



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL2656-2022

Radicación n.º 80278

Acta 25

Bogotá D.C., veintiséis (26) de julio de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **MARÍA DEL PILAR SÁNCHEZ HERNÁNDEZ** contra la sentencia proferida el 17 de mayo de 2017 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso que le sigue a **STENDHAL COLOMBIA S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

Demandó la accionante a Stendhal Colombia S.A.S., para que se declare que la remuneración establecida en el contrato de trabajo, era de carácter mixto, compuesto por un salario integral y otro ordinario, constituido este último por el bono de resultados, prima de seguro de vida, contribución por uso de vehículo y plan de telefonía celular. Consecuentemente con ello, que se condene a pagarle las cesantías y sus intereses; las indemnizaciones de los

artículos 99 de la Ley 50 de 1990, 64 y 65 del CST, y la indexación.

En sustento de sus pretensiones sostuvo que: suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, a partir del 1 de marzo de 2011, con una remuneración mixta, es decir, salario integral y unas sumas independientes de este (bono de resultados, prima de seguro de vida, contribución por uso del vehículo y telefonía celular); para los años 2012 y 2013 recibió por el primer concepto, las sumas de \$15.574.282 y \$15.312.255, respectivamente; la empresa cubría el 100% del seguro de vida; en el plan de beneficios se estableció la suma mensual de \$385.000, como contribución por uso del vehículo, denominado en los comprobantes de nómina como auxilio extralegal o de rodamiento y; que la accionada pagaba mensualmente un plan básico de telefonía celular.

Indicó que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, el 15 de septiembre de 2013, sin tener en cuenta los valores mencionados en el párrafo anterior y; que 18 meses después la empresa incluyó el bono de resultados como factor salarial.

La enjuiciada, al contestar la demanda, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia del vínculo laboral y sus extremos, el plan de beneficios contractuales, la cancelación del 100% de la prima de seguro de vida, la contribución por uso de vehículo, y que esos valores fueron excluidos de la liquidación y; admitió que

corrigió la liquidación final. Presentó la excepción de prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 26 de mayo de 2016, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que el salario de la demandante MARÍA DEL PILAR SÁNCHEZ HERNÁNDEZ estaba compuesto por dos rubros, un salario integral y un salario ordinario.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada STENDAL (sic) DE COLOMBIA SAS a pagar a la demandante MARÍA DEL PILAR SÁNCHEZ HERNÁNDEZ identificada con cédula de ciudadanía número 31961772, las siguientes sumas y conceptos:

1. \$2.198.160,71 por auxilio de cesantías.
2. \$231.968,54 por intereses a las cesantías.
3. \$2.198.160,71 por prima de servicios.
4. \$1.099.080,35 por vacaciones, suma que deberá indexarse al momento de su pago.
5. \$231.968,54 por sanción intereses a las cesantías.
6. \$22.712.493,3 por sanción por no consignación de cesantías.
7. \$42.534 diarios a partir del 14 de septiembre de 2013 y hasta el 14 de septiembre de 2015, y desde el 15 de septiembre de 2015 intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, y hasta cuando se cancelen las prestaciones ordenadas pagar.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada STENDAL (sic) COLOMBIA SAS de las demás pretensiones incoadas en su contra por la señora MARÍA DEL PILAR SÁNCHEZ HERNÁNDEZ conforme a lo considerado.

[...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de las partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, a través de proveído del 17 de mayo de 2017, revocó la decisión del *a quo*, y en su lugar absolvió a la demandada de todas las pretensiones.

Destacó, el juez plural, con base en los artículos 127 y 128 CST, los rubros que constituyen salario, y los que no, además, mencionó que la Corte tiene adoctrinado que cuando el pago que recibe el trabajador tiene como causa inmediata el servicio que presta, este será salario sin que las partes puedan convenir en sentido contrario. De allí, concluyó que la prima de seguro de vida lo que buscaba era contrarrestar el impacto producido a la familia del trabajador que fallece, y no retribuir directamente el servicio, ya que ella no ingresó al patrimonio del colaborador como consecuencia de su labor, por ende, no podía considerarse factor salarial.

Referente a la *«Contribución por uso de vehículo o auxilio extralegal o por rodamiento»*, señaló que, su finalidad era *«contribuir al cabal desempeño de las responsabilidades comerciales del cargo»*, siendo evidente que con ella se buscaba facilitar el desarrollo de esa labor comercial implícita a su cargo, y no *«enriquecer su patrimonio»*.

Sobre el plan de telefonía celular, expuso que, en los beneficios de la oferta de trabajo, se estableció que la trabajadora tenía acceso a un teléfono celular con un plan básico de 1000 minutos, adquirido y contratado por la empresa, pero, si se excedía, el valor adicional correría a cargo de ella, así, por ser este un teléfono corporativo, entregado para el buen funcionamiento de su cargo, tampoco constituía salario, pues su propósito era distinto a retribuir su actividad.

En lo atinente a la modalidad salarial del *Bono por Resultados*, acotó que no hubo discusión respecto a su

carácter salarial, y que la controversia se circunscribía a determinar si su naturaleza era ordinaria o integral.

Así, citó el artículo 132 CST, modificado por el 18 de la Ley 50 de 1990, y adujo que en la oferta de trabajo presentada a la demandante, se le expusieron los términos y condiciones que regularían su vinculación, y específicamente, en el punto de la remuneración, se le ofertó una modalidad de integral de \$14.000.000, cantidad sobre la cual se calcularían *los beneficios y deducciones legales y contractuales*, relacionando el bono de resultados, que para el año 2011 sería del 14% del salario base anual, y que esta dependería del desempeño financiero de la empresa y los resultados individuales de la empleada en función de las metas y objetivos asignados.

Posteriormente concluyó:

Las nóminas de pago dan cuenta que, durante la vinculación contractual laboral, la modalidad salarial fue integral y, el escrito de 11 de febrero de 2015, evidencia tres pagos por concepto de bonos por resultados.

Los medios de convicción reseñados en precedencia, valorados en conjunto, permiten concluir que la forma salarial convenida libremente por las partes, en los términos del artículo 132 del CST, lo fue integral y, si bien el bono por resultados no se relacionó expresamente dentro de los componentes del salario integral, el valor anual reconocido por dicho concepto se debe incluir dentro de la cuantía de dicha modalidad salarial, en tanto fue la acordada por las partes, para efectos de liquidar las vacaciones y la indemnización por despido, atendiendo la desvinculación unilateral y sin justa causa de la demandante, sin que se pueda entender que la forma salarial de tal rubro fuera la de ingreso ordinario con pago de prestaciones sociales, pues, esa no fue la modalidad remunerativa convenida por las partes, entendimiento que además, le ha dado la jurisprudencia.

Siendo ello así y, atendiendo que el 15 de marzo de 2015, la empleadora revisó la liquidación incluyendo como factor salarial el bono por resultados, ajustándola en \$1.537.726,00, después de deducciones, que corresponde a la diferencia causada

respecto del cálculo inicial y, como el retardo en el pago de vacaciones e indemnización por despido no genera sanción moratoria, se revocará la sentencia apelada [...].

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la providencia recurrida, y en sede de instancia, *«se confirme la sentencia de primera instancia en sus numerales primero, segundo y cuarto, del resuelve y se revoque el numeral tercero»* y en su lugar se acceda a las pretensiones condenatorias de la demanda.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera, que replica la pasiva.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia del Tribunal por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los preceptos: 65, 127, 128, 129, 132 (subrogado por la Ley 50 de 1990), 189, 192, 249, 253 y 306 CST; 98 y 99 de la Ley 50 de 1990; 1 de la Ley 52 de 1975, *en relación con el artículo 18 de la Ley 10 de 1993; 2, 25, 31, 51, 54 A, 60, 61, 66, 66 A y 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y artículos 164, 165, 167, 176, 191, 193, 194, 196, 202, 243, 245, 246, 250, 260, 278, 280 y 281 del Código General del Proceso.*

Como errores de hecho, le endilga los siguientes al Tribunal:

1) No dar por demostrado estándolo, que los auxilios de prima de seguro de vida, la contribución por uso de vehículo y el plan de telefonía celular corporativo, constituyen salario.

2) No dar por demostrado estándolo, que MARÍA DEL PILAR SÁNCHEZ HERNÁNDEZ (demandante), recibió bono por resultados, que estaban por fuera del pacto del salario integral, según la oferta de trabajo, aceptada por la demandante y que se convirtió en el contrato de trabajo.

3) No dar por demostrado estándolo, que el valor de los bonos por resultados se calculaban tomando en cuenta lo recibido por la demandante MARÍA DEL PILAR SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, como salario integral durante un año al que se le aplica un porcentaje del 14%, veamos, para el año 2011 el salario integral mensual era de \$14.000.000 multiplicado por el tiempo laborado, es decir, desde el 5 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2011, nos arroja una suma de \$133.000.000 a la que se le aplica el 14% y nos arroja el valor del bono por resultados del 2011, en la suma de \$18.628.000, pero que solo o pagaron en 2012 en enero \$5.000.000 y en marzo \$10.574.282, que sumados da una suma inferior, pues el valor pagado por este año como bono por resultados fue de \$15.574.282.

4) No dar por demostrado estándolo, que STANDHAL COLOMBIA S.A.S., no pagó las prestaciones sociales con base en los bonos por resultados y beneficios ganados y pagados a la trabajadora MARÍA DEL PILAR SÁNCHEZ HERNÁNDEZ.

5) No dar por demostrado estándolo, que STANDHAL COLOMBIA S.A.S., tuvo en cuenta el valor ganado por bono por resultados de la señora MARÍA DEL PILAR SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, para liquidar y pagar vacaciones independientemente del valor pagado por salario integral.

6) No dar por demostrado estándolo que la base de salario al terminar el contrato de trabajo, para liquidar la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, lo es la suma del salario integral, más el bono por resultado y los beneficios confesado por la demandada mediante apoderado y mediante representante legal, prolongando dicha condena en el tiempo hasta los 24 meses de que habla el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y luego a partir del mes 25 el pago de los intereses moratorios más altos del mercado, es decir, el monto de la tasa de usura.

Argumenta que esas equivocaciones se dieron porque el juez plural no apreció en debida forma los siguientes medios de prueba:

1) Liquidación final del contrato (folio 79 del cuaderno principal del expediente).

- 2) Comprobante de egreso, ajuste de liquidación contrato de trabajo por un valor \$1.537.726 de fecha de 25 de marzo de 2015. (folio 82 del cuaderno principal del expediente).
- 3) Liquidación del contrato, ajuste de indemnización, por un valor neto a pagar de \$1.537.726. (folio 81 del cuaderno principal del expediente).
- 4) Comunicación dirigida a Pilar (sic) Sánchez Hernández de fecha 15 de marzo de 2015, en donde se explica el ajuste de indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta el bono por resultados. (folio 80 del cuaderno principal del expediente).
- 5) Comunicación a María Del Pilar Sánchez Hernández de fecha 25 de febrero de 2011 en donde se expresa términos y condiciones en caso de aceptación de la oferta de trabajo. (folios 33 a 35 del cuaderno principal del expediente).
- 6) Certificado de fecha 11 de febrero de 2015, expedida por María Carolina Olmos (Coordinadora de Capital Humano Región Andina), (folio 69 del cuaderno principal del expediente).
- 7) Comprobante de nómina de marzo de 2011 a enero de 2013 (folios 39 a 61 del cuaderno principal del expediente).
- 8) Pieza procesal del escrito de la contestación de la demanda, en cuanto encierra confesión al contestar los hechos 1 y 2 de la demanda y aceptar que la remuneración de la demandante comprendió tanto el salario mensual integral como un bono por resultados dependiendo el desempeño de la trabajadora y de los resultados de la empresa. (folios 115 a 122 del cuaderno principal del expediente).
- 9) Confesión en cuanto respondió en el hecho 4 a la contestación de la demanda que con base en la evaluación de desempeño, le fueron liquidados y reconocidos los bonos por resultados, el primero por \$10.574.282 en marzo de 2012 y el segundo por \$15.312.255 en marzo de 2013. (folios 115 a 122 del cuaderno principal del expediente).
- 10) Confesión en cuanto respondió el hecho décimo segundo que es cierto que en la primera liquidación no se incluyó el bono por resultados para efectos de la liquidación de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa y el cálculo de vacaciones. En posterior liquidación este bono fue incorporado con base para la liquidación de estos dos conceptos. Es decir, se acepta que los bonos por resultados son base de liquidación de vacaciones e indemnización por despido injusto. (folios 115 a 122 del cuaderno principal del expediente).
- 11) Confesión por cuanto en hecho décimo tercero, aceptó y respondió, que es cierto que se efectuó una nueva liquidación para incluir el bono por resultado como base para el cálculo de la indemnización por despido sin justa causa y vacaciones (folios 115 a 122 del cuaderno principal del expediente).

12) Confesión en cuanto en los hechos décimo cuarto y décimo quinto, responde y acepta que son ciertos, tales hechos hacen referencia al pago de las sumas de \$1.809.300 y \$1.537.726 mediante comprobante de liquidación del contrato y mediante comprobante de egreso de fechas 25 de marzo de 2015, respectivamente. (folios 115 a 122 del cuaderno principal del expediente).

13) Confesión extraproceso en cuanto aceptó mediante certificación que había recibido un bono por resultados en marzo de 2012 de \$5.000.000.

14) Confesión por representante legal de la demandada en cuanto absolvió interrogatorio de parte según cuestionario formulado por la parte demandante (CD folio 219 del cuaderno principal del expediente).

Precisa que la oferta de trabajo, en el acápite de remuneración, *«fue dividida en un salario mensual integral, que sería de \$14.000.000 y en ella se expresó que tal cantidad será la base del cálculo para todos los beneficios y deducciones legales y contractuales»*, lo que interpretó de manera errada el Tribunal porque entendió que los beneficios estaban comprendidos dentro del salario integral, y, *«una cosa es que se utilice un rubro en este caso el valor pagado por salario integral para liquidar unos beneficios y otros muy distintos que por utilizar esa base para liquidar esos beneficios, aquellos se entiendan comprendidos dentro del concepto y monto del salario integral»*.

Esgrime que en la oferta de trabajo no se expresó que el beneficio de seguro de vida no constituía salario, lo que es un requisito indispensable, conforme a lo dispuestos en el artículo 128 Código Sustantivo del Trabajo.

Aduce que la argumentación expresada por el *ad quem* sobre el seguro de vida, cuando señaló que no era una contraprestación directa porque se beneficiaría el esposo o los hijos, no es de recibo, pues el artículo 129 CST señala

que constituye salario en especie toda aquella remuneración ordinaria o permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, que sea suministrado por el empleador a ella o a su familia, por lo tanto, era obligatorio que se estipulara que dicho beneficio no constituía salario.

Acota que la accionada confesó a través de su apoderado con la contestación de la demanda, que la prima de seguro de vida, a pesar de ser de naturaleza extralegal, estaba incorporada en el salario integral, aceptación que le da la connotación de factor salarial.

Arguye que, si el juez de alzada hubiese apreciado correctamente el interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la accionada, hubiere observado que en la respuesta a la pregunta 14 del cuestionario, dio los valores que la empresa pagó año a año por concepto de prima de seguro de vida, de ahí, tendría que concluir de que se trataba de salario en especie.

En lo atinente a la *«contribución por uso de vehículo o auxilio extralegal o por rodamiento»*, señala que erró el Tribunal cuando estudió la oferta de trabajo, pues en ella se señaló que esa contribución debía ser justificada mediante la presentación de los comprobantes fiscales, y al adelantarse el interrogatorio de parte de la accionada, dijo que no se exigía la justificación precisada en la oferta.

Respecto al *paquete* de telefonía celular corporativo, menciona que en el plan de beneficios no se estipuló que este

fuese para cumplir mejor sus funciones, *«porque si así hubiese sido, no sería un beneficio, sino una herramienta»*.

Señala que del interrogatorio de parte no se desprende manifestación alguna de que dicho celular fuera para facilitar la ejecución de las labores propias del cargo, pues lo que allí se aceptó fue que el plan era corporativo, *y aclaró que las llamadas que hacía eran en forma incontrolada, es decir que las hacía personales y laborales en razón a que había trabajadores que la llamaban por estar conectados al plan corporativo*.

Sobre la modalidad salarial del *bono por resultados*, acota que ellos están catalogados como salario, el cual correspondía al 14% de lo pagado durante un año, por lo que erró el Tribunal al revocar lo decidido por el juzgado sobre ese punto, y concluye:

Las afirmaciones del Tribunal no pueden aceptarse, porque en ninguna parte se señaló que el bono por resultados era parte del salario integral, no lo dice la oferta de trabajo, el hecho de que la demandante hubiese aceptado la oferta de trabajo, no significa que se modifique el texto de la misma, luego los condicionamientos y las diferencias de salario están en el propio documento de la oferta de trabajo, ratificadas por los recibos o comprobantes mensuales del salario, porque si el bono por resultados se paga anualmente, no tiene por qué estar sumado al salario integral pagado mensualmente, por el contrario el bono por resultado es un salario que se paga en forma anual [...].

Aduce que si se reliquidó la indemnización por despido injusto y las vacaciones, incluyendo el bono por resultados, también debió hacerse para las prestaciones sociales, y al no realizarlo, demuestra ausencia de buena fe, y, en consecuencia, se debía condenar al pago de la indemnización moratoria.

VII. RÉPLICA

Arguye la demandada, que, en cuanto a la contribución por el uso de vehículo, que con la oferta laboral se puede probar que la actora sabía de la incorporación de este rubro, que tenía como finalidad específica de contribuir al ejercicio de las funciones comerciales del cargo, por lo cual, no estaba destinado a remunerar su trabajo ni hacía parte de su salario por disposición legal.

En lo atinente al plan corporativo de telefonía celular, acota que también estaba claro que fue ofrecido con la finalidad de el cabal desarrollo de sus funciones, es más, que en la autorización de descuento suscrita por la accionante quedó expresamente establecido que era para *«facilitar la ejecución de las labores propias de mi cargo»*, y se podían hacer descuentos por cualquier cargo extra a la facturación mensual. Además, precisa que también está probado que dicho valor se cancelaba directamente a la empresa de telefonía y no a la demandante.

Respecto a la prima de seguro de vida, señala que, es un rubro que se entiende incluido en el salario integral, en los términos del artículo 132 del Código Sustantivo del trabajo, y que está demostrado que la actora nunca efectuó reclamación alguna, *«por la inexistencia de liquidación y pago de las prestaciones que se hubieran derivado del reconocimiento de esta prima como salario ordinario, y en consecuencia de que existió una aceptación de que tales valores hacían parte del salario integral o que no tenían la*

naturaleza salarial».

Sobre el bono por resultados arguye que las conclusiones del Tribunal son correctas, pues si bien, el mismo no fue incluido expresamente dentro del salario integral, su valor sí se tuvo en cuenta para efectos de la liquidación de la indemnización por despido injusto y para las vacaciones.

Por último, en lo atinente a la indemnización moratoria, acota que el actuar de la empresa nunca ha sido de mala fe, además, que la actora solicita que se condene a esta pretensión sobre el salario integral, y de hacerse, se generaría un enriquecimiento sin causa.

VIII. CONSIDERACIONES

Vistos los planteamientos de la recurrente, el problema jurídico que le corresponde dilucidar a la Corte, es si el Tribunal se equivocó al no declarar que el salario devengado por ella, era de naturaleza mixta (en especie y ordinario), por lo tanto, debía incluir como factores salariales, el bono por resultados, la prima de seguro de vida, la contribución por uso de vehículo y el plan de telefonía celular, y reconocer la indemnización del artículo 65 Código Sustantivo del Trabajo.

Para el efecto, resulta importante recordar de manera inicial, que la jurisprudencia tiene pacíficamente establecido, que en aplicación del artículo 53 de la Constitución Política, *«lo que recibe el trabajador como directa contraprestación del servicio, sea en dinero o en especie, no deja de ser salario»* (CSJ SL986-2021 y SL4866-2020), independientemente del

pacto o denominación que se le dé, razón por la cual, para la calificación de cualquier rubro, resulta determinante verificar su finalidad o destino.

En ese contexto, también ha explicado la Sala que, frente a la anterior regla general, el legislador ha establecido excepciones, en el sentido de que existen eventos en los que los pagos que realiza el empleador al trabajador, no tienen naturaleza salarial. Así se dijo en sentencia CSJ SL1798-2018:

En este punto, juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de 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; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; y (v) «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» (art. 128 CST). (Negrillas del texto original)

Bajo ese marco jurisprudencial, no avista la Sala error alguno en la sentencia recurrida. Obsérvese que, la **contribución por uso de vehículo**, tal como lo dijo el Tribunal, no puede ser tenido como factor salarial, pues, del análisis de la oferta de trabajo (f.º 33 a 35), se desprende que la actora fue contratada para ocupar el cargo de «Gerente de Producto Franquicia SNC» y, el mencionado beneficio fue otorgado «para contribuir al cabal desempeño de las

responsabilidades comerciales del cargo», así, es claro que su objetivo no era para su beneficio o acrecimiento de su patrimonio, sino, para desempeñar a cabalidad sus funciones.

Ahora, el que no se hubieran entregado los comprobantes fiscales para su justificación, ello no es óbice para modificar la naturaleza del beneficio, ya que, lo que define su finalidad, es que lo recibido corresponda a una contraprestación del trabajo. En tal sentido lo expuso esta Corte en la sentencia CSJ SL5159-2018, donde adoctrinó:

Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que **el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo.** (Resalta la Sala)

Respecto del ***plan de telefonía celular***, fuerza recordar que lo pagado por ello, ni siquiera ingresó al patrimonio de la actora, pues, tal como quedó demostrado en el *sub lite*, era pagado por la empresa directamente al operador de telefonía.

Así pues, es fácil entender que su fin nunca fue enriquecer su el patrimonio, sino, que contara con medios que le facilitaran el desempeño de sus funciones, así, las llamadas realizadas no tuvieran control alguno como lo aduce la censora, toda vez que lo acordado, en la oferta de trabajo, es que la trabajadora tendría acceso a 1000 minutos

contratado por la empresa y, *«el exceso será a cuenta del empleado»*, por lo que, de haberse excedido en su uso, debido a esas llamadas *personales*, lo que le hubiese generado era un cargo adicional a ella.

En lo atinente a la ***prima de seguro de vida***, no se avista yerro del *ad quem*, pues esta no busca retribuir directamente el servicio, y en efecto, así se acordó entre las partes, pues quedó plasmado que *en caso de muerte*, se otorgaría cierta cantidad de salarios a los beneficiarios del fallecido, que no, como en este caso, a la prestadora de sus servicios personales, quien, al mantenerse viva, ni siquiera ha generado esta erogación, se insiste, no para ella, sino, para quienes la sucederían.

Finalmente, en lo que corresponde al ***bono por resultados***, se impone recordar que el Tribunal nunca le negó la naturaleza de factor salarial, es más, la misma demandada así lo reconoció al realizar la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, y de las vacaciones.

Ahora, en lo atinente a que se deba adicionar este importe para calcular prestaciones sociales, tampoco hace eco en esta Corte, pues, como lo ha dicho esta Corporación, *«el pacto de salario integral no impide la presencia de pagos adicionales, retributivos o no, en favor del empleado, pero si se quiere incorporar en el salario integral un rubro laboral distinto a aquellos que aparecen en la norma, es necesario que se incluya de manera específica por las partes en el contrato»* (CSJ SL, 27 ene. 2010, rad. 35617, reiterada con la SL1261-

2020), circunstancia que precisamente acaeció en la oferta de trabajo pactada entre las partes, donde se especificó que el salario mensual integral sería de \$14.000.000, y que esa cantidad *«será la base de cálculo para todos los beneficios y deducciones legales y contractuales»*, de donde, el mencionado bono no fue un pago ordinario del que se desprendieran prestaciones sociales adicionales.

En ese contexto, lo decidido por el Tribunal encaja en lo establecido por el artículo 132 Código Sustantivo del Trabajo, que permite, cuando el trabajador perciba un salario ordinario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente, que se estipule por escrito, que además de retribuir ello el trabajo ordinario, dicha remuneración compense *de antemano* el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ese sentido, dicha remuneración constituye una *«suma única y convenida libremente por escrito»*, e incluye: un componente retributivo del servicio el cual representa todas las sumas salariales que la empresa paga al trabajador; y otro componente constitutivo de *«la proporción o porcentaje de prestaciones sociales y beneficios, legales o extralegales, que no tengan naturaleza salarial, indemnizatoria o remuneratoria del descanso (vacaciones) y hubieren sido pagadas por el empleador a todos los trabajadores en la*

anualidad inmediatamente anterior» (CSJ SL, 25 abr. 2005, rad. 21396).

Por último, como no salió adelante la solicitud de reliquidar las prestaciones sociales, se hace innecesario el estudio de la indemnización de que trata el artículo 65 CST.

Por todo lo anterior, el cargo no sale victorioso.

Las costas del recurso extraordinario, por virtud de que la acusación no salió adelante y hubo réplica, serán a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora.

Se fijan como agencias en derecho la suma de cuatro millones setecientos mil pesos (\$4.700.000), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el diecisiete (17) de mayo de dos mil diecisiete (2017) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARÍA DEL PILAR SÁNCHEZ HERNÁNDEZ** contra **STENDHAL COLOMBIA S.A.S.**

Costas como se indicó en la parte motiva de este proveído.

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

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

De permiso

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ