libre de apremio, sin vulnerar derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, para que la misma surta sus plenos efectos legales, como lo prevé el artículo 15 del C.S. T.

Por ende, la transacción al igual que cualquier otro acuerdo de voluntad, una vez celebrado, se convierte en una Ley para las partes, que solo puede ser desconocida una vez se declare judicialmente su nulidad o su ineficacia.

En materia laboral, tal declaratoria procede en la medida que se demuestre la existencia de un objeto o causa ilícita derivada del desconocimiento de los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, o que se acredite la configuración de uno de los vicios de consentimiento, conforme al artículo 19 del CST y artículo 1508 del Código Civil el cual los clasifica como error, fuerza y dolo.

En los hechos de la demanda nada se dijo frente la configuración de algún vicio del consentimiento con la suscripción del acuerdo de transacción, y el petitum se sustenta en el desconocimiento de derechos ciertos e indiscutibles. Al respecto, la Sala Laboral de la CSJ en sentencia SL2732-2023 asentó:

“Bajo el anterior escenario, la Corte ha establecido que tratándose de derechos laborales o de la seguridad social la regla general es la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos, pues la transacción solo resulta admisible respecto de derechos inciertos y discutibles, tal como lo prevé el artículo 15 del CST. En efecto, en sentencia CSJ SL, 11 feb. 2003, rad. 19672, reiterada, entre otras, en decisión CSJ SL3844-2015, se manifestó que conforme a esa disposición «un derecho causado, uno que está ya en el patrimonio del trabajador, no admite negociación alguna, y porque la dicha norma solo permite la renuncia, a través de la transacción, cuando de derechos inciertos y discutibles se trata», de allí que no es posible «renunciar a un derecho cierto e indiscutible por vía de transacción o de conciliación».

[...]

Observa la Corte que no incurrió en un desacierto el Tribunal porque el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. **Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad.** Lo que hace, entonces, que **un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible**, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales.

Y en sentencia SL2145-2024 precisó:

“Con todo, importa anotar que en lo estrictamente jurídico, el Tribunal no incurrió en el desatino que se le adjudica, porque la jurisprudencia, con referencia en los artículos 4°, 25, 53 y 58 de la CP, 2469 del CC, 1° y 15 del CST, ha adocinado:

1.1) Que el contrato de transacción produce efectos de cosa juzgada cuando recae sobre derechos inciertos y discutibles, que son los que pueden ser objeto de negociación, pues de lo contrario el acto se tendrá por ineficaz (CSJ SL16925-2014, CSJ SL1738-2016, CSJ SL4242-2017; CSJ SL5495-2017 y CSJ SL390-2019, CSJ SL4118-2020).

1.2) Que la certidumbre de un derecho no depende de su disputa judicial, pues esa condición no puede estar vinculada con la existencia de diferencias en torno a su causación (CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332, CSJ SL, 4 jul. 2012, rad. 38209, CSJ SL16925-2014, CSJ SL911-2016, CSJ SL1062-2018, CSJ SL4597-2020, CSJ SL5258-2021, CSJ SL1639-2022).

1.3) Que **en el examen de la eficacia de acuerdos de transacción o conciliación, se requerirá, en consecuencia, establecer la certeza del derecho para «el momento de la celebración del acuerdo», definiendo si en**

esa oportunidad no existían dudas sobre los hechos que le dieran origen al derecho o no había elementos que impidieran su configuración o exigibilidad (CSJ SL18414-2017, CSJ SL4990-2018 y CSJ SL4657-2021).

1.4) Que para que la transacción genere efectos de cosa juzgada, respecto de lo pretendido en el debate jurisdiccional, se requiere «identidad de objeto» entre ese acuerdo y lo reclamado judicialmente (CSJ SL2070-2023)”.

Bajo la anterior perspectiva, en esta oportunidad a la Sala le corresponde verificar si el acuerdo transaccional celebrado entre las partes acoge con rigurosidad los requisitos previamente expuestos a fin de que sea aprobada en esta sede.

En el contrato de transacción laboral de fecha 8 de marzo de 2016 se establecieron las siguientes cláusulas (f. 29 a 31 archivo 1):

“CONSIDERACIONES

1. EL TRABAJADOR y HALLIBURTON suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido el día 08 de septiembre de 2011.
2. El último salario de EL TRABAJADOR es de \$2.159.254 pesos.
3. HALLIBURTON ofreció a EL TRABAJADOR terminar el contrato de trabajo el 08 de Maro de 2016, pagando un bono transaccional de terminación de contrato por el monto de \$17'300.990 pesos, el cual no tiene concepto salarial.
4. EL TRABAJADOR aceptó la oferta realizada por HALLIBURTON de manera libre y espontanea.
5. HALLIBURTON y EL TRABAJADOR acuerdan terminar el contrato de trabajo de mutuo acuerdo a partir del día 8 de Maro de 2016, siempre y cuando HALLUBURTON pague a EL TRABAJADOR la suma indicada en el numeral 3.
6. Durante la vigencia del contrato de trabajo EL TRABAJADOR siempre estuvo afiliado al sistema de seguridad social en Colombia y se le pagaron todas las acreencias laborales pactadas.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones las partes han decidido las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA. - Objeto: El presente contrato tiene como finalidad el precaver cualquier litigio eventual y/o reclamaciones de acreencias labores por parte *de*

el TRABAJADOR que pudieran presentarse en el futuro o pudieron presentarse en razón del desarrollo y terminación de la relación laboral que rigió entre las partes, así como la forma de terminación de dicha relación laboral, la cual es de mutuo acuerdo de conformidad con el artículo 61 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo.

SEGUNDO. LAS PARTES confirman que el contrato de trabajo inició el día 8 de septiembre de 2011 y acuerdan darlo por terminado por mutuo acuerdo entre las partes el día 08 de marzo de 2016.

TERCERA. - Durante la vigencia del contrato y hasta su terminación, EL TRABAJADOR manifiesta que HALLIBURTON pagó en forma completa y conforme a la ley los salarios recargos por trabajo extra, recargos nocturnos, dominicales, festivos, prestaciones sociales comunes, auxilios legales y extralegales de cualquier tipo, bonos extralegales y extra salariales, compensatorios aportes a la seguridad social y sin exclusión alguna todos los derechos ciertos e indiscutibles que le correspondían con causa directa o indirecta en el contrato de trabajo que existió, hecho que EL TRABAJADOR acepta mediante la firma del presente documento.

CUARTA. - Con el fin de prevenir cualquier litigio eventual que pudiera presentarse en razón del desarrollo y terminación de la relación laboral, Las PARTES han decidido transar esas posibles diferencias por ciertos e inciertos en la suma bruta de **\$17.300.990, la cual constituye Bonificación Extraordinaria de Mera Liberalidad no constitutiva de salario para ningún efecto**. De la anterior suma se realizarán los descuentos legales y se pagará mediante transferencia bancaria dentro los 15 días hábiles siguientes a la firma del presente documento.

Adicional a la suma transaccional, se paga la liquidación de acreencias laborales de EL TRABAJADOR y pagos extralegales que tuviera derecho, menos las retenciones autorizadas por EL TRABAJADOR y legales, la cual se relaciona en la liquidación que hace parte del presente documento. Esta suma se pagará también mediante transferencia bancaria dentro los 5 días hábiles siguientes a la firma del presente documento.

QUINTA. Conforme se indicó en la cláusula CUARTA, las Partes transigen todas las actuales o eventuales diferencias derivadas de la relación laboral que los vinculó, dándole al presente acuerdo el valor de transacción con efectos de cosa juzgada, en los términos del Código Civil y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre los conceptos de salario, prestaciones, causación, reconocimiento y pago de recargos por trabajo extra, recargos nocturnos, festivos y diurnos, toda clase de indemnizaciones cualesquiera que sea su causa o razón, entre éstas la prevista en la ley por terminación del contrato, o por enfermedad no profesional, incentivos, bonificaciones de toda clase, primas y beneficios de extralegal, cualquier eventual reclamación relacionada con indemnizaciones y/o bonificaciones por retiro, acciones de reintegro o cualquier tipo de reclamación derivada de la terminación del contrato, eventuales reliquidaciones, diferencias sobre coexistencia y/o concurrencia de contratos en atención a los servicios prestados, **así como reclamaciones sobre la naturalezas salarial** o no de pagos efectuados a EL TRABAJADOR; y tal como se dijo, todo proceso, acción, derecho o pretensión que directa o indirectamente tengan como causa de la relación laboral. EL TRABAJADOR acepta que el mayor valor de la liquidación de sus acreencias laborales sea imputable y compensable a cualquier suma de dinero que por otro concepto tuviere que pagarle, adicionalmente, la suma transaccional se imputará a cualquier pago legal no realizado.

SEXTA. - Las PARTES se declaran a paz y salo por todo concepto. EL TRABAJADOR deja expresa constancia que no se reserva frente a HALLIBURTON ni frente a quien sus derechos representen, ningún derecho, acción o pretensión, cualquiera que sea su causa, puesto que el presente es un arreglo total y definitivo de toda clase de derechos y acreencias laborales.

(...)"

Con la transacción se efectuó un pago de \$17.300.990, conforme a la liquidación que se adjuntó con el referido documento:

EDAD:	HES Bogota	CARGO:	Integration: default posi
ADO:	00504811 Hernandez Valderrama, Toyver	CENTRO DE COSTOS:	BRD - TFM ENG
DE DOCUMENTO:	Cedula de Ciuda	No. DE DOCUMENTO:	93339081
AD FINANCIERA:	51 BANCO DAVIVIENDA	TIPO DE CUENTA:	Ahorro
		No. DE CUENTA:	76200076891
FECHA DE INGRESO:	08.09.2011	FECHA DE LIQUIDACION:	08.03.2016
VALOR BASICO:	2,159,254.12	MOTIVO:	Mutuo acuerdo
PUNTOS FLEXIBLES:	0.00	TOTAL TIEMPO DE SERVICIO:	1621
VAR. CESANTIAS:	2,549,086.09	DIAS DE AUSENTISMO:	0
VAR. PRIMA LEGAL:	2,549,086.12	BASE VAR. VACACIONES:	2,618,928.74
		BASE VAR. INDEM/BONO:	2,618,928.74

CONCEPTO	UNIDAD	DEVENGOS	DESCUENTOS
6 Prima Extra.De Vacaciones	40.00	2,879,005.60	
5 Recargo Dom/Fes 75%	24.00	161,944.06	
8 Bono De Campo Extralegal	14.00	1,008,000.00	
3 Bono Calidad de Desempeno	0.00	93,600.00	
EN Prima Extra.de Antigüedad	10.56	760,057.45	
10 Sueldo Básico	8.00	575,801.17	
9 Vacaciones en Dinero	37.54	3,277,298.33	
23 Cesantías Definitivas	68.00	481,494.04	
24 Int.Cesantías Definitivas	68.00	10,913.86	
50 Prima Legal de Servicios	5.67	481,494.04	
35 Bono de Retiro	1.00	17,300,990.00	
16 Davivienda Libranza	0.00		676,000.00
25 Medicina Prepagada	1.00		168,576.00
00 Aporte de Salud Empleado	8.00		183,854.67
10 Aporte de Pensión Empleado	8.00		183,854.67
20 Aporte Fdo.De Solidaridad	8.00		45,963.67
32 Ahorro Fom. Construcción	0.00		100,000.00
50 Retención en la Fuente	9.05		269,000.00
59 Retención Bono Retiro	3.25		422,000.00
Totales:		27,030,598.55	2,049,249.01
	Neto a Pagar:		24,981,349.54

De conformidad con lo anterior, se puede concluir que si bien la cláusula quinta del acuerdo transaccional relaciona los conceptos de salarios, prestaciones y trabajo suplementario ello sólo se entiende respecto de los valores pagados en la liquidación adjunta a la transacción en un periodo y valor concreto, adicionalmente, cualquier eventual reclamación sobre indemnizaciones y/o bonificaciones por retiro, eventuales reliquidaciones, y reclamaciones sobre la naturaleza salarial de pagos efectuados al trabajador.

De lo anteriormente expuesto se advierte en primer lugar, que las partes señalaron de manera concreta los derechos objeto de transacción previa aceptación del demandante haber recibido las correspondientes sumas, sin que tal situación afecte derechos ciertos e indiscutibles del promotor de la litis, si se tiene en cuenta la condición de incertidumbre respecto de las indemnizaciones,

y reliquidaciones por la naturaleza salarial de los emolumentos recibidos por el demandante. En ese punto, resulta oportuna traer a colación la sentencia SL2732-2023 de la Alta Corporación de la jurisdicción ordinaria laboral, al analizar un caso de similares connotaciones consignó:

“Para la Corte, de lo consignado en el contrato de transacción celebrado y de cara a lo reprochado por la censura, se desprende que las partes plasmaron en forma concreta los derechos eventuales sobre los cuales recaía tal acuerdo, por cuanto, partiendo de una liquidación por un periodo concreto, incluyeron conceptos sancionatorios eventuales, como intereses, la indexación e indemnización moratoria y trabajo suplementario, entre otros.

En ese orden de ideas, no es dable estimar que hubo una referencia genérica, vaga o imprecisa respecto a los derechos sociales sobre los cuales recaía la transacción, en tanto, en forma inequívoca, se plasmó de manera expresa sobre qué aspectos o materias se suscribía el acuerdo, de allí que no se generan dudas sobre la intención de los comparecientes de precaver un litigio
[...]

En segundo lugar, es claro que las partes acordaron precaver reclamaciones sobre la naturaleza salarial de los pagos recibidos por el demandante, y en esta demanda se reclama que el bono de campo es factor salarial.

Como lo expuso la sentencia citada, en el examen de la eficacia de acuerdos de transacción o conciliación, se requiere en primera medida establecer la certeza del derecho para «*el momento de la celebración del acuerdo*», definiendo si en esa oportunidad no existían dudas sobre los hechos que le dieran origen al derecho o no había elementos que impidieran su configuración o exigibilidad.

Por lo tanto, la Sala tendría que entrar a determinar en primer lugar, si el bono de campo constituye o no salario.

2. De la naturaleza salarial del bono de campo

La parte actora afirma que en vigencia de la relación laboral devengó de manera permanente sumas por concepto de bono de campo con incidencia salarial, el cual no fue tenido en cuenta para cancelar sus prestaciones sociales y aportes a pensión.

La convocada a juicio afirmó que con el demandante se pactó un beneficio extralegal de campo, el cual se causaba cuando éste se desplazaba fuera de la sede principal y se pagaba de manera independiente a la prestación personal del servicio del trabajador.

El juez de primer grado consideró que el denominado bono de campo no constituyó factor salarial pues se pagaba con intención de cubrir los desplazamientos fuera del lugar de residencia y permanencia del promotor de la litis, y no con la finalidad de enriquecer su patrimonio como contraprestación personal del servicio.

2.1. Marco Jurídico

El artículo 127 del CST señala:

“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”

A su turno, el artículo 128 *ibidem*, contempla:

“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 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.”

A fin de resolver el problema jurídico planteado, se recuerda que, se debe determinar en primer lugar si entre las partes se suscribió un pacto de exclusión salarial, el trabajador, inicialmente debe demostrar la regularidad o habitualidad de los pagos, y es el empleador quien debe probar que el pago de ese emolumento estaba dirigido a otro propósito diferente que la retribución del

servicio, como puede ser la prestación eficiente de este o que, fue entregado por mera liberalidad, de forma ocasional y no ingresa al patrimonio del trabajador. Así lo ha enseñado la Corte Suprema de Justicia Sala Casación Laboral entre otras en las sentencias SL 4313- 2021 y SL 986 de 2021.

Cuando una suma de dinero constituye salario y cuando no, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado los criterios para ello, a saber, en la sentencia SL5146 de 2020, reiterada en decisión SL2449 de 2024:

“...Pues bien, desde el punto de vista jurídico, propio del primer cargo, la Sala ha establecido varias reglas para determinar cuáles de los pagos efectuados al trabajador constituyen salario, en los términos previstos en los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Tales pautas pueden resumirse de la siguiente manera:

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).

Dicha retribución, constituida como elemento esencial del trabajo subordinado y que sirve de fuente principal de sostenimiento para el trabajador y su familia, actúa además como parámetro fundamental para la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y aportes a la seguridad social, de modo que es de cardinal importancia su definición y delimitación en cada caso concreto. Sobre este particular, en la sentencia CSJ SL5159-2018 la Corporación expresó:

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. Así, el salario es la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido.

En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de Exp. No. 015 2019 00168 02 7 trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia. Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad, pago, igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y ss. CST).

Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a la seguridad social y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la

importancia de que en su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo.

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. De esta forma, no son tal, (i) las sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; (ii) las prestaciones sociales; (iii) el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; (iv) las sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo

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 consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, de modo que lo relevante, se insiste, es verificar si materialmente la respectiva asignación tiene como causa efectiva el trabajo y retribuye el servicio, más allá del rótulo que se le imprima o la fórmula que hayan definido las partes para garantizar su pago (CSJ SL12220-2017, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1437-2018 y CSJ SL1993-2019).

4. 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».

Sin embargo, como lo ha precisado esta Sala de la Corte, dicha facultad no puede ser utilizada de manera libre y arbitraria, de modo que por esa vía no es posible suprimir o desnaturalizar el carácter salarial de ciertos pagos que, por esencia y por sus condiciones reales, lo tienen (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277, CSJ SL12220-2017, CSJ SL5159-2018, CSJ SL1437-2018, CSJ SL1798-2018, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1899- 2019).

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

El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la facultad a las partes de acordar que ciertos beneficios o auxilios no posean carácter salarial, «tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad».

La jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido, de modo insistente, en que esa posibilidad no es una autorización para que los interlocutores

sociales resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220- 2017).

Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario.

Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.

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. Por lo tanto, no Exp. No. 015 2019 00168 02 9 es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva, no es salario por decisión de las partes.

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).»

Adicionalmente, en sentencia SL3072 de 2023 nuestro órgano de cierre precisó que:

Si bien, de lo esgrimido en principio, se demostraría que existió un rubro en el contrato de trabajo que fue objeto de exclusión salarial, es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar cuáles beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia prestacional, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados por él, pues no es posible convenir cláusulas globales o genéricas, para luego por la vía de una interpretación o lectura extensiva, incorporar conceptos que no integraron la concertación de la exclusión (CSJ SL1798-2018). Por ello, cuando existe duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general; es decir, que para todos los efectos es retributivo.

Y en sentencia SL705-2024 asentó que “los pactos de exclusión salarial no pueden instrumentalizarse para desagregar el salario básico, u por esa vía, reducirlo, eliminando de esa connotación ciertos pagos que, por su naturaleza la tienen”-

De lo anterior se colige, que no es contrario a la ley que en una relación laboral que un trabajador reciba pagos que la normativa ha considerado que no constituyen salario, o que las partes han acordado no considerarlos como salario por no ser retributivos directamente del servicio, y la principal consecuencia de que un pago no constituya salario es que no se tenga en cuenta para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales y seguridad social.

2.2. Del caso concreto

Como pruebas documentales reposan en el plenario las siguientes:

Contrato individual de trabajo a término fijo suscrito el 8 de septiembre de 2011 entre el empleador Halliburton Latin América S.A. y el trabajador Toyver Hernández Valderrama, para desempeñar el cargo de “Svc Operador II- Surface Solution”, con un salario de \$1'800.000, en el cual no se advierte clausula alguna de exclusión salarial (f. 23 a 26 archivo 1)

Otro sí al contrato de trabajo suscrito entre Toyver Hernández Valderrama y la sociedad Halliburton Latin America S.A. de fecha 8 de septiembre de 2011, en donde se establecieron las siguientes clausulas (f. 37 y 28 archivo 1):

“PRIMERO: EL EMPLEADOR y el TRABAJADOR entienden que en ocasiones los servicios personales contratados en virtud de esta relación laboral pueden prestarse fuera de la sede del EMPLEADOR y en localizaciones en propiedad de terceros, Las partes del presente contrato expresamente acuerdan que en esas circunstancias la única y exclusiva relación laboral que surge de la prestación de los servicios por parte del TRABAJADOR, y todas las obligaciones derivadas de ésta, es la que lo vincula con el EMPLEADOR, y no con terceros.

SEGUNDA: El TRABAJADOR expresamente declara y se obliga a que únicamente podrá exigir el cumplimiento de cualquier obligación laboral de su EMPLEADOR. El TRABAJADOR reconoce expresamente que el hecho de prestar servicios en virtud de este contrato no genera vínculo laboral alguno con terceros, siendo sólo el EMPLEADOR exclusivamente

responsable de los derechos laborales que en virtud del contrato de trabajo surgen para el TRABAJADOR.

TERCERA: Cuando el TRABAJADOR preste los servicios personales previstos en desarrollo de un contrato entre el EMPLEADOR y un tercero que actúe como compañía operadora en la exploración y explotación de hidrocarburos que en virtud de convención colectiva y/o norma aplicable pudiera interponerse como aplicable a toda persona que preste servicios en la localización, las partes de este contrato expresamente acuerdan que el salario y/o bonos de campo aquí contemplados comprenden todas las primas y beneficios equivalentes y/o comparables a los que la operadora otorga a sus propios empleados y que los mismos han sido previstos, calculados y se encuentran incluidos dentro del salario y/o bonos de campo mensuales

CUARTA: CLAUSULA DE EXCLUSIÓN LABORAL: Por así haberse pactado expresamente entre el contratista HALLIBURTON LATIN AMERICA Y ECOPETROL S.A., se deja expresa constancia que el trabajador TOYVER HERNÁNDEZ VALDERRAMA no tiene ni adquirirá por razón de la ejecución del contrato vínculo laboral alguno con Ecopetrol S.A., toda responsabilidad derivada del contrato de trabajo será exclusivamente HALLIBURTON LATIN AMERICA S.A.”

Comprobante de liquidación de contrato de trabajo de fecha 28 de marzo de 2016, en donde se relacionan dentro de los pagos el concepto de “Bono de campo Extralegal” correspondiente a 14 días (f. 32 archivo 1).

Comprobantes de nómina del trabajador Toyver Hernández Valderrama dentro de las cuales se advierte el pago de las siguientes sumas por concepto de bono de campo y diferencial bono (f. 41 a 65 archivo 1):

PERIODO	SUMA	CONCEPTO
sep-11	\$0	
oct-11	\$720.000	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
nov-11	\$1.265.000	DIFERENCIAL BONO ECOPETROL
dic-11	\$1.948.800	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
ene-12	\$2.294.400	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
feb-12	\$1.363.200	DIFERENCIAL BONO ECOPETROL
mar-12	\$844.800	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
abr-12	\$1.555.200	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
may-12	\$1.209.600	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
jun-12	\$1.881.600	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
jul-12	\$1.497.600	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
ago-12	\$1.662.400	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
sep-12	\$1.476.400	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
oct-12	\$3.139.200	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
nov-12	\$1'756.800	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
dic-12	\$2'800.000	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL

ene-13	\$2'620.800	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
feb-13	\$2.966.400	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
mar-13	\$1.660.800	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
abr-13	\$2.601.600	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
may-13	-	-
jun-13	\$ 2.313.600	DIFERENCIAL BONO ECOPETROL
jul-13	\$1.209.600	DIFERENCIAL BONO ECOPETROL
ago-13	\$ 2.131.200	DIFERENCIAL BONO ECOETROL
sep-13	\$1'497.600	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
oct-13	\$576.000	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
nov-13	\$1'305.600	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
dic-13	\$1.766.400	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
ene-14	-	
feb-14	\$537.600	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
mar-14	\$1.373.092	DIFERENCIAL BONO HOCOL
abr-14	\$1.686.526	DIFERENCIAL BONO HOCOL
may-14	-	DIFERENCIAL BONO HOCOL
jun-14	\$3'842.164	DIFERENCIAL BONO HOCOL
jul-14	\$1'461.570	DIFERENCIAL BONO HOCOL
ago-14	\$1'755.804	DIFERENCIAL BONO HOCOL
sep-14	\$2'215.316	DIFERENCIAL BONO HOCOL
oct-14	\$1.688.626	DIFERENCIAL BONO HOCOL
nov-14	\$1.871.004	DIFERENCIAL BONO HOCOL
dic-14	\$1.275.014	DIFERENCIAL BONO HOCOL
ene-15	\$2.282.516	DIFERENCIAL BONO HOCOL
feb-15	\$2.430.672	DIFERENCIAL BONO HOCOL
mar-15	\$1.150.214	DIFERENCIAL BONO HOCOL
abr-15	\$1.368.760	DIFERENCIAL BONO HOCOL
may-15	\$1.605.072	DIFERENCIAL BONO HOCOL
jun-15	\$386.888	DIFERENCIAL BONO HOCOL
jul-15	\$451.346	DIFERENCIAL BONO HOCOL
ago-15	\$712.000	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
sep-15	\$1.166.400	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
oct-15	\$1.224.000	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
nov-15	\$1.620.000	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
dic-15	\$1.562.400	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
ene-16	\$1.706.400	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL
feb-16	\$1.166.400	BONO DE CAMPO EXTRALEGAL

Comprobante de liquidación de contrato de trabajo de fecha 28 de marzo de 2016, en donde se relacionan dentro de los pagos el concepto de “Bono de campo Extralegal” a la finalización del contrato – 8 de marzo de 2016, correspondiente a la suma de \$1'008.000 (f. 32 y 137 archivo 1).

Documento denominado “Guía de Bonos de Campo” de Halliburton Latin America SRL Sucursal Colombia, a través se establecieron las siguientes reglas:

“1. PROPOSITO

El propósito de esta guía, en adelante “la Guía” es el de orientar a los Gerentes y personal de supervisión de los PSLs, al igual que a Recursos Humanos, en el entendimiento, reconocimiento y manejo del Bono de Campo Extralegal que realiza Halliburton Latin America S.R.L. Sucursal COLOMBIA (en adelante la Compañía o Halliburton) a nivel nacional

2. NATURALEZA Y VIGENCIA

La Guía tiene vigencia a partir del 1° de Octubre 2014 y hasta la fecha en que la Compañía así lo determine, los pagos, condiciones y/o beneficios contenidos en la Guía los otorga la Compañía de manera voluntaria, sin que tengan incidencia salarial o constituyan un derecho adquirido. Estos pagos incluyen de antemano todo beneficio extralegal, propio de terceros, que debiera reconocer la Compañía a sus trabajadores. La Guía en su integridad, deja sin efecto y sustituye cualquier otro documento similar vigente con anterioridad a la fecha que comienza su vigencia.

(...)

“4.1. Concepto

El bono de Campo Extralegal es un beneficio no salarial que la Compañía reconoce cada día de permanencia en el pozo y en aquellos casos o condiciones estipuladas en la Guía, previa aprobación del Supervisor, Gerente de Línea y Gerente Recursos Humano.

Por día laborado en pozo se entenderá que el trabajador debe desplazarse en pozo y/o laborar en el mismo durante un mínimo de seis horas.

En caso que el trabajador labore de manera continua dos días, en atención a que su turno inicia en la noche y termina en la madrugada del día siguiente, solo tendrá derecho a percibir un Bono.

[...]

4.3. Montos del Bono de Campo Extralegal

Los montos del Bono de Campo Extralegal se reconocerán de acuerdo a las condiciones, naturaleza y tipo de servicio particular de cada línea según sus mercados de referencia. Estos montos varían de acuerdo al esquema, necesidades y circunstancias propias de trabajo de cada línea de servicio, las cuales están contenidas en documentos anexos a la Guía y específicos para cada línea de servicio.

4.4. Procedimiento para reconocimiento

[...]

Cada trabajador elegible para recibir Bono de Campo Extralegal deberá diligenciar mensualmente el Formulario de Bonos de Campo incluyendo los días laborados en pozo o de permanencia superior a 6 horas en el pozo, en el mes anterior. El supervisor revisará el Formulario de Bonos de Campo incluyendo los días laborados en pozo o de permanencia superior a 6 horas en el pozo, en el mes anterior...”

5.5. Restricciones

[...]

Si el Bono de Campo Extralegal cubre el pago de emolumentos convencionales o de pactos colectivos, se reconocerán dichos pagos conforme a los efectos que establezca la convención o pacto colectivo correspondientes, y si existe una diferencia, tal diferencia será reconocida con el pago del Bono de Campo Extralegal, con los efectos no salariales.

4.6 Promociones, cambios de cargo, asignaciones temporales en labores de oficina y asignaciones temporales de campo

[...]

El trabajador asignado temporalmente de campo a oficina, por más de quince días y menos de tres meses, tendrá derecho a una bonificación de carácter no salarial denominada bonificación de asignación temporal. Esta bonificación de asignación temporal será equivalente a quince días de bono de campo del cargo actual del trabajador, la cual requerirá el mismo trámite que un bono de campo para su pago; en todo caso no tendrá efectos salariales

Al trabajador asignado temporalmente a oficina por más de quince días calendario se le reconocerá hasta cinco días mensuales, con un máximo de sesenta anuales, del monto diario de bono de campo del cargo al cual está siendo asignado temporalmente...”

Documento denominado Guía Aspectos Laborales en Actividades Contratadas por Ecopetrol elaborado el 9 de abril de 2013, por el cual se orientaba a los oferentes y a los contratistas de Ecopetrol sobre los principales aspectos laborales para la planeación, celebración, ejecución y cierre de un contrato, que requirieran para su desarrollo la vinculación de personal por parte del contratista mediante contrato de trabajo. Igualmente, estipuló que el personal que fuera vinculado por causa o con ocasión del contrato celebrado con Ecopetrol S.A. y tuviera dedicación exclusiva a éste, independientemente del tiempo de duración de su contrato de trabajo, se le haría extensivo el régimen laboral del contrato. En el mismo sentido, Ecopetrol estableció que se reconozcan salarios y prestaciones pactadas en el Régimen Convencional vigente a ciertas actividades (f. 151 a 331 archivo 1)

El **representante legal** de Halliburton Latin América S.A. manifestó en su interrogatorio de parte que, no es cierto que en los desprendibles de pago del trabajador se relacionó el concepto de bonos de campo como salario; sí se tuvo en cuenta para aportes al sistema de seguridad social de conformidad con la norma que estipula que así algunos pagos no sean salario y superen el 60% de los ingresos, debe considerarse como base para aportes a seguridad social, y en caso de no estar dentro de ese límite, no se realizaban cotizaciones. El bono de campo se paga básicamente por las incomodidades que una persona o trabajador pueda tener en otro lugar diferente al de su residencia, no corresponde a la remuneración que proporciona la empresa por el traslado del trabajador de su domicilio al pozo de extracción petrolera, pues se configura por estar en un lugar diferente al que fue contratado, pero no está atado a un tema de ejecución en performance, por ejemplo, si un trabajador debe laborar en la ciudad de Yopal o en Castilla y el Taladro no está funcionando, lo cual es muy normal porque hay paro de la comunidad o de alguna empresa, la persona no trabaja, no realiza nada, a excepción de estar en el hotel o en el campamento, e igual se le paga el bono de campo. No existe periodicidad en su reconocimiento, si la persona no va al campo, por ejemplo, que pase mes y medio o 2 meses que no hay labor alguna, no se le paga, si va 5 días, se cancela esos 5 días. El pago es por cada día que la persona esté por fuera de su locación, porque lo que está queriendo compensar el bono, es todas aquellas incomodidades que la persona llega a tener estando fuera de su lugar, pero más allá de eso, ya están todos los pagos adicionales que se realizan al trabajador.

8. **Toyver Hernández Valderrama** al absolver el interrogatorio de parte manifestó que durante la vigencia de su contrato de trabajo recibió unos bonos denominados de campo que no estaban reflejados en la parte de las pensiones. Por cada día laborado le pagaban este concepto. Básicamente los días que estuviera fuera de su ciudad de residencia, Neiva, recibía un bono de campo, estuviera o no trabajando. Laboraba 20 días y tenía 10 de descanso, a veces eran menos días cuando lo hacían ir a la base a chequear equipos, lo que no era frecuentemente.

Como pruebas testimoniales se escucharon los siguientes: **Edgar Amorocho Iglesias** laboró en Halliburton desde 1988 y fue retirado en marzo de 2016, conoce al demandante desde el 2012, trabajaron juntos hasta que se retiraron.

Se desempeñó como ingeniero de fluidos (el testigo), su trabajo era completamente en campo, fuera de Bogotá prestando servicios a diferentes compañías en fluidos de perforación y, por su parte el actor estaba en servicios de sólido, ambos hacían funciones complementarias. Explicó que laboraban en compañías operadoras como Ecopetrol, eran llamados por un Supervisor ingeniero de operaciones para informar que les tocaba ir a pozo, les brindaban el transporte al campo y eran hospedados por la empresa operadora, que les suministraba alojamiento y alimentación. A veces trabajaban 12, 15 o 20 días o hasta un mes, luego se retiraban a descansar porque el trabajo era muy fuerte, era prácticamente estar recluido y disponible 24 horas, y en todos esos días de trabajo se generaba un bono diario. Desde el día que se trasladaba a campo y en su regreso le pagaban el bono y cesaba su reconocimiento cuando estaba en descanso. Era de conocimiento de todos en perforación y fluidos que tenían un salario básico y el bono de campo dependía de la experiencia, calificación y experticia en el trabajo, para ese momento tenía 28 años de experiencia y su bono era alto porque era calificado como ingeniero Tipo 5 y por tanto le asignaban un tipo de bono, éste constituía sueldo, pues a ir a trabajar correspondía su pago por cada día. Indicó que eran muy inusuales las veces que no pudo ingresar a campo y que tuvo que permanecer en hotel, pero esos días también se los pagaban.

Oswaldo Pérez Ferreira, ingeniero de petróleos, manifestó que trabajó en la empresa demandada entre 1988 y 2011, en el 2012 regresó y permaneció 3 años hasta el 2016, conoció al demandante porque fueron compañeros de trabajo y se lo encontraba por ejemplo en los taladros de perforación. Halliburton tiene varias líneas de servicios, una de ellas se llama control de sólidos en donde trabajaba el demandante y él (testigo) estaba como ingeniero de lodos, las dos líneas trabajan en colaboración una de la otra. Manifestó que el bono de campo correspondía al pago que les hacían cuando laboraban en los pozos; Toyver tenía el cargo de técnico y “ellos” de ingenieros, viajaban un promedio de 15 días por mes y durante ese tiempo le remuneraban el bono de campo. Al indagarle la periodicidad de ese pago, señaló que sus trabajos eran básicamente en campo, y dependiendo de los contratos que tuviera Halliburton podía ser todos los meses durante varios años, y eventualmente si se bajaba la actividad por terminación de contratos, podía pasar un mes sin ir a campo, y en ese periodo solamente devengaban el salario básico. Indicó que de presentarse

situaciones como un paro por ejemplo un Putumayo o Puerto Asís, se pasaba una cuenta de gastos por transportes o el hospedaje que era reembolsado por la empresa; si no ingresaba a pozo no recibía el bono de campo, si estando en el campo ocurría alguna eventualidad como un daño en el taladro, si recibían ese concepto porque ya estaba en el área de trabajo. Refirió que después de un tiempo, a partir del día 16, el bono subía su porcentaje a manera de incentivar por quedarse más días, cree que era igual en el caso del demandante, porque era la misma dinámica, pero nunca vio sus recibos de pago. Aclaró que se encontró en campo con el convocante porque las líneas de sólidos y la línea de ingeniería de lodos- perforación de fluidos, iban muy de la mano, pues a mediada que los ingenieros iban profundizando el pozo, se debía ir restaurando, limpiando y sacando los desechos que no se podían reutilizar nuevamente, se enviaban a sólidos para que hicieran los tratamientos de separar el sólido de la parte líquida, para que pudiera volver a ser reutilizable, era una dinámica de grupo.

Janeth Mesa Durán, señaló que es contadora pública, empleada de la sociedad convocada desde hacía 7 años y medio en el área de nómina. Manifestó que el bono de campo es un rubro reconocido a todos los trabajadores de operaciones que salen de su base de contratación, es decir, que no van a pernoctar en su lugar de contratación, y se cancela incluso si no están trabajando, por ejemplo si hay paro en las comunicades, si se están movilizand o por reparación de maquinaria. Conoció los pagos que se efectuaron al señor Toyver Hernández Valderrama en su relación laboral con Halliburton; Ecopetrol tenía unas tablas salariales y si Halliburton estaba por debajo de estos salarios, se cancelaba un ajuste de sueldo para equilibrar la diferencia por los días que el trabajador estuviera en los campos del cliente, pago diferencial que sí era considerado como salario por parte de la demandada. En los recibos de pago del demandante aparece el denominado *diferencia bono*, frente a lo cual explico que Halliburton tiene un valor del bono de campo y cuando los trabajadores van a donde un cliente que tenga convención, todos los conceptos diferentes al ajuste de salario se deducen del bono de campo de Halliburton para que no se pague el doble, entonces si el bono de campo vale \$100.000 y los beneficios convencionales \$50.000, se les paga la diferencia de \$50.000. Explicó que la razón por la cual se debe hacer esa equivalencia es porque no está estipulado que puede haber duplicidad de pagos, y como muchas veces los beneficios del cliente son

menores y por ende Halliburton hace el cálculo para pagar un mayor valor, para que el trabajador no se vea perjudicado. Si los pagos no salariales exceden el 40% del total de la remuneración, son base para pagos a seguridad social. El bono de campo puede ser una suma bastante gruesa que puede superar el 40% en algunos casos, depende de los días en los que el trabajador haya salido de su base de contratación. Los bonos de campo obligatoriamente se les cancela los trabajadores por salir de la base de contratación, desde que marcan su movilización, cuando llegan al hotel o están en paro sin que se logre entrar a campo se paga el aludido concepto.

Yolanda Pineda Rojas, indicó que es ingeniera química, trabaja en Halliburton desde hacía 18 años, se desempeñó en diferentes funciones, fue coordinadora de fluidos en personal durante 8 años, cuando el demandante estaba vinculado con la compañía. Respecto del bono de campo explicó que la empresa tiene una figura que se le ofrece al personal, consistente en el pago del bono cuando trabajan por fuera de su base de contratación, es decir si una persona trabaja en Bogotá y sale de su ciudad, entonces la compañía le da un bono por esa movilización. Dicho pago persiste así no se desarrollen labores por razones externas como que haya paro y los trabajadores deban estar en el hotel, se cancela todo el tiempo que estén por fuera hasta que regresen. Al momento de la desvinculación del demandante, se dio por una crisis del petróleo, mucha gente no pudo continuar en la empresa, se citaron a las personas y se les ofreció un acuerdo para su firma de manera voluntaria y se les pagaba una bonificación extra y si la persona no estaba de acuerdo no lo suscribía, pero casi no pasaba, la mayoría de la gente lo firmaba.

Cristóbal Enrique Monterrosa Bustillo, manifestó que es abogado de relaciones laborales y trabaja en Halliburton desde febrero de 2018. Explicó que el bono de campo extralegal se paga a los trabajadores por no pernoctar en su sede de trabajo habitual. Se reconoce y paga únicamente porque el trabajador ingresa a campo, independientemente de que por razones externas o cualquier otra no se estén desempeñando labores específicas, ya sea porque están en reparaciones, hay un paro, o cualquier situación.

Valorados en conjunto los anteriores elementos probatorios, esta Sala advierte en primer lugar, que el denominado bono de campo no fue objeto de exclusión

salarial en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, y revisado el otro sí celebrado el 8 de septiembre de 2011, tampoco se hizo mención alguna a la naturaleza no salarial del denominado bono, pues tan solo estipula que cuando el trabajador preste servicios personales ante un tercero operador, el salario y/o bonos de campo comprendían todas las primas y beneficios equivalentes y/o comparables a los que la operadora otorgaba a sus propios empleados (f. 23 a 26 archivo 1). De suerte que, las partes no establecieron de manera expresa, clara, precisa y detallada su exclusión como factor salarial, por ende, resulta fácil colegir que el mismo hace parte del salario en los términos del artículo 127 del CST, como quiera que fueron dineros recibidos de manera directa por el demandante, debiéndose aplicar la regla general, esto es que, para todos los efectos es retributivo de la prestación del servicio.

Ahora bien, dentro del plenario se aportó la denominado “Guía de Bonos de Campo” de Halliburton Latin America SRL Sucursal Colombia, documento en donde la empresa estipula que los beneficios contenidos en esa guía no tienen incidencia salarial, no obstante, no puede entenderse que tal documento corresponda a un pacto celebrado entre la entidad demandada y el trabajador, por cuanto su vigencia tuvo lugar desde octubre de 2014, es decir, con posterioridad al vínculo laboral que inició el 8 de marzo septiembre de 2011, motivo por el cual no era de conocimiento del convocante al momento de su vinculación, en segundo lugar, corresponde a una guía que tiene como propósito orientar a los gerentes y al personal de supervisión, tal como lo señala el mismo documento, sin que se advierta entonces que fuera consensuado con los trabajadores y más específicamente con el aquí demandante Toyver Hernández Valderrama para octubre de 2014 o con posterioridad, de suerte que la existencia de la aludida guía no derrumba la conclusión anterior, de que no existe claridad de un pacto de exclusión salarial entre las partes, lo que trae como consecuencia, se itera, la incidencia salarial del bono de campo.

Ahora, si en gracia de discusión se aceptara que el señor Hernández Valderrama y la sociedad Halliburton Latin América acordaron excluir como salario el denominado bono de campo, la conclusión de esta Colegiatura sería la misma por las siguientes razones:

Los declarantes escuchados en juicio coinciden en que el bono de campo se reconocía a los trabajadores, y concretamente al demandante, cuando prestaban sus servicios por fuera de la base de contratación, es decir en los pozos petroleros donde operaban las empresas contratantes de Halliburton, y según lo señaló el representante legal de la sociedad convocada, su finalidad consistía en cubrir las incomodidades que un trabajador pudiera tener en otro lugar diferente al de su residencia, circunstancia que no se encuentra estipulada en ningún documento y que tan sólo se ventila por la pasiva al momento de absolver el interrogatorio.

Es así como, contrario a lo expuesto por el representante legal de la sociedad accionada, en el otro sí del 8 de septiembre de 2011, se establece un fin distinto al bono de campo, pues en su literalidad señala la cláusula tercera que: *“Cuando el TRABAJADOR preste los servicios personales previstos en desarrollo de un contrato entre el EMPLEADOR y un tercero que actúe como compañía operadora en la exploración y explotación de hidrocarburos que en virtud de convención colectiva y/o norma aplicable pudiera interponerse como aplicable a toda persona que preste servicios en la localización, las partes de este contrato expresamente acuerdan que el salario y/o bonos de campo aquí contemplados comprenden todas las primas y beneficios equivalentes y/o comparables a los que la operadora otorga a sus propios empleados y que los mismos han sido previstos, calculados y se encuentran incluidos dentro del salario y/o bonos de campo mensuales.”*

De la lectura anterior, se colige entonces que el empleador estableció que con el pago de salarios y bonos de campo se cubría el valor de primas o beneficios que la empresa operadora pagaba a sus propios trabajadores, igualmente, en la Guía de Campo de Halliburton, se reitera que los bonos de campo se incluye todo beneficio extralegal de terceros, y que deba reconocer la compañía a sus trabajadores, sin que de manera alguna se desprenda de los aludidos documentos que el bono de campo tuviera como finalidad el reconocimiento por las supuestas incomodidades por estar el trabajador por fuera de la Sede. Igualmente, respecto de lo estipulado en el otro sí del contrato laboral, la Sala laboral de nuestro órgano de cierre se pronunció en un caso de similares contornos, en sentencia SL4311 -2022, de la siguiente manera:

“En esa línea, de la lectura de la cláusula en cuestión fácilmente se puede comprender que lo allí acordado priva de la índole salarial a un pago que responde a la contraprestación del trabajo realizado por la trabajadora, cuando presta sus servicios en las instalaciones de un tercero operador, **no mostrándose adecuado estipular cláusulas para compensar las primas y beneficios que ese tercero está obligado a reconocer a sus empleados en virtud de una norma y/o de la convención colectiva de trabajo, en el evento de que esa norma le sea aplicable a toda persona que preste servicios en la misma localización, porque en ese caso, lo que procede es pagar a la trabajadora la diferencia de lo que realmente le corresponda recibir por su servicio**, pero no celebrar acuerdos para restarle naturaleza salarial a lo que en equivalencia debe recibir por la actividad que desempeña.

Sumado a lo anterior, en la Guía de Bono de Campo se estipula con claridad que dicho bono se reconoce por cada día de permanencia del trabajador en pozo, y entiende por cada día en pozo que el trabajador se desplace al mismo y labore durante un mínimo 8 horas, igualmente, se explicó que en caso de que el empleado laborara 2 días iniciando de noche y terminando en la madrugada, tendría derecho a percibir un bono, de la anterior estipulación esta Colegiatura observa que el reconocimiento del mencionado beneficio tiene una correlación con las horas trabajadas por el actor, e incluso se explica que sólo se paga un bono si se labora de un día a otro de la noche a la madrugada, encontrándose con ello una correlación entre el otorgamiento de dicho concepto y las labores desempeñadas por el actor. Nótese además que el empleador estipulo que el referido bono de campo se pagaba de acuerdo a las condiciones, naturaleza y tipo de servicio particular de cada línea y variaban de acuerdo a necesidades y circunstancias propias de trabajo de cada línea según anexos de la Guía, es decir, que su pago dependía igualmente de la línea donde laboraba el empleado, recuérdese entonces que los testigos ingenieros, compañeros del demandante explicaron que éste laboraba en la línea de sólidos, mientras que ellos estaban en la de fluidos o lodos, y ante dicha diferenciación, según la Guía, recibían montos distintos por corresponder a diferentes áreas, así como circunstancias propias de cada trabajo, lo que no encaja entonces en que el bono cubría las incomodidades del trabajador por estar fuera de la sede de contratación, y más bien, lo que se vislumbra es que el monto de dicha remuneración tenía relación directa con el tipo de servicios que prestaba el trabajador.

Así las cosas, esta Sala considera que los bonos de campo retribuían el servicio directo prestado por el trabajador, pues no se estipuló como un rubro destinado para que desempeñara de mejor forma o a cabalidad sus funciones, y al

contrario, ingresó a su patrimonio como una contraprestación directa de su labor cuando se encontraba por fuera de la ciudad de contratación, precisamente porque su actividad principal era la de trabajar en campo, donde ejecutaba la mayor parte del tiempo sus funciones como técnico u operador en la línea de sólidos, de suerte que el empleador retribuía al convocante esa actividad del promotor de la litis estando en los pozos petroleros, lógicamente porque era en esos momentos que desempeñaba las labores para la cual fue contratado, y cesaba el respectivo pago cuando el demandante estaba en los días de descanso en su residencia o en la base de contratación. Además, es claro que el bono de campo no correspondía a un pago por el desplazamiento del demandante, como tampoco de su alojamiento, pues estos rubros eran pagados por la empresa o el tercero operador, como lo expusieron los testigos y la misma convocada, sin que se avizore entonces otra justificación para dicho reconocimiento distinto a la de retribuir el servicio en campo, y tampoco se puede desdibujar esa connotación salarial por el hecho de que dichos rubros se reconocieran aun cuando el actor no prestara sus servicios por situaciones externas como un paro de la comunidad o daños en la maquinaria, pues es sabido que los salarios deben ser reconocidos al trabajador aun cuando no pueda ejecutar su labor por situaciones externas a su voluntad, de modo que, resulta evidente cómo el bono de campo era parte del salario, al punto que se cancelaba desde el momento en que el propulsor del proceso empezaba a cumplir con esas funciones en la locación de un tercero operador, con el cual Halliburton tuviera un contrato de exploración y explotación de hidrocarburos.

Así las cosas, acreditada la verdadera naturaleza salarial de los rubros recibidos por el actor por concepto de bono de campo, resulta evidente su condición de derecho mínimo e irrenunciable del trabajador que no pueden ser desconocidos por el empleador, y en ese sentido, se entiende que el acuerdo de transacción a o pesar de resultar válido respecto de las sumas reconocidas en la liquidación adjuntada y pagada al trabajador, no tuvo incidencia en los salarios no reconocidos y acreditados en el presente trámite procesal, en razón a su connotación de salario siendo este un derecho cierto e indiscutible. En consecuencia, se revocará la sentencia de primer grado, para en su lugar declarar tal situación y proceder al estudio de la reliquidación de las acreencias solicitada.

3. De la reliquidación de prestaciones sociales – prescripción

Concluido entonces el carácter de factor salarial del bono de campo, procede el pago de las acreencias laborales reclamadas sobre las diferencias dejadas de reconocer, bajo los conceptos de “bono de campo”, también denominado *diferencial de bono*, pues conforme a lo expuesto por la testigo Janeth Mesa Durán, corresponde al mismo bono de campo, pero tan sólo se paga el mayor valor o la diferencia frente a beneficios convencionales de la empresa cliente. En el mismo sentido, en la guía de Bono de Campo se explicó que la diferencia entre pagos convencionales o pactos colectivos se paga con el bono de campo extralegal como conceptos no salariales, es decir que el denominado “*diferencial de bono*” corresponde al bono de campo, pero dicha diferenciación en su denominación tiene lugar cuando se deduce de la misma beneficios que se de las empresas clientes.

Explicado lo anterior, y previo a efectuar los cálculos aritméticos corresponde estudiar la excepción de prescripción propuesta por la pasiva, al respecto resulta pertinente señalar que las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se cuentan desde que la obligación se haya hecho exigible, por regla general, salvo las prescripciones especiales señaladas en las leyes laborales (arts. 151 del CPT y SS y 488 y 489 del CST). Al punto, cabe señalar que la Corte Constitucional mediante Sentencia C-072 de 1994 al pronunciarse sobre la exequibilidad de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, determinó que las referidas normas no son contrarias a la constitución y no transgreden los derechos de los trabajadores, debido a que: *“Las prescripciones de corto plazo buscan también la seguridad jurídica, que al ser de interés general, es prevalente (art. 1o. superior). Y hacen posible la vigencia de un orden justo (art. 2o. superior), el cual no puede ser jamás legitimador de lo que atente contra la seguridad jurídica, como sería el caso de no fijar pautas de oportunidad de la acción concreta derivada del derecho substancial. Es por ello que la prescripción trienal de la acción laboral es proporcionada con las necesidades, y por tanto no es contraria a la igualdad, ya que ésta consiste en una equivalencia proporcional, y no en una homologación jurídica absoluta de materias diversas, lo cual sería, a todas luces, un absurdo.”*

Ahora, frente a tal fenómeno se advierte que se debe contar desde el día en que la obligación se ha hecho exigible, exceptuando lo correspondiente al auxilio de

cesantías y a las vacaciones. Para las primeras, se cuentan desde la terminación del contrato y para las segundas es de 4 años, por hacerse exigible desde el día en que se cumple el año siguiente al que el empleador debía concederlas, respectivamente.

Así las cosas, dado que la relación laboral se desarrolló entre el 8 de septiembre de 2011 y el 8 de marzo de 2016, y la demanda se radicó el 6 de marzo de 2019, sin que obre reclamación ante el empleador, de suerte que las prestaciones exigibles con anterioridad al 6 de marzo de 2016 se encuentran cobijados por el fenómeno extintivo de la prescripción.

Bajo los anteriores términos, corresponde al demandante el reconocimiento del reajuste de las cesantías durante la vigencia de todo el vínculo laboral, teniendo en cuenta el siguiente promedio salarial en cada anualidad, conforme a los valores percibidos por el demandante por concepto de bono campo o diferencial bono:

- Promedio salario 2011: **\$1.044.372**

Desde	Hasta	Bono
1-sep-11	30-sep-11	\$0
1-oct-11	31-oct-11	\$720.000
1-nov-11	30-nov-11	\$1.265.000
1-dic-11	3-dic-11	\$1.948.800
TOTAL		\$3.933.800
PROMEDIO 113 DIAS		\$1.044.372

- Promedio Salario 2012: **\$1.025.733**

Desde	Hasta	Bono
1/01/2012	31/01/2012	\$2.294.400
1/02/2012	28/02/2012	\$1.363.200
1/03/2012	27/03/2012	\$844.800
1/04/2012	24/04/2012	\$1.555.200
1/05/2012	22/05/2012	\$1.209.600
1/06/2012	19/06/2012	\$1.881.600
1/07/2012	17/07/2012	\$1.497.600
1/08/2012	14/08/2012	\$1.662.400
1/09/2012	11/09/2012	\$1.476.400
1/10/2012	9/10/2012	\$3.139.200

1/11/2012	6/11/2012	\$1'756.800
1/12/2012	4/12/2012	\$2'800.000
TOTAL		\$12.308.800
PROMEDIO 360 DIAS		<u>\$1.025.733</u>

- Promedio salario 2013: **\$1.268.800**

Desde	Hasta	Bono
1/01/2013	31/01/2013	\$2'620.800
1/02/2013	28/02/2013	\$2.966.400
1/03/2012	31/03/2013	\$1.660.800
1/01/2013	30/04/2013	\$2.601.600
1/02/2013	31/05/2013	-
1/03/2012	30/06/2013	\$ 2.313.600
1/01/2013	31/07/2013	\$1.209.600
1/02/2013	31/08/2013	\$ 2.131.200
1/03/2012	30/09/2013	\$1'497.600
1/01/2013	31/10/2013	\$576.000
1/02/2013	30/11/2013	\$1'305.600
1/03/2012	31/12/2013	\$1.766.400
TOTAL		\$15.225.600
PROMEDIO 360 DIAS		<u>\$1.268.800</u>

- Promedio salario 2014: **\$702.655**

Desde	Hasta	Bono
1/01/2014	31/01/2014	-
1/02/2014	28/02/2014	\$537.600
1/03/2014	31/03/2014	\$1.373.092
1/04/2014	30/04/2014	\$1.686.526
1/05/2014	31/05/2014	-
1/06/2014	30/06/2014	\$3'842.164
1/07/2014	31/07/2014	\$1'461.570
1/08/2014	31/08/2014	\$1'755.804
1/09/2014	30/09/2014	\$2'215.316
1/10/2014	31/10/2014	\$1.688.626
1/11/2014	30/11/2014	\$1.871.004
1/12/2014	31/12/2014	\$1.275.014
TOTAL		\$8.431.862
PROMEDIO 360 DIAS		<u>\$702.655</u>

- Promedio salario 2015: **\$1.330.022**

Desde	Hasta	Bono
1/01/2015	31/01/2015	\$2.282.516
1/02/2015	28/02/2015	\$2.430.672
1/03/2015	31/03/2015	\$1.150.214
1/04/2015	30/04/2015	\$1.368.760
1/05/2015	31/05/2015	\$1.605.072
1/06/2015	30/06/2015	\$386.888
1/07/2015	31/07/2015	\$451.346
1/08/2015	31/08/2015	\$712.000
1/09/2015	30/09/2015	\$1.166.400
1/10/2015	31/10/2015	\$1.224.000
1/11/2015	30/11/2015	\$1.620.000
1/12/2015	31/12/2015	\$1.562.400
TOTAL		\$15.960.268
PROMEDIO 360 DIAS		<u>\$1.330.022</u>

Promedio 2016

Desde	Hasta	Bono
1-ene-16	31-ene-16	\$1.706.400
1-feb-16	28-feb-16	\$1.166.400
1-mar-16	6-mar-16	\$1.008.000
TOTAL		\$3.880.800
PROMEDIO 68 días		<u>\$1.712.118</u>

Así las cosas, teniendo en cuenta el anterior promedio del bono percibido por el actor en cada año, le asiste por concepto de reajuste de cesantías un total de \$4'978.426.63.

Desde	Hasta	Días	salario	cesantías
8/09/2011	31/12/2011	113	\$ 1.044.372,00	\$ 327.816,77
1/01/2012	31/12/2012	360	\$ 1.025.733,00	\$ 1.025.733,00
1/01/2013	31/12/2013	360	\$ 1.268.800,00	\$ 1.268.800,00
1/01/2014	31/12/2014	360	\$ 702.655,00	\$ 702.655,00
1/01/2015	31/12/2015	360	\$ 1.330.022,00	\$ 1.330.022,00
1/01/2016	8/03/2016	68	\$ 1.712.118,00	\$ 323.400,07

TOTALES	\$ 4.978.426,83
----------------	----------------------------

Respecto del reconocimiento de la reliquidación de primas de servicios, intereses a las cesantías y compensación de vacaciones, se concederán las causadas a la terminación del contrato 8 de marzo de 2016, en atención al fenómeno prescriptivo de la siguiente manera:

- Prima de servicios: \$327.400.
- Intereses a las cesantías: \$7.330.40

Desde	Hasta	Días	salario	cesantías	intereses sobre las cesantías	prima de servicios
1/01/2016	8/03/2016	68	\$ 1.712.118,00	\$ 323.400,07	\$ 7.330,40	\$ 323.400,07

Y en relación a las vacaciones, a la fecha de finalización del contrato eran exigibles los siguientes periodos, teniendo en cuenta el último salario devengado antes de su causación:

- Del 8 de marzo de 2014 al 7 de marzo de 2015: \$268.800
- Del 8 de marzo de 2015 al 7 de marzo de 2016: \$583.200
- Para un total de: \$852.000

Desde	Hasta	Días	salario	Vacaciones
8/03/2014	7/03/2015	360	\$ 537.600,00	\$ 268.800,00
8/03/2015	7/03/2016	360	\$ 1.166.400,00	\$ 583.200,00
TOTALES				\$ 852.000

Finalmente, resulta dable precisar que el demandante solicita lo correspondiente a la prima de navidad, sin embargo no soporta legalmente tal petición y tampoco se aporta acuerdo o convención colectiva de la cual se desprenda la base de tal reconocimiento y en consecuencia se absolverá de este petitum.

4. De los aportes al sistema de seguridad social en pensiones

Frente al pago de las diferencias de aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensión, se debe mencionar que esta pretensión es procedente, dado que el artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho que tiene toda persona al acceso a la seguridad social, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, el empleador será responsable del pago de su aporte y de los trabajadores a su servicio; para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.

En este orden de ideas, se advierte que el empleador efectuó el pago de aportes a pensión del promotor de la litis conforme se advierte de la planilla de *PAGOSIMPLE* a la AFP Protección entre el 2011 y 2016 (f. 143 a 150 archivo 1), igualmente como lo aceptó la pasiva no se realizó el 100% de los aportes respecto de los bonos de campo, pues solamente se realizaban cuando estos superaban el 40% del total de la remuneración del trabajador, conforme lo señaló la deponente Janeth Mesa Durán, advirtiéndose además que se efectuaron aportes a pensión por sumas superiores al salario básico del demandante. Por lo anterior, se ordenará a Halliburton a pagar las diferencias resultantes en materia de aportes al SGSSP entre el IBC reportado y aquel que se obtenga luego de reajustar el salario del señor Toyver Hernández incluyendo el 100% del valor del bono de campo como se registra a continuación:

PERIODO	SUMA
sep-11	\$0
oct-11	\$720.000
nov-11	\$1.265.000
dic-11	\$1.948.800
ene-12	\$2.294.400
feb-12	\$1.363.200
mar-12	\$844.800
abr-12	\$1.555.200
may-12	\$1.209.600
jun-12	\$1.881.600
jul-12	\$1.497.600
ago-12	\$1.662.400
sep-12	\$1.476.400
oct-12	\$3.139.200

nov-12	\$1'756.800
dic-12	\$2'800.000
ene-13	\$2'620.800
feb-13	\$2.966.400
mar-13	\$1.660.800
abr-13	\$2.601.600
may-13	-
jun-13	\$ 2.313.600
jul-13	\$1.209.600
ago-13	\$ 2.131.200
sep-13	\$1'497.600
oct-13	\$576.000
nov-13	\$1'305.600
dic-13	\$1.766.400
ene-14	-
feb-14	\$537.600
mar-14	\$1.373.092
abr-14	\$1.686.526
may-14	-
jun-14	\$3'842.164
jul-14	\$1'461.570
ago-14	\$1'755.804
sep-14	\$2'215.316
oct-14	\$1.688.626
nov-14	\$1.871.004
dic-14	\$1.275.014
ene-15	\$2.282.516
feb-15	\$2.430.672
mar-15	\$1.150.214
abr-15	\$1.368.760
may-15	\$1.605.072
jun-15	\$386.888
jul-15	\$451.346
ago-15	\$712.000
sep-15	\$1.166.400
oct-15	\$1.224.000
nov-15	\$1.620.000
dic-15	\$1.562.400
ene-16	\$1.706.400
feb-16	\$1.166.400
mar- 2016	\$1.008.000

En este punto, no resta aclarar que los aportes al sistema general de pensiones son imprescriptibles al constituir el capital indispensable para la consolidación y financiación de la prestación y estar ligados de manera indisoluble al estatus de pensionado (CSJ SL2350-2021, CSJ SL1473-2021 y CSJ SL061-2023).

5. De las indemnizaciones moratorias por no consignación de las cesantías y no pago de acreencias laborales a la terminación del contrato

La convocante reclamó la condena al reconocimiento y pago de la sanción de que trata el numeral 3° del artículo 99 de la ley 50 de 1990, y del artículo 65 del CST, en tanto no se efectuó el pago sus acreencias al momento en que finalizó la prestación de sus servicios.

Ahora bien, conviene indicar que las dos indemnizaciones, tal como lo ha admitido la jurisprudencia laboral en forma reiterada, no son de aplicación automática, sino que el juzgador debe sopesar el comportamiento y las razones aducidas por el patrono para tal incumplimiento y si demuestra que actuó de buena fe, se exonerará de la misma, por ejemplo, que quede demostrado con suficiencia, que en efecto, su creencia era sincera y estaba mediada de un verdadero convencimiento de la relación jurídica acordada, pero, no por el simple alegato o desconocimiento del contrato de trabajo, sino porque los elementos aducidos son de tal envergadura que dan a entender que ese convencimiento es posible ante las particularidades de la contratación.

En sentencia CSJ SL1413-2022, sostuvo:

[...] Indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST y la Indemnización moratoria núm. 3 artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Sobre este particular, debe precisarse que la Sala de manera reiterada y pacífica ha sostenido que dicha sanción no es de aplicación automática e inexorable, sino que debe analizarse en cada caso en particular el actuar del empleador a fin de determinar si éste, estuvo desprovisto o no de la buena fe que debe regir por regla general en los contratos de trabajo (CSJ SL053-2018, CSJ SL4515-2020, reiterada en SL 983-2021).

Se trata de una sanción en la que es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor en aras de verificar si asisten razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva, en ese sentido no se pueden presumir reglas absolutas o esquemas preestablecidos.

En lo relativo a la buena fe, esta Sala, de tiempo atrás, ha expresado que la regla general es que las partes actúen en la relación laboral precedidos de buena fe, por tanto, a efectos de la imposición de la sanción moratoria por no consignación del auxilio de cesantía o de la indemnización moratoria del artículo 65 CST, el juez tiene el deber de establecer si el actuar del empleador, estuvo o no desprovisto de esta, pues la condena por aquellas, no opera de manera automática (CSJ 4515-2020).

[...]

Igualmente, frente a la aplicación de la indemnización moratoria cuando es objeto de discusión la existencia de una vinculación de orden laboral, en

providencia CSJ SL, 2 de ag. 2011, rad. 39695, reiterada en la sentencia CSJ SL2516-2023, se indicó:

[...] Se impone, también recordar lo sostenido por esta Corte, de tiempo atrás, referente a que la simple negación de la relación laboral no exonera per se al empleador demandado de la sanción moratoria, como tampoco la demostración del contrato de trabajo trae consigo inexorablemente que se imponga dicha sanción.

En efecto, la absolución de esta clase de sanción cuando se discute la existencia del vínculo contractual laboral, no depende de la negación del mismo por parte del accionado al dar contestación al libelo demandatorio, ni la condena de esta súplica pende exclusivamente de la declaración de su existencia que efectúe el juzgador en la sentencia que ponga fin a la instancia; habida consideración que en ambos casos se requiere del examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria que hable de las circunstancias que rodearon el desarrollo del contrato, a fin de poder determinar si la postura de éste resulta o no fundada, lo cual depende igualmente de la prueba arrojada y no del simple comentario o afirmación de haberse regido el nexo por un contrato de prestación de servicios.

Por último, ha sido posición reiterada de esta Sala que la imposición de la sanción moratoria depende de las particularidades de cada caso, que aparezcan debidamente demostradas en el proceso, de tal suerte que las consideraciones efectuadas en determinado asunto no pueden ser automáticamente trasplantadas a otros.

[...]

Atendiendo el criterio anunciado, para la Sala los medios de persuasión reseñados precedentemente es dable colegir que en el presente asunto no se acreditaron razones atendibles en la actuación de la demandada, toda vez que no existe un respaldo justificativo para excluir el bono de campo de su connotación salarial, máxime cuando entre las partes se suscribió un acuerdo que no resultó preciso y detallado a fin de establecer que estuvo precedido de un convencimiento de que en la realidad tales rubros no constituyeron factor salarial, adicional a ello, se probó las sumas importantes o considerables pagados por concepto de bono de campo de cara al salario establecido a favor del actor, además que tenía una relación directa de la labor del actor como operario en campo resultando evidente el pago como retribución del servicio y a pesar de ello no se tuvieron en cuenta para el pago de las prestaciones sociales, lo que implicó que le fuera cancelado en menor valor el reconocimiento de sus

acreencias laborales, por lo que considera la Sala que hay lugar al reconocimiento de las indemnizaciones reclamadas.

Bajo tales derroteros, se advierte que al haberse finalizado el contrato de trabajo el 8 de marzo de 2016, e instaurado la demanda el 6 de marzo de 2019, salta en forma evidente, que tal trámite se materializó después de haber transcurrido 24 meses de la terminación del vínculo laboral, luego entonces, en los términos del artículo 65 del CST, el señor Hernández Valderrama perdió el derecho al reconocimiento de la sanción moratoria de un día de salario por cada día de retardo, asistiéndole solo el reconocimiento de intereses moratorios respecto al pago de las cesantías e intereses a las cesantías y prima de servicios, a partir del 8 de marzo de 2016 y hasta cuando se produzca el pago de las sumas anteriormente indicadas. Así lo estableció la Corte en la sentencia CSJ SL2805-2020, reiterada en la SL2275-2024:

“Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera

[...]

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le (sic) asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción del vínculo jurídico.

En punto a la indemnización por no consignación de las cesantías, el último periodo para su reconocimiento se hizo exigible el 15 de febrero de 2016, motivo por el cual no hay lugar a su pago por encontrarse cobijado bajo el fenómeno prescriptivo.

6. Indexación

Como quiera que no proceden las indemnizaciones deprecadas respecto de las vacaciones, por no corresponder a una prestación social, procede el pago de la indexación solicitada teniendo en cuenta que es innegable que la pérdida del poder adquisitivo de la moneda nacional desvaloriza los créditos adeudados, por

ende se ordenará su pago teniendo en cuenta la fecha de su exigibilidad hasta la fecha de pago.

Dadas las resultas del proceso, no se impondrán costas en la alzada. Las de primera estarán a cargo de la convocada a juicio.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO. – REVOCAR la sentencia proferida el 16 de noviembre de 2023 por el Juzgado Cuarenta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá, y en su lugar, **DECLARAR** ineficaz la cláusula adicional del contrato de trabajo suscrita el 8 de septiembre de 2011 en relación al bono hocol o de campo, y que lo percibido por el demandante por este concepto constituye salario, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO. – DECLARAR la nulidad absoluta de las cláusulas cuarta y quinta del Acuerdo de Transacción de fecha 8 de marzo de 2016 suscrito por las partes únicamente respecto de la renuncia de todos los derechos ciertos e irrenunciables del trabajador.

TERCERO: CONDENAR a Halliburton Latin America SRL Sucursal Colombia a reconocer y pagar a favor de Toyver Hernández Valderrama el reajuste de los siguientes conceptos en las siguientes sumas:

- a. \$4'978.426.63 por concepto de cesantías.
- b. \$323.400 por concepto de prima de servicios
- c. \$7.330.40 por concepto de intereses a las cesantías.
- d. \$852.000 por concepto de vacaciones debidamente indexadas al momento de su pago.
- e. Intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre las sumas

adeudadas por concepto de cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios a partir del 8 de marzo de 2016 hasta cuando el pago se verifique.

CUARTO: CONDENAR a Halliburton Latin America SRL Sucursal Colombia a pagar las diferencias resultantes en materia de aportes al SGSSP entre el IBC reportado y aquel que se obtenga luego de reajustar el salario del señor Toyver Hernández Valderrama incluyendo el 100% del valor del bono de campo o diferencial de bono, conforme se detalló en la parte considerativa de la presente decisión.

QUINTO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de los derechos exigibles con anterioridad al 6 de marzo de 2016, en atención en lo expuesto en la parte motiva.

SEXTO: ABSOLVER a la convocada de las demás pretensiones de la demanda.

SÉPTIMO: SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese legalmente a las partes y cúmplase.

LUZ MARINA IBAÑEZ HERNANDEZ

Magistrada

DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO

Magistrado

CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO

Magistrada

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**

**Magistrada Ponente:
LUZ MARINA IBÁÑEZ HERNÁNDEZ**

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de marzo de dos mil veinticinco (2025)

Clase de proceso: Ordinario laboral
Asunto: Apelación de sentencia y consulta.
Número de Proceso: 110013105006 2019 00072 02
Demandante: Luis Enrique Pinzón González
Demandados: Administradora Colombiana de Pensiones -
Colpensiones
La Nación - Ministerio de Defensa Nacional- Policía
Nacional.
Vinculado: La Nación - Ministerio de Hacienda y Crédito
Público

Procede la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, conformada por los magistrados, Diego Fernando Guerrero Osejo, Claudia Angélica Martínez Castillo y Luz Marina Ibáñez Hernández, quien actúa como ponente, a dictar SENTENCIA de segunda instancia dentro del presente proceso, de la manera siguiente:

I. ANTECEDENTES:

1. PRETENSIONES

Luis Enrique Pinzón González por intermedio de apoderado judicial, demandó a la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones y a la Nación- Ministerio de Defensa Nacional- Policía Nacional a fin de que se ordene al ente ministerial, emita, expida y pague a su favor el bono pensional tipo B con destino a Colpensiones por el periodo laborado en la Policía Nacional desde el 1° de diciembre de 1976 hasta el 22 de mayo de 1981, y se

condene a la Administradora del RPM al pago del bono; intereses remuneratorios del artículo 19 del Decreto 1299 de 1994 y, costas.

De manera subsidiaria, en caso de no proceder el reconocimiento del bono pensional, se condene a Colpensiones a reliquidar la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez debidamente indexada, incluyendo el tiempo laborado al servicio de la Policía Nacional.

2. HECHOS RELEVANTES

Como fundamento fáctico de las súplicas, en síntesis, indicó que:

1. Nació el 20 de abril de 1956.
2. Laboró al servicio de la Policía Nacional desde el 1° de diciembre de 1976 hasta el 22 de mayo de 1981 para un total de 4 años, 5 meses y 21 días, equivalentes a 230,15 semanas de cotización.
3. Cotizó al ISS hoy Colpensiones entre el 1° de mayo y el 30 de junio de 1998, un total de 8 semanas.
4. El 3 de mayo de 2018 solicitó ante Colpensiones el reconocimiento y pago de una indemnización sustitutiva de pensión de vejez, reconocida mediante Resolución SUB135044 del 21 de mayo de la misma anualidad por un valor de \$37.971, basado en 8 semanas, sin incluir el tiempo de servicios a la Policía Nacional.
5. El 30 de octubre de 2018 solicitó en la Policía Nacional el pago del bono pensional tipo B con destino a Colpensiones.
6. Mediante oficio del 26 de noviembre de 2018 el Ministerio de Defensa Nacional- Policía Nacional dio respuesta indicando que la procedencia del bono pensional se deriva y/u otorga para financiar el reconocimiento de una pensión otorgada por la administradora de fondo de pensión, y dicha entidad es la encargada de realizar el trámite para el reconocimiento del bono pensional tipo B.
7. El 31 de agosto de 2018, solicitó ante Colpensiones la reliquidación de la indemnización sustitutiva de pensión de vejez y se efectuara el cobro del bono pensional a la Policía Nacional, prestación negada mediante Resolución SUB281348 del 27 de octubre de 2018.

3. ACTUACIÓN DEL JUZGADO

La demanda fue presentada ante el Centro de Servicios Judiciales, el 16 de enero de 2019 (f. 1 archivo 01), correspondiéndole por reparto al Juzgado 6° Laboral del Circuito de Bogotá, quien la admitió después de subsanada con proveído del 21 de marzo de 2019 (f. 61 archivo 1).

La **Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones** presentó oposición a las pretensiones de la demanda; en cuanto a los hechos aceptó los relacionados con la calenda de nacimiento del actor, el reconocimiento de la indemnización sustitutiva por parte de dicha entidad, y la solicitud de reliquidación de la prestación con respuesta negativa. Como sustento de defensa adujo que, se debe tener en cuenta el Decreto 1730 de 2001, el cual prevé que cada administradora del régimen de prima media con prestación definida a la que haya cotizado el trabajador, debe efectuar el reconocimiento de la indemnización sustitutiva, por lo que las semanas cotizadas con la Policía Nacional deben ser reconocidas por la entidad pública al cual se efectuó los aportes, sin que se evidencie en el reporte de semanas cotizadas, actualizado a 5 de junio de 2019 afiliación anterior a enero de 1998, ni se registra información frente a periodos públicos no cotizados a Colpensiones. Igualmente refirió que la entidad no adeuda montos pensionales que se deban reconocer por tanto no procede reliquidación alguna. Formuló las excepciones que denominó: falta de legitimación en la causa por pasiva, prescripción, presunción de legalidad de los actos administrativos, cobro de lo no debido y, buena fe (f. 68 a 74 archivo 1).

Mediante auto del 26 de enero de 2022 se tuvo por no contestada la demanda por parte de la **Nación- Ministerio de Defensa- Policía Nacional** (archivo 3).

En audiencia del 10 de mayo de 2022, la juez de conocimiento dictó sentencia de primera instancia, no obstante, este Tribunal en proveído del 25 de noviembre de 2022 **declaró la nulidad** de todo lo actuado a partir del auto de 21 de marzo de 2019, al encontrar configurada la causal consagrada en el numeral 8° del artículo 133 del Código General del Proceso por no haberse notificado en debida forma a La Nación- Ministerio de Hacienda y Crédito

Público, quien se indicó que debió ser citada como demandada en el presente asunto (Expediente 110013105006201900007202).

Mediante auto del 1° de febrero de 2023 la Juez Sexta Laboral del Circuito de Bogotá obedeció lo dispuesto por el Superior y admitió la demanda en contra de Colpensiones, la Nación – Ministerio de Defensa Nacional- Policía Nacional y, la Nación- Ministerio de Hacienda y Crédito Público (archivo 24)

El **Ministerio de Hacienda y Crédito Público** se resistió a las súplicas de la demanda. Como sustento de su defensa manifestó que no existe razón jurídica ni válida para su vinculación al proceso, pues no le asiste obligación alguna respecto de un eventual bono pensional por los tiempos laborados por el demandante al servicio de la Policía Nacional, entidad que según lo certificó, no realizó aportes a pensión y como ha quedado demostrado, la indemnización sustitutiva a la que tendría derecho el propulsor de la acción, de conformidad con la normativa vigente en la materia, y en especial, las disposiciones contenidas en el Decreto 1730 de 2001 modificado por el Decreto 4640 de 2005 hoy recopilados en el Decreto 1833 de 2016 no se financia con bono pensional. En consecuencia, en este caso corresponde a la Policía Nacional, pronunciarse acerca del reconocimiento en favor del convocante de la indemnización sustitutiva a la que eventualmente tendría derecho por los tiempos laborados sin cotizaciones a pensión. Formuló las excepciones que denominó: la Policía Nacional debe responder por los tiempos laborados por el señor Luis Enrique Pinzón González, y el señor Luis Enrique Pinzón no puede ser beneficiario de un bono pensional por parte de la Nación – Ministerio de Hacienda y Crédito Público (archivo 7)

Mediante auto del 10 de abril de 2023 la juez de primer grado tuvo por no contestada la demandada respecto de **La Nación- Ministerio de Defensa Nacional – Policía Nacional**, por su presentación extemporánea (archivo 29)

4.

SENTEN

CIA DE PRIMERA INSTANCIA

Agotada la etapa probatoria, con la presentación de los alegatos de las partes, el JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, mediante sentencia del 19 de diciembre de 2023, dispuso: (archivo 36):

“Condenar al MINSITERIO DE DEFENSA NACIONAL- POLICÍA NACIONAL a reconocer, emitir y expedir el bono pensional tipo B correspondiente al demandante señor Luis Enrique Pinzón González por las cotizaciones correspondientes al periodo comprendido entre el 1° de diciembre de 1976 al 22 de mayo de 1981 y efectuar el pago del valor del bono a la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. En consecuencia, se condena a la Administradora Colombiana de Pensiones- Colpensiones a reconocer y pagar al demandante la suma de \$3’302.308 por concepto de la reliquidación de la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez junto con la indexación desde la exigibilidad de la obligación que se produjo con la reclamación de la prestación por la imposibilidad de seguir cotizando en mayo 3 de 2018, hasta cuando se produzca el pago de lo debido. Se absuelve de las restantes pretensiones de la demanda. La excepción de prescripción se declara no probada. Costas a cargo de la Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional”

Para arribar a la conclusión anterior, señaló el fallador que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia con radicado 28.503 de 2007 ha indicado que corresponde tener en cuenta los tiempos de servicios públicos con anterioridad a la Ley 100 de 1993 para el cálculo de la indemnización sustitutiva, en ese orden de ideas, se advierte que al convocante le fue reconocida la prestación teniendo en cuenta 8 semanas cotizadas en 1998, de igual forma, laboró como Agente Nacional para la Policía Nacional desde el 1° de diciembre de 1976 hasta el 22 de mayo de 1981, entidad que no efectuó descuento para seguridad social, en ese orden, se sigue que el bono pensional tipo B debe ser emitido y redimido por el Ministerio de Defensa - Policía Nacional y pagada a Colpensiones por el tiempo de servicios a favor de la Policía Nacional, precisando que la expedición del bono recae sobre el Ministerio de Defensa como última entidad pública a la cual el accionante prestó sus servicios antes de ser trasladado al régimen de prima media con prestación definida y no a la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto 1314 de 1994 en concordancia con el artículo 2.2.16.1.1 del Decreto 1833 de 2016.

Finalmente, señaló que no operó el fenómeno de la prescripción, pues la jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado la imprescriptibilidad de este tipo de derechos particularmente en sentencia SL 4559 de 2019 al señalar que si la pensión de vejez es imprescriptible

también debe serlo su sucedánea indemnización sustitutiva, en tanto que ambas son prestaciones pertenecientes al sistema de seguridad social.

5. RECURSO DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión anterior las partes interpusieron sendos recursos de apelación:

El convocante a juicio difiere del monto obtenido por la falladora de primera instancia, pues efectuada la operación aritmética de rigor, teniendo en cuenta la normatividad que gobierna el asunto, la certificación de salarios, y el tiempo público en los extremos temporales indicados en la sentencia, corresponde como mínimo por concepto de indemnización sustitutiva la cifra de \$4.526.672, a la cual se le debe descontar lo ya pagado por dicho concepto.

El Ministerio de Defensa Nacional- Policía Nacional precisó en su literalidad lo siguiente:

“... es preciso indicar que la Policía Nacional actuando en los preceptos legales y constitucionales realizó la liquidación del mismo en las fechas estipuladas como obra dentro del expediente en la página número 20 de los anexos y, como es de conocimiento dentro de la respuesta que se dio por parte de Prestaciones Sociales en la comunicación oficial S-2013-334-117 del 12 de noviembre del año 2013, en la cual se indica que la liquidación del bono pensional se llevó a cabo de acuerdo a los formatos 1, 2 y 3, en los cuales se hace la certificación de la información laboral, la certificación del salario base, y la certificación del salario mes a mes y año por año, conforme a la normatividad vigente para la fecha, lo cual está definido en la Circular No. 13 de 2017, que es el tiempo para la emisión del bono pensional o reconocimiento de la pensión, esto en concordancia con el decreto 1748 que fue modificado por el decreto 1513 de 1998. Para esto es preciso indicar que la Policía Nacional goza de un régimen especial y que en el momento en que se causa el retiro de cualquiera de sus funcionarios, cambia la denominación de la misma y no se pueden tener en cuenta los mismos tiempos que se consideran cuando se encuentran en servicio activo, y es así que para el descuento del salario básico mensual correspondiente a esta pensión, se hacía por la asignación correspondiente al 7% y que no representa un aporte para pensión, ni tampoco está destinado para cubrir esta pensión, por el contrario, este aporte es para el sostenimiento de la caja de sueldos de retiro de la Policía Nacional cuyo objetivo

principal es el reconocimiento y el pago de las asignaciones mensuales de retiro del personal con derecho a esta referida prestación, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 2062 de 1984, 1212 de 1990, 1213 de 1994, y 4433 del 2004, normas que son de carácter especial debido al régimen especial de carrera del personal de oficiales u suboficiales de nivel ejecutivo y agentes de la Policía Nacional, frente a esto, es importante también dilucidar al despacho que de acuerdo a lo que se ha expuesto que no es preciso tener en cuenta el tiempo de permanencia en la Escuela, ni los tiempos dobles como se hace dentro del régimen especial de carrera para aquellos que llegan al tiempo y cumplen los requisitos para una asignación de retiro, dentro de esto, se tuvo en cuenta que no es viable reconocer este tiempo de permanencia, toda vez de que las semanas cotizadas para las pensiones en el sistema de seguridad social se trata de un derecho inherente a un régimen especial previsto a favor del personal egresado de las escuelas de formación que continúan en el servicio activo y que consolidan esta asignación de retiro como se ha indicado, de igual manera el tiempo doble acreditado de conformidad a las disposiciones legales constituye un derecho adquirido para quienes demostraron los requisitos de ley y obtuvieron este reconocimiento, que no es válido este tiempo doble para los requisitos del sistema general de pensiones porque la normatividad especial no lo permite y es, valga la redundancia, prohibido computar dichos términos para un reconocimiento prestacional por servicios del Estado en calidad de un empleado civil, de acuerdo a lo consagrado en la ley 1211 de 1991 y la sentencia 134 del 31 de octubre de 1991 como precedente judicial, de igual manera, se tiene que el tiempo doble es reconocido para quienes continúan en este régimen prestacional exceptuado, como las fuerzas militares y la policía nacional y no para quienes se retiran y optan por pasarse al régimen de sistema general de pensiones, entonces frente a lo anterior se deduce que estos tiempos tienen unos efectos jurídicos para la liquidación de sus cesantías y asignación de retiro o la pensión de jubilación cuando los derechos son reconocidos por parte del Ministerio de Defensa Nacional o la Policía Nacional para el caso que sea y por ser parte de un régimen especial no hacen parte ni se deben tener en cuenta dentro del régimen general de pensiones, razones por las cuales se realizó la liquidación de esta asignación y este bono pensional conforme a la normatividad vigente para la fecha tal como reiteró obra en los formatos número 1, número 2 y número 3 en los cuales se certifica esta información, el salario de vengado y las demás que se encuentran debidamente soportadas con las bases salariales vigentes para la fecha de la causación de las mismas”.

Colpensiones arguyó que dicha administradora reconoció indemnización sustitutiva de pensión vejez a favor del demandante, teniendo en cuenta la totalidad de los aportes efectuados, porque el actor acreditó la calidad de empleado público de la Policía Nacional, entidad que está adscrita a un

régimen especial, cotizaciones estas que no podrán volverse a tener en cuenta para ningún otro efecto por constituir un único pago. Se debe tener en cuenta el artículo 115 de la Ley 100 del 93 reglamentado por el Decreto 1748 del 95 y el Decreto Nacional 13 del 2001 que regulan todo lo concerniente a los bonos pensionales. De acuerdo al Decreto 1730 del 2001 cada administradora de régimen de prima media con prestación definida a la que haya cotizado al trabajador deberá efectuar el reconocimiento de la indemnización sustitutiva respecto del tiempo cotizado, por lo que las semanas laboradas con la Policía Nacional deben ser reconocidas por dicha entidad pública que fue donde efectuó los aportes. En el reporte de semanas cotizadas actualizadas al 5 de junio del 2019, expedida por Colpensiones, se evidencia una afiliación anterior al 1° de enero de 1998 sin registrar información frente a períodos públicos no cotizados a Colpensiones, siendo posible que esos períodos que alega el demandante no se vean reflejados en su historia laboral, razón por la cual, para la emisión de los bonos tipo B es un procedimiento administrativo a cargo de la administradora del RPM que no se agota con formular la solicitud ante dicha institución porque las certificaciones que dan cuenta del tiempo cotizado por fuera del Instituto de Seguros Sociales no implican la existencia de bonos pensionales en firme en favor del accionante, a partir de los cuales pueda adelantarse la reliquidación, pues en el marco del procedimiento administrativo aludido que puede establecerse el tiempo efectivo laboral o el cotizado y con ello el capital con base en el cual debe recalcularse la pensión vejez, siendo importante señalar que dicha emisión sólo corresponde a Colpensiones para quienes estuvieron afiliados hasta el 31 de marzo de 1994, posteriormente, será la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda la competente para pronunciarse al respecto. Aunado a todo lo expuesto debe recordarse que en el caso de la indemnización sustitutiva no hay lugar al bono pensional tipo B por cuanto cada administradora de prima media a la que haya cotizado el trabajador debe efectuar su reconocimiento, la cual no se financia con el bono pensional, por lo que no corresponde a Colpensiones acceder a las pretensiones de la actora.

La Nación, Ministerio de Hacienda y Crédito Público señaló que le asiste legitimidad para apelar el fallo pese a que no se impartió condena en su contra, porque a través de la Oficina de Bonos Pensionales se maneja el sistema interactivo de bonos pensionales, de suerte que, en cumplimiento del

fallo, el trámite a seguir es que el Ministerio de Defensa le solicite la emisión del Bono a través del ingreso del sistema interactivo de La OBP, y no se lo va a permitir, y por ende, no se va a satisfacer el derecho del demandante. Refirió que el fallo debe ser revocado porque la sentencia no finalizó con las formalidades requeridas, pues no se enlistó la parte resolutive, lo que dificultaría su eventual cumplimiento o ejecución. En segundo lugar, la sentencia considera que el bono pensional es el único mecanismo de financiación mediante el cual se tiene en cuenta el tiempo trabajado, sin embargo, es sólo uno de ellos, pues también se puede reconocer mediante cuotas partes pensionales o cálculos actuariales. En este asunto, al haberse reconocido una indemnización sustitutiva por parte de Colpensiones, no procede la emisión del bono pensional, ese tiempo trabajado para la Policía Nacional se traduce en una cuota parte pensional, lo anterior, en sustento del decreto 1730 de 2021, por el cual se reglamentó la indemnización sustitutiva de pensión, en donde no se hace referencia a los bonos pensionales, sino que indica que la prestación es pagada por cada una de las administradoras a las cuales cotizó, en este caso la Policía Nacional. Los bonos pensionales son sólo para financiar pensiones y no indemnizaciones sustitutivas.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Corrido el término para alegar de conformidad con lo previsto en la Ley 2213 de 2022, ninguna de las partes se pronunció.

7. PROBLEMA JURÍDICO

Así las cosas, el asunto se circunscribe a determinar si el señor Juan Carlos Maldonado tiene derecho a que la Nación - Ministerio de Defensa Nacional expida y pague a favor de Colpensiones el bono pensional tipo B, por el tiempo laborado en la Policía Nacional y, en consecuencia, a la reliquidación de la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez que le reconoció Colpensiones, en caso afirmativo si operó el fenómeno prescriptivo.

II. CONSIDERACIONES

En el presente caso, no se controvierte que i) el señor Luis Enrique Pinzón González trabajó al servicio de la Policía Nacional desde el 1° de diciembre de 1976 hasta el 22 de mayo de 1981 en el cargo de Agente Nacional, un total de 4 años 5 meses y 22 días, según se colige del Certificado de información laboral emitido por la Policía Nacional (f. 20 archivo 1); y que ii) La Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones reconoció al señor Pinzón González una indemnización sustitutiva de la pensión de vejez en la suma de \$37.971 por las semanas cotizadas desde el 1° de mayo hasta el 30 de junio de 1998 correspondientes a 60 días, como trabajador independiente (f. 36 a 39 archivo 1).

1. Del bono pensional Tipo B

La parte actora persigue la emisión y pago del bono pensional tipo B por parte de la Policía Nacional Ministerio de Defensa con destino a Colpensiones, por el tiempo laborado y no cotizado en la Policía Nacional con la consecuente reliquidación de la indemnización sustitutiva.

Colpensiones considera que la prestación reclamada debe ser solicitada directamente ante la Policía Nacional, entidad donde la demandante prestó sus servicios, además que en la historia laboral no se reflejan los tiempos aludidos por la activa.

La vinculada Ministerio de Hacienda y Crédito Público aseguró que la indemnización sustitutiva no se financia mediante bono pensional y debe ser pagada por cada una de las entidades donde el actor cotizó.

La juez de primer grado, precisó que, conforme a la jurisprudencia de la Sala Laboral de la CSJ, se deben tener en cuenta los tiempos de servicios públicos con anterioridad a la Ley 100 de 1993 para el cálculo de la indemnización sustitutiva, motivo por el cual es procedente ordenar la emisión y pago del bono pensional con destino a Colpensiones con la consecuente reliquidación de la indemnización sustitutiva.

1.1. Marco Jurídico.

Artículo 115 de la Ley 100 de 1993:

“ARTÍCULO 115. BONOS PENSIONALES. Los bonos pensionales constituyen aportes destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados al Sistema General de Pensiones...”

Decreto 1314 de 1994, *por el cual se dictan las normas para la emisión y redención de los bonos pensionales por traslado de servidores públicos al régimen de prima media con prestación definida.* artículos 2°, 4 y 7°:

“ARTÍCULO 2°: REQUISITOS PARA LA EMISION DEL BONO PENSIONAL. Habrá lugar al bono pensional de que trata este Decreto cuando el traslado que lo origina corresponda a quienes estén prestando servicios o hubieren prestado servicios al Estado o a alguna de sus entidades descentralizadas como servidores públicos de cualquier orden, con vinculación contractual o legal y reglamentaria.

ARTICULO 4o. EMISOR Y CONTRIBUYENTES. Los bonos pensionales de que trata este Decreto serán emitidos por la última entidad pagadora de pensiones a la cual haya pertenecido el afiliado o por la Nación o entidad territorial, cuando la responsabilidad corresponda a una Caja, Fondo o entidad del sector público sustituido por el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional o territorial respectivamente, antes de su vinculación al Instituto de Seguros Sociales. Las demás entidades públicas pagadoras de pensiones a las cuales haya cotizado o en las cuales haya servido el afiliado antes de su vinculación al Instituto de Seguros Sociales deberán contribuir a la financiación del bono pensional tomando en cuenta los tiempos servidos.

ARTICULO 7o. REDENCION DE LOS BONOS PENSIONALES. Los bonos pensionales de que trata este Decreto se redimirán cuando el afiliado se pensione en el Instituto de Seguros Sociales por vejez o invalidez o cuando se cause la pensión de supervivencia **y cuando haya lugar a la indemnización sustitutiva.**

Artículos 15 y 44 Decreto 1748 de 1995, *Por el cual se dictan normas para la emisión, cálculo, redención y demás condiciones de los bonos pensionales y se reglamentan los Decretos leyes 656, 1299 y 1314 de 1994, y los artículos [115](#), siguientes y concordantes de la Ley [100](#) de 1993.:*

Artículo 15.- REDENCIÓN ANTICIPADA DE LOS BONOS. Habrá lugar a la redención anticipada de los bonos cuando se dé una de las siguientes circunstancias: (...) 2. Para los bonos Tipo B, el fallecimiento o la declaratoria de invalidez del beneficiario del bono **como también el reconocimiento de la indemnización sustitutiva de que trata el artículo 37 de la ley 100 de 1.993**”

Artículo 44. PRESTACIONES A FAVOR DE BENEFICIARIOS DE BONOS TIPO B. Modificado por el art. 13, Decreto Nacional 1474 de 1997, Modificado por el art. 18, Decreto Nacional 1513 de 1998: Cuando un afiliado al ISS o sus sobrevivientes soliciten una pensión o indemnización sustitutiva, sin haber solicitado aún la expedición del bono tipo B, deberán presentar a este Instituto, a más tardar con la solicitud, las certificaciones necesarias para que dicha entidad solicite la expedición del correspondiente bono tipo B. En ningún

caso el trámite y concesión de la prestación estará condicionado a la expedición del bono.

Cuando se cause una indemnización sustitutiva, de conformidad con el Artículo 37 de la ley 100 de 1993, para calcular el valor de dicha indemnización se incluirán también las semanas sin cotización al ISS que se tuvieron en cuenta para el cálculo del bono, suponiendo para ellas un porcentaje de cotización igual al 10%...

Artículo 13, literal f) de la ley 100 de 1993:

“CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES. El Sistema General de Pensiones tendrá las siguientes características:

f. Para el reconocimiento de las pensiones y prestaciones contempladas en los dos regímenes, se tendrá en cuenta la suma de las semanas cotizadas con anterioridad a la vigencia de la presente ley, al Instituto de Seguros Sociales o a cualquier caja, fondo o entidad del sector público o privado, o el tiempo de servicio como servidores públicos, cualquiera sea el número de semanas cotizadas o el tiempo de servicio.”

Artículo 2° del Decreto 1730 de 2001:

“ARTICULO 2°-Reconocimiento de la indemnización sustitutiva. Cada administradora del régimen de prima media con prestación definida a la que haya cotizado el trabajador, deberá efectuar el reconocimiento de la indemnización sustitutiva, respecto al tiempo cotizado.

En caso de que la administradora a la que se hubieren efectuado las cotizaciones haya sido liquidada, la obligación de reconocer la indemnización sustitutiva corresponde a la entidad que la sustituya en el cumplimiento de la obligación de reconocer las obligaciones pensionales.

En el caso de que las entidades que hayan sido sustituidas en la función de pagar las pensiones por el Fondo de Pensiones Públicas del Nivel Nacional, Fopep, será ésta la entidad encargada del pago, mientras que su reconocimiento continuará a cargo de la caja o fondo que reconozca las pensiones.

Para determinar el monto de la indemnización sustitutiva se tendrán en cuenta la totalidad de semanas cotizadas, aún las anteriores a la Ley 100 de 1993”.

Sentencia SL2214- 2018 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

“En lo atinente al último subsistema, la Ley 100 de 1993, pretendió integrar en un solo cuerpo normativo, las reglamentaciones que en forma diversa, distinta e independiente existían y amparaban los riesgos derivados de la vejez, la invalidez y la muerte, a través del reconocimiento de las pensiones y prestaciones económicas de cobertura progresiva (artículo 10, *ibídem*), universal y solidaria (artículo 48 Superior), que fueran aplicables «[...] a todos los habitantes del territorio nacional», garantizando la conservación de,

[...] todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los

requisitos para acceder a una pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, del Instituto de Seguros Sociales y del sector privado en general. (artículo 11, ibídem)

Para lograr ese objetivo, dicho subsistema se cimentó sobre 17 características que están previstas en el artículo 13, *ibídem*, y dentro de las cuales se encuentra, la de,

[...] f.- Para el reconocimiento de las pensiones y prestaciones contempladas en los dos regímenes, se tendrán en cuenta la suma de las semanas cotizadas con anterioridad a la vigencia de la presente ley, al Instituto de Seguros Sociales o a cualquier caja, fondo o entidad del sector público o privado, o el tiempo de servicio como servidores públicos, cualquiera sea el número de semanas cotizadas o el tiempo de servicio.

De ahí, que para el «reconocimiento de las pensiones y prestaciones [...]», previstas en la Ley 100 de 1993, entre ellas, aquellas que tienen el carácter de sucedáneas o subsidiarias, como son, por ejemplo, la indemnización sustitutiva, que es objeto de litigio, conforme se desprende del artículo 31, *ibídem*, y lo ha expuesto la Corte, entre otras, en la sentencia CSJ SL11234-2015 y, particularmente en la sentencia CSJ SL4650-2017, en las que explicó, que:

*[...] si la pensión de sobrevivientes no es reconocida por la falta de las semanas de cotización establecidas en la ley de seguridad social, o por la condición más beneficiosa, el sistema ha previsto unas prestaciones sucedáneas, cuales son, la indemnización sustitutiva o la devolución total de los aportes consignados en la cuenta de ahorro individual del afiliado.
[...]*

El subsistema haya previsto una alternativa de integración de los aportes y/o tiempo de servicios prestados con el Estado, antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, a través de los denominados bonos pensionales, regulados en los artículos 115 y siguientes de la citada ley, así como, entre otros, en los Decretos 1314 de 1994, 1748 de 1995, 1474 de 1997, modificados y adicionados por el 1513 de 1998, y el 13 de 2001.

Según la primera norma, los bonos pensionales constituyen aportes destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados al sistema general de pensiones y aquellas prestaciones que, como se indicó en precedencia, resultan ser sucedáneas o subsidiarias a aquellas, por lo que, el inciso 10° del artículo 18 Decreto 1513 de 1998, que modificó el artículo 13 del Decreto 1474 de 1997, el cual, a su vez derogó, modificó y adicionó el Decreto Reglamentario 1748 de 1995, que dictó las «normas para la emisión, cálculo, redención y demás condiciones de los bonos pensionales», señaló que

Cuando se cause una indemnización sustitutiva, de conformidad con el artículo 37 de la Ley 100 de 1993, para calcular el valor de dicha indemnización se incluirán también las semanas sin cotización al Instituto de Seguros Sociales que se tuvieron en cuenta para el cálculo del bono, suponiendo para ellas un porcentaje de cotización igual al 10%.

Lo cual se haría, a través de la expedición del bono tipo B, según el trámite regulado en el artículo 14 del Decreto 1474 de 1997, previa solicitud al ISS «de pensión de vejez o de indemnización sustitutiva», y el artículo 26 del Decreto 1513 de 1998, que dispuso:

Cuando se cause una indemnización sustitutiva, de conformidad con el artículo 37 de la Ley 100 de 1993, el bono pensional se redimirá hasta por un monto que sumado al monto de las cotizaciones realizadas y no tomadas en cuenta para el cálculo del bono, permita pagar el valor de la indemnización sustitutiva establecida por dicho artículo. A dichas cotizaciones se les aplicará el rendimiento anual efectivo de las reservas del ISS, de acuerdo con el parágrafo 3° del artículo 24. En este caso, si el valor a pagar por razón del bono pensional es inferior al valor del mismo, esta diferencia se le reducirá proporcionalmente a todas las cuotas partes. Si el bono no es expedido oportunamente, el ISS podrá pagar la indemnización que corresponda al afiliado, tomando en cuenta únicamente las cotizaciones efectuadas al ISS. Posteriormente, el ISS comunicará a todas las entidades el valor a su cargo por concepto del bono, para que estas sumas sean pagadas directamente al beneficiario.

[...]

Al liquidar el valor de la pensión o indemnización, la administradora dará aplicación al artículo 21, inciso 3° del artículo 36, y artículo 37 de la Ley 100 de 1993 para lo cual utilizará la historia laboral y demás información que se tuvo en cuenta para la emisión del bono, sin exigir al afiliado nuevas certificaciones, salvo cuando se trate de reportar información que no reposa en la historia laboral.

Realiza la Corte la anterior memoria normativa, porque de ella se colige, que, contrario a lo expuesto por el Tribunal, una interpretación sistemática y teleológica de los artículos 13 literal f), 37, 49 y 115 de la Ley 100 de 1993 y los artículos 2°, 3° y 4° del Decreto 1730 de 2001, censurados por la parte recurrente, en concordancia con los artículos 11 y 48 de la CP, los artículos 10° y 11 de la Ley 100 de 1993 y inciso 10 del artículo 18 del Decreto 1513 de 1998 (que modificó el artículo 13 del Decreto 1474 de 1997), y el artículo 26, *ibídem.*, así como el artículo 14 Decreto 1474 de 1997, permiten colegir que la indemnización sustitutiva de la pensión de sobrevivientes, debe ser integrada por los aportes pensionales que el causante efectuó al ISS, así como por el tiempo de servicios prestados al Estado, con antelación a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, según el bono pensional tipo B, que para el efecto expidan las entidades empleadoras.

Y en sentencia SL667-2013, en punto a la temática en controversia asentó:

(

“Y resulta entendible pensar que nada impide el cómputo de tiempos de servicios prestados con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993, **en regímenes que se consideraron exceptuados de ella**, por la misma pretensión del sistema de seguridad social de lograr universalidad en la cobertura, unidad en las prestaciones y procedimientos, así como efectividad del trabajo y de las contribuciones de cada afiliado, puesto que, de lo contrario, la afiliación obligatoria al sistema podría representar una negación arbitraria de manifestaciones anteriores de trabajo, que el propio sistema reconoce como válidas. Una posición contraria a lo expuesto implicaría, de igual forma, desconocer que el afiliado al sistema, en tanto trabajador, pudo haberse enfrentado a lo largo de su historia laboral con situaciones de inestabilidad y de movilidad en el empleo. Por lo mismo, bien que haya sido servidor público o trabajador particular, la pretensión del sistema es asegurarlo efectivamente, a partir de la unidad de la protección.

Así lo vino a reconocer expresamente el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que reformó el 33 de la Ley 100 de 1993, en cuanto dejó claro que dentro de ese tiempo de servicio como servidores públicos, debían incluirse los “(...) tiempos servidos en regímenes exceptuados (...)” Y aunque dicha disposición no estaba vigente en el momento del fallecimiento del afiliado, sí lo estaban el literal f del artículo 13, el parágrafo del artículo 46 y el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, que se referían al tiempo de servicio prestado como servidores públicos y no hacían una exclusión expresa del tiempo público que, a su vez, resultaba exceptuado.

Además de ello, una interpretación adecuada de las disposiciones atrás referidas, no podría estar encaminada a negar la posibilidad de computar el tiempo de servicio prestado en entidades pertenecientes a regímenes exceptuados, antes de la vigencia del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, puesto que dicha norma, en esencia, reconoció expresamente la posibilidad de hacerlo, sin negar la que existía antes y que se respaldaba en disposiciones como el literal f del artículo 13 de la Ley 100 de 1993. Esto es que, en este caso, la regulación y aceptación expresa de esa condición en la norma, no puede entenderse como su negación en disposiciones anteriores”.

Teniendo en cuenta las anteriores premisas fácticas y normativas, precisa la Sala en primer lugar, que para el reconocimiento de las prestaciones económicas en cualquiera de los dos regímenes pensionales, es obligación de las administradoras de pensiones tener en cuenta las cotizaciones realizadas por los afiliados con anterioridad a la vigencia de la ley 100 de 1993 o el tiempo de servicio como servidores públicos, para lo cual, la legislación nacional ha creado mecanismos jurídicos tendientes a obtener el recobro del tiempo de servicio por el tiempo de servicios prestados al Estado con antelación a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, como lo es el bono pensional tipo B que para el efecto expidan las entidades empleadoras.

1.2. Caso concreto

Como se indicó anteriormente, el demandante laboró al servicio del Ministerio de Defensa – Policía Nacional desde el 1° de diciembre de 1976 hasta el 22 de mayo de 1981 en el cargo de Agente Nacional, un total de 4 años 5 meses y 22 días, según se colige del Certificado de información laboral emitido por la Policía Nacional (f. 20 archivo 1), por lo que, correspondía a Colpensiones, una vez elevada la solicitud, efectuar el trámite interno con dicha entidad a fin de lograr la cuota parte correspondiente para financiar la indemnización sustitutiva a la que tenía derecho al asegurado; sin embargo, no se advierte que se hubiese adelantado el trámite legal respectivo que diera lugar a que el

Ministerio de Defensa estudiara la posibilidad de emisión y pago de bono pensional.

Por lo anterior, y ante la omisión de Colpensiones, es dable estudiar la procedencia o no de la reliquidación de la indemnización sustitutiva que en su momento le fue reconocida al demandante por cotizaciones efectuadas con empleadores privados al ISS, con la inclusión de los tiempos públicos laborados en el Ministerio de Defensa, para lo cual, teniendo en cuenta las normativas reseñadas, es claro que se encuentra a cargo del Ministerio De Defensa la emisión y pago del bono pensional Tipo B a favor de Colpensiones, pues esta se encuentra instituida para los empleados públicos que se trasladaron al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, advirtiéndose en el caso en concreto que luego de haber prestado el servicio a la Policía Nacional, el demandante efectuó cotizaciones al extinto Instituto de Seguros Sociales como trabajador independiente.

De otro lado, debe aclararse a Colpensiones, que el trámite de los bonos pensionales no se hace exclusivamente entre administradoras de pensiones como lo afirma al sustentar el recurso de alzada, pues conforme a lo expuesto en las normas descritas, el bono pensional tipo B, se encuentra a cargo de las entidades públicas responsables del reconocimiento pensional sea del orden nacional o territorial.

De otro lado, los argumentos de apelación de la Policía Nacional- Ministerio de Defensa no resultan ajustados a la realidad procesal, pues señala que dicha entidad efectuó en debida forma la liquidación del bono pensional, sin embargo, tal circunstancia no fue acreditada en el proceso, al contrario, en respuesta a la reclamación administrativa de la actora relacionada con la emisión y pago de bono pensional de fecha 26 de noviembre de 2018, dicha entidad respondió que la Administradora de pensiones era la encargada de realizar el trámite correspondiente para el reconocimiento del bono pensional o cuota parte puesto que era un trámite interadministrativo entre ésta y la Policía Nacional (f. 47 a 49 ARCHIVO 1), y además hizo referencia a puntos que no son los discutidos en este asunto, advirtiéndose una incongruencia en la argumentación del recurso de alzada que impiden su estudio en esta instancia procesal.

Por lo anterior esta Sala encuentra ajustado a derecho la decisión del a quo de ordenar la reliquidación de la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez del demandante teniendo en cuenta el tiempo prestado como servidor público, en atención a la facultad legal de Colpensiones de repetir contra los antiguos empleadores de los afiliados para obtener el valor de la porción de la indemnización que le correspondía a cada uno y, en este caso, al formar parte del extremo pasivo, el Ministerio de Defensa, procede la condena impuesta correspondiente a la emisión y pago del bono pensional a favor de Colpensiones, pues de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1314 de 1994, la misma resulta totalmente procedente, se reitera, cuando el afiliado prestó servicios al Estado y con posterioridad se trasladó al ISS hoy COLPENSIONES, entidad que tiene a su cargo el reconocimiento de la indemnización sustitutiva con la inclusión de todos los tiempos laborados por el actor, aún si no se hubieran cotizado a la administradora antes de la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993, razón por la cual no existen fundamentos para variar la decisión adoptada por la juez de primera instancia en este sentido.

2. Del monto de la reliquidación de la indemnización sustitutiva.

La parte actora sentó inconformidad en la suma obtenida por el a quo por concepto de reliquidación de la indemnización sustitutiva para lo cual esta Sala procederá a realizar las operaciones aritméticas del caso, teniendo en cuenta los siguientes periodos y salarios:

Empleador	Desde	Hasta	Días	Salario
Policía Nacional	01/01/1976	31/12/1976	31	\$ 1,653.33
Policía Nacional	01/01/1977	31/12/1977	365	\$ 2,100.00
Policía Nacional	01/01/1978	31/12/1978	365	\$ 2,850.00
Policía Nacional	01/01/1979	31/12/1979	365	\$ 3,600.00
Policía Nacional	01/01/1980	31/12/1980	366	\$ 4,700.00
Policía Nacional	01/01/1981	31/12/1981	142	\$ 6,100.00
Independiente	01/05/1998	30/06/1998	61	\$203,825.00

Así las cosas, efectuados los cálculos correspondientes se obtiene una suma de \$3'107.876.24, que al restarle el valor de \$37.971 ya reconocido por Colpensiones, se obtiene una diferencia a reconocer a favor de la demandante de \$3'069.905.24., suma inferior a la que obtuvo el juez de primera instancia

en \$3'302.308, y en ese sentido se modificará la decisión en grado de consulta a favor de Colpensiones.

LIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PENSIÓN										AÑO	*MES			
PERIODOS DE COTIZACIONES						FECHA EN DONDE SE RECLAMA LA INDEMNIZACIÓN (Año/Mes) :				2018	05			
DESDE			HASTA			# Días	# Semanas	% de Cotizac. Legal	# semanas multiplicado por % de cotización	ÚLTIMO SALARIO BASE DE COTIZACIÓN MENSUAL	IPC		SALARIO MENSUAL ACTUALIZADO O ÍNDEXADO	SALARIO MENSUAL ACTUALIZADO MULTIPLICADO POR NÚMERO DE DÍAS
Año	*Mes	Día	Año	*Mes	Día						FINAL	INICIAL		
1976	12	01	1976	12	31	31	4.43	6.75	29.89	\$ 1,653.33	96.92	0.29	\$ 552,554.29	17129182.94
1977	01	01	1977	12	31	365	52.14	9	469.29	\$ 2,100.00	96.92	0.37	\$ 550,086.49	200781567.57
1978	01	01	1978	12	31	365	52.14	9	469.29	\$ 2,850.00	96.92	0.47	\$ 587,706.38	214512829.79
1979	01	01	1979	12	31	365	52.14	9	469.29	\$ 3,600.00	96.92	0.56	\$ 623,057.14	227415857.14
1980	01	01	1980	12	31	366	52.29	9	470.57	\$ 4,700.00	96.92	0.72	\$ 632,672.22	231558033.33
1981	01	01	1981	05	22	142	20.29	9	182.57	\$ 6,100.00	96.92	0.91	\$ 649,683.52	92255059.34
1998	05	01	1998	06	30	61	8.71	13.5	117.64	\$ 203,825.00	96.92	31.23	\$ 632,555.84	38585906.47

\$ 224,828.33

Total Días	1,695	Sumatoria # semanas multiplicado por % de Cotización	2208.54
Total Semanas (SC)	242.14		
*Porcentaje Promedio de Cotización (PPC)= Sumatoria # de semanas multiplicado por % de Cotización de esas semanas dividida por el total de todas las semanas	9.12		

SUMATORIA de salarios actualizados por el # de días de ese salario	1,022,238,436.58
INGRESO PROMEDIO MENSUAL= Sumatoria Dividida por # Total de días	\$ 603,090.52
Salario Base cotización semanal (SBC)= Ingreso mensual dividido por	\$ 140,721.12
TOTAL INDEMNIZACIÓN= (SBC x SC x PPC)	\$ 3,107,876.24

3. Indexación

Se mantendrá la indexación ordenada respecto de las sumas adeudadas en favor del demandante, como aquel mecanismo para compensar los efectos devaluativos que sobre la moneda se generan a causa del paso del tiempo, impactando negativamente en los créditos de la seguridad social (SL 359 de 2021).

4. Prescripción

Finalmente, respecto a la excepción de prescripción, tal como lo expuso la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral al fijar el actual criterio jurisprudencial en la materia al tratarse de prerrogativas propias del sistema

de seguridad social tendientes a amparar el riesgo de vejez, tanto la pensión como la indemnización sustitutiva de ella, siguen el mismo parámetro de imprescriptibilidad (CSJ SL 3040 -2023, CSJ SL3659-2020 y CSJ SL4559-2019). En ese orden, si en razón de tal carácter los aportes adeudados para construir una pensión no prescriben, de igual manera debe colegirse que su reclamación, cuando se pretende con ella la consolidación y financiación completa y adecuada de la indemnización sustitutiva, no se ve afectada por el término trienal previsto en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS.

Finalmente, respecto de lo señalado por la vinculada Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se ha de precisar que las entidades involucradas con la orden impartida al Ministerio de Defensa - Policía Nacional de acuerdo a la normativa que rija la materia, corresponden a trámites interadministrativos, que no deben impedir la materialización de la sentencia. De otro lado, respecto del reproche de la ausencia de numeración de la parte resolutive de la sentencia, no se advierte una falta de claridad o dificultad en su cumplimiento.

Conforme a las resueltas del proceso no se impondrán costas a las partes dado el resultado desfavorable de los recursos interpuestos.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. - MODIFICAR la sentencia proferida el 19 de diciembre de 2023 proferida por la Juez Sexta Laboral del Circuito de Bogotá en el sentido de precisar que la suma a reconocer por concepto reliquidación de indemnización sustitutiva corresponde a \$3'069.905.24, conforme a lo expuesto.

SEGUNDO. - CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia objeto de apelación y consulta.

TERCERO. - SIN COSTAS en esta instancia.

Notifíquese legalmente a las partes y cúmplase.

LUZ MARINA IBAÑEZ HERNANDEZ

Magistrada

DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO

Magistrado

CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO

Magistrada