



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

SL2596-2025

Radicación n.º 11001-31-05-030-2018-00300-01

Acta 44

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinticinco (2025).

La Corte profiere fallo de instancia en el proceso ordinario laboral que **GERMÁN ALIRIO ROJAS RODRÍGUEZ** promueve contra **SAXON SERVICES DE PANAMÁ S. A. SUCURSAL COLOMBIA**, hoy **DOWELL SCHLUMBERGER INTERNATIONAL INC. EN LIQUIDACIÓN, SCHLUMBERGER SURENCO S. A. y ECOPETROL S. A.**, trámite al que se vinculó a **CHUBB SEGUROS COLOMBIA S. A.** y a la **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS - CONFIANZA S. A.** en calidad de llamadas en garantía.

I. ANTECEDENTES

El accionante solicitó que se declare que entre él y Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, existieron diversos contratos de trabajo; que desempeñó el

cargo de «*Field Cleck*» en el proyecto «*Campo Casabe*» entre el 17 de abril de 2008 y el 5 de febrero de 2015; que es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la Unión Sindical Obrera -USO- y Ecopetrol, y que Schlumberger Surencó S. A. y Ecopetrol S. A., como operadores de la «*Alianza Casabe*», son solidariamente responsables de las condenas.

En consecuencia, requirió que se condene al pago de salarios, beneficios convencionales, trabajo suplementario, nocturno, dominicales, festivos y horas de recreación causados entre el 17 de abril de 2008 y el 5 de febrero de 2015. Asimismo, solicitó que se reliquiden los salarios, primas, vacaciones y demás prestaciones legales y convencionales «*a que tenga derecho*» debidamente indexados, junto con las costas del proceso.

Por medio de fallo de 21 de julio de 2020, el Juez Treinta Laboral del Circuito de Bogotá dispuso (f.º 381 y 382):

PRIMERO: DECLARAR que entre el demandado SAXON SERVICES DE PANAMÁ S.A SUCURSAL COLOMBIA en su carácter de empleador y el señor GERMÁN ALIRIO ROJAS RODRÍGUEZ [...] existieron diez contratos de trabajo por obra o labor determinada para personal de dirección, confianza y manejo en los siguientes periodos: Del 9 de diciembre al 24 de diciembre de 2005, del 25 de diciembre de 2005 a 1 de mayo de 2006, del 2 de mayo a 16 de agosto de 2006, del 17 de agosto a 1º de diciembre de 2006, del 2 de diciembre de 2006 a 7 de febrero de 2007, del 8 de febrero de 2007 a 16 de abril de 2008, del 17 de abril de 2008 a 6 de junio de 2009, del 7 de junio de 2009 a 30 septiembre de 2009, del 1º de octubre de 2009 a 27 de mayo de 2012 y del 28 de mayo de 2012 a 5 de febrero de 2015, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR probada las excepciones denominadas INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y COBRO DE LO NO

DEBIDO propuestas por la bancada demandada y llamada en garantía.

TERCERO: ABSOLVER a la parte demandada y llamada en garantía de las pretensiones incoadas en su contra.

CUARTO: CONDENAR en COSTAS a la parte demandante. Líquidense por secretaría e inclúyanse como agencias en derecho la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$300.000) a favor de cada una de las demandadas.

QUINTO: SIN condena en costas a favor de las llamadas en garantía [...].

Por apelación del demandante, a través de sentencia de 31 de octubre de 2023 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá confirmó la decisión del *a quo* e impuso las costas de las instancias al actor (cuaderno segunda instancia, f.º 132 a 134).

Al decidir el recurso de casación que interpuso el accionante, a través de providencia CSJ SL444-2025 de 5 de marzo de 2025 la Sala de Descongestión n.º 3 de la Corte Suprema de Justicia casó la sentencia impugnada, al considerar que el Tribunal erró al interpretar el artículo 1.º del Decreto 284 de 1957, porque entendió que dicho precepto exige que el trabajador ejecute actividades de exploración, explotación, transporte o refinación de petróleos, pese a que, conforme a lo previsto en el fallo CSJ SL17526-2016, el correcto entendimiento es que los beneficios convencionales que cobijan a los trabajadores de Ecopetrol S. A. se extienden a los del contratista independiente siempre que el objeto social de este último «consista en la *«exploración, explotación, transporte y refinación del petróleo»* y sus trabajadores presten el servicio en la misma zona.

Para mejor proveer, se ofició a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, para que allegara la historia laboral del demandante con la información de todos los pagos efectuados a aquel.

El 25 de marzo de 2025, la demandada en mención allegó la historia laboral del demandante; no obstante, en cuanto a los pagos efectuados, refirió que realizaría una búsqueda exhaustiva en el archivo inactivo de la compañía debido a la antigüedad de la información solicitada.

Al surtirse el traslado correspondiente, solo Ecopetrol S. A. se pronunció y, al respecto, refirió que no tuvo relación laboral con el demandante y que no se dan los presupuestos legales para imponerle el pago solidario de las condenas en virtud a lo dispuesto en el artículo 1.º del Decreto 284 de 1957.

Por medio de auto de 14 de mayo de 2025, se requirió a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, a efectos de que allegara la información requerida de forma completa.

No obstante, el 29 de mayo de 2025 dicha empresa manifestó que *«no se cuenta con los documentos que dan fe de la totalidad de los pagos efectuados [...] en la medida que al tratarse de información antigua procedente de un proceso de*

adquisición de empresa, en el proceso de traslado de documentación, mucha de la información correspondiente a los trabajadores se extravió».

Por medio de auto de 30 de mayo de 2025, se remitió el expediente a esta Sala de Casación Laboral, en atención a lo dispuesto en el parágrafo 2.º del artículo 1.º de la Ley 1781 de 2016.

De modo que efectuada por la Corte la actividad necesaria para recaudar la prueba respecto de los salarios que devengó el accionante, se debe proferir la decisión de instancia con los elementos de convicción que se lograron recaudar.

II. CONSIDERACIONES

En casación quedaron incólumes los siguientes supuestos fácticos, esto es, que: (i) entre el demandante y Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, se celebraron diez contratos de trabajo por obra o labor desde el 9 de diciembre de 2005 hasta el 5 de febrero de 2015, en virtud del cual desempeñó labores administrativas en el cargo de «*Field Clerk*» en el proyecto «*Campo Casabe*» en el municipio de Yondó, en el cual trabajó desde el 17 de abril de 2008 hasta la finalización del contrato; (ii) dicho cargo era de «*dirección, confianza y manejo*», y (iii) aquella empresa era contratista independiente de Ecopetrol S. A.

Claro lo anterior, se tiene que al interponer el recurso de apelación el demandante señaló que es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la USO y Ecopetrol, pues refiere que aunque no realizaba labores de explotación de hidrocarburos directamente, su función era esencial para ello, al punto que sin esta no sería posible llevar a cabo dicha actividad productiva.

Asimismo, cuestionó que el juez de primer grado se equivocó al tener por demostrado que su salario estaba «*equiparado*» con la tabla de salarios convencional de los trabajadores de Ecopetrol.

Por tanto, insiste en la procedencia de las pretensiones reclamadas en la demanda.

Así, corresponde a la Sala determinar si, conforme a lo establecido en el artículo 1.º del Decreto 284 de 1957, el demandante tiene derecho a los salarios, prestaciones extralegales y vacaciones de los trabajadores de Ecopetrol S. A., dada la relación laboral que tuvo con la contratista independiente Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación.

Y, en caso afirmativo, la Corte deberá establecer las acreencias a cargo del empleador Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación.

Pues bien, es oportuno destacar que conforme el artículo 1.º del Decreto 284 de 1957, la igualdad de retribución de los trabajadores de la industria petrolera exige la concurrencia de los siguientes elementos (CSJ SL17526-2016):

- (i) La existencia de un contrato celebrado entre la empresa beneficiaria y el contratista independiente, en virtud del cual este último le presta servicios relacionados con la exploración, explotación, transporte y refinación del petróleo y, en general, esenciales y propios de la industria petrolera.
- (ii) Que el contratista independiente tenga empleados vinculados al desarrollo de esas actividades propias del sector petrolero.
- (iii) Que, a su vez, los trabajadores de ese contratista independiente se encuentren ubicados en la misma zona de trabajo de los empleados de la empresa beneficiaria.

En ese orden, se advierte que las pruebas documentales aportadas dan cuenta de que el 26 de abril de 2004 la empresa Schlumberger Surencó S. A. celebró un contrato con Ecopetrol S. A. con el fin de evaluar, diseñar y ejecutar programas de trabajo a efectos de *«aumentar el valor en el Campo Casabe»* ubicado en el municipio de Yondó, lo que implicó *«operaciones de perforación de pozos fijos [...] mediante la contratación de Equipos de perforación de 750 HP»*.

Asimismo, de las manifestaciones hechas por Schlumberger Surencó S. A. en la contestación de la demanda, así como los documentos que aportó (C 2, primera instancia f.º 895 y siguientes), se advierte que dicha empresa suscribió con Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en

liquidación, diversos contratos de prestación de servicios para que esta última interviniera en la *«ejecución de las operaciones de perforación, de pozos en el Campo Casabe [...] mediante la utilización de equipos 750 HP»*.

Tal aspecto es consistente con el objeto social de esta última empresa, pues su certificado de existencia y representación legal (C.1, primera instancia, f.º 161 y siguientes) prueba que realiza:

[...] el suministro de equipos de perforación y prueba relacionadas, perforación de pozos; fluidos de perforación; toma, procesamiento e interpretación de registros; extracción de núcleos, cimentación y perforación; servicio de pesca; servicios de pozos direccionales y servicios relacionados con el suministro de equipos, elementos y herramientas requeridas para ello; completamiento, recompletamiento, mantenimiento y reacondicionamiento de pozos petroleros, con el fin de poner en producción, incrementar producción y/o alargar la vida útil de un yacimiento petrolífero, gasífero o acuífero, incluyendo sin limitación: canoneo y recanoneo de zona productora, completamiento y recompletamiento, corrida de pruebas de producción, corrida de bomba o sistema de levantamiento artificial, varilleo, servicio a pozo, muestreo [...].

Así, es claro que dicha empresa ejerce actividades propias y esenciales de la industria del petróleo. Precisamente por esa razón Schlumberger Surencó S. A. contrató sus servicios con el objeto de que prestara *«servicios de ejecución de las operaciones de perforación, terminación y completamiento de pozos en el Campo Casabe»*, lo que, entre otras, incluía la movilización y mantenimiento de equipos, herramientas, materiales, accesorios y todos los demás elementos necesarios para la perforación pozos; el suministro de los combustibles, lubricantes y repuestos requeridos para su funcionamiento; el mantenimiento de los equipos de

control de pozos, y el empleo de todos los medios requeridos para evitar incendios y explosiones para proteger los pozos.

Dichas funciones se ajustan a lo dispuesto en el Decreto 3164 de 2003, que definió las labores propias y esenciales de la industria del petróleo y que, en lo que concierne al asunto, estableció en los numerales 2.º y 9.º la operación de perforación de pozos de hidrocarburos, y mantenimiento de equipos y unidades de procesos propias de la refinación del petróleo, respectivamente.

De ahí que se cumpla el primer presupuesto del artículo 1.º del Decreto 284 de 1957, pues no solo está demostrada la existencia del contrato entre Schlumberger Surencos S. A. -en virtud de la relación contractual con Ecopetrol S. A.- y la contratista independiente Saxon Services de Panamá S. A. sucursal Colombia, sino también que esta última prestó servicios propios de la industria petrolera a la beneficiaria Ecopetrol S. A.

Ahora, en lo que concierne a los dos requisitos restantes de aquel decreto, las pruebas aportadas dan cuenta de que la actividad para la cual se contrató a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, implicaba que su personal realizara trabajos permanentes de campo con los demás empleados de Ecopetrol S. A.

En este punto, es oportuno recordar que, como se expuso en casación, lo relevante para garantizar la igualdad

de retribución con los trabajadores de la empresa beneficiaria en los términos del artículo 1.º del Decreto 284 de 1957 no es como tal que los trabajadores de la contratista realicen en actividades operacionales de exploración o explotación de hidrocarburos (CSJ SL17526-2016), sino que los servicios suministrados por el contratista independiente sean esenciales o propios de la industria petrolera, que es lo que se advierte en este caso.

Sin embargo, cabe destacar que, en todo caso, la circunstancia de que en el asunto el demandante realizara labores de índole administrativo no significa que era ajena a la industria del petróleo como lo cuestionó la empleadora.

En efecto, nótese que en el documento titulado *«funciones y responsabilidades por cargo»* (f.º 10 a 13), se advierte que la vinculación del actor tenía la finalidad de *«Coordinar con el Director de Recursos Humanos y Asistente de Recursos Humanos el manejo administrativo del taladro que se le haya asignado»*, y para tales fines debía realizar, entre otras funciones:

- Todo el proceso de enganche y selección del personal de campo, asegurándose que se cumplan las habilidades necesarias para desempeñar el cargo.
- Solicitar el suministro de los elementos necesarios, para el normal desarrollo de las actividades realizadas en el taladro y conseguir en la zona los elementos que la operación requiera con urgencia.
- Elaborar y enviar mensualmente el presupuesto de partes establecidos en determinado campo base asignado.

- Informar permanentemente a la operadora, sobre el personal existente en el taladro y las condiciones de seguridad existentes.
- Manejar el personal del taladro asignado, e informar todas las anomalías que se den a su jefe inmediato.
- Asegurar que los contratistas desarrollen la labor acordada [...].

A juicio de la Corte, el trabajo desplegado por el demandante, pese a ser administrativo, cumplía un papel preponderante no solo en la gestión del recurso humano encargado de operar los equipos de taladro, sino también que era el encargado de garantizar que el lugar de trabajo contara con todos elementos y maquinaria requerida para la perforación de pozo.

Y ello, desde luego, es una función esencial en la ejecución del trabajo de campo e indispensable en la cadena productiva de la beneficiaria Ecopetrol y la contratista Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, pues es claro que sin las labores desempeñadas por el accionante no sería posible la producción de hidrocarburos, tal como lo refirió el trabajador en la alzada.

Las labores de dicha naturaleza -administrativas-, aunque en principio no recaen sobre la elaboración directa de un bien o servicio, no por ello debe entenderse que son ajenas o extrañas a estos; antes bien, son connaturales a cualquier proceso productivo e indispensables para garantizar estándares de calidad, eficiencia y, en general, un recto funcionamiento de toda actividad económica.

En tal perspectiva, la Corte declarará que Germán Alirio Rojas Rodríguez tiene derecho a acceder a las prestaciones convencionales de los trabajadores de Ecopetrol S. A.

Ahora, previo a concretar las condenas, debe precisarse que pese los requerimientos efectuados a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, respecto al envío íntegro de todos los pagos efectuados al trabajador, no fue posible obtenerlos completamente.

No obstante, ello no puede constituir un obstáculo para la resolución del asunto, porque implicaría prolongar indefinidamente la decisión con las consecuencias que ello podría generar en los derechos del demandante que espera obtener una pronta resolución del asunto.

Lo anterior, máxime que conforme a lo establecido en el artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable en virtud del principio de integración normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, incumbe a las partes acreditar los supuestos de hecho que alegan y constituyen fundamento de sus pretensiones.

Claro lo anterior, se tiene que el demandante solicitó la aplicación de los beneficios de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la Unión Sindical Obrera -USO- y Ecopetrol.

Por tanto, la Corte analizará las pretensiones formuladas con base en dicho instrumento colectivo, las cuales se concretan en: (i) el reajuste de salarios, prestaciones sociales y vacaciones conforme a la escala salarial de los trabajadores de Ecopetrol S. A.; (ii) el pago de trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo, así como las horas de recreación; (iii) el pago de los beneficios convencionales y (iv) la reliquidación de prestaciones sociales conforme a los beneficios extralegales.

1. Reajustes de salario, prestaciones sociales y vacaciones

Pues bien, inicialmente es preciso señalar que al analizar el interrogatorio de parte del demandante se tiene que admitió que recibió el pago de salarios, prestaciones y vacaciones en los términos establecidos en los contratos de obra o labor celebrados con Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación.

Así, se tiene que lo que el actor pretende es el ajuste de la remuneración recibida conforme a la escala salarial convencional establecida para su cargo y, por esa vía el reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones pagadas.

No obstante, para ello era totalmente necesario que acreditara no solo el salario que recibió, sino también la respectiva escala salarial del cargo, a fin de que la Corte pudiera establecer si en efecto existía una diferencia entre la

remuneración recibida y la que está prevista para los trabajadores de planta de Ecopetrol S. A. que ejercen ese empleo o el equivalente funcional (CSJ SL, 2 nov. 2006, rad. 26467). Precisamente, en esta decisión, reiterada en CSJ SL1174-2022, la Corte precisó:

El principio es entonces que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual. Y se complementa con una prohibición que sanciona la diferencia de salarios por motivos de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales y que significa la prohibición del trato desigual, injusto, afrentoso.

El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral (subraya la Sala).

En este asunto, si bien se allegó la Convención Colectiva de Trabajo 2006-2009 -vigente hasta el 8 de junio de 2009-, la cual remitía a los escalafones de los años anteriores, lo cierto es que en el artículo 125 estableció que en los noventa días siguientes a su vigencia se establecería para los trabajadores de contratistas una política de asimilación de cargos de acuerdo con el escalafón de dicha convención; sin embargo, no se allegó tal documento.

Similar ocurre con el acta extraconvencional de 19 de diciembre de 2007, pues en esta se incluyó el «*procedimiento*

para la aplicación del escalafón general», lo cual se soportó en el «cuadro de clasificaciones. Cargo convención» contenido en un documento es un anexo que tampoco fue aportado.

Ahora, en lo que concierne a los acuerdos extraconvencionales de 1.º de abril y 23 de abril de 2009, se aprecia que estipulan unas recategorizaciones o reclasificaciones del escalafón de la Convención Colectiva 2009-2014, que detalló:

ANEXO UNICO: ESCALAFON GENERAL - Vigencia 1o de julio de 2009 a 30 junio de 2010.

Cuadro de clasificaciones. Cargos convencionales

NIVEL SALARIAL	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D		NIVEL E		NIVEL F	
PUNTO MAX	85 - 119		120 - 124		130 - 138		141 - 169		190 - 242		213 - 227	
SALARIO BASICO DEANO	38.870	40.814	42.858	45.002	47.255	49.621	52.999	55.950	59.193	62.817	66.238	70.968 74.120
CATEGORIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 13
OPERACIONES PLANTAS Y EMERGENCIAS			OPERADOR DE PLANTA D		OPERADOR DE PLANTA C		OPERADOR DE PLANTA D		OPERADOR DE PLANTA E		OPERADOR INTEGRAL DE PLANTA	
			OPERADOR DE TRANSPORTE B		OPERADOR DE TRANSPORTE C		OPERADOR DE TRANSPORTE D		OPERADOR DE TRANSPORTE E		OPERADOR INTEGRAL DE TRANSPORTE	
			OPERADOR DE CONTRAFINANCIAMIENTO B		OPERADOR DE CONTRAFINANCIAMIENTO C		OPERADOR DE CONTRAFINANCIAMIENTO D		OPERADOR DE CONTRAFINANCIAMIENTO E		OPERADOR INTEGRAL DE CONTRAFINANCIAMIENTO	
			ANALISTA B		ANALISTA C		ANALISTA D		ANALISTA E		ANALISTA INTEGRAL	
MANTENIMIENTO DE SUPERFICIE			MANTENEDOR DE SUPERFICIE B MECANICO		MANTENEDOR DE SUPERFICIE C MECANICO		MANTENEDOR DE SUPERFICIE D MECANICO		MANTENEDOR DE SUPERFICIE E MECANICO		MANTENEDOR INTEGRAL DE SUPERFICIE MECANICO	
			MANTENEDOR DE SUPERFICIE B ELECTRICISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE C ELECTRICISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE D ELECTRICISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE E ELECTRICISTA		MANTENEDOR INTEGRAL DE SUPERFICIE ELECTRICISTA	
			MANTENEDOR DE SUPERFICIE B INSTRUMENTISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE C INSTRUMENTISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE D INSTRUMENTISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE E INSTRUMENTISTA		MANTENEDOR INTEGRAL DE SUPERFICIE INSTRUMENTISTA	
			OPERADOR DE SUBSUELO B		OPERADOR DE SUBSUELO C		OPERADOR DE SUBSUELO D		OPERADOR DE SUBSUELO E		OPERADOR INTEGRAL DE SUBSUELO	
METALMECANICA			METALMECANICO B		METALMECANICO C		METALMECANICO D		METALMECANICO E		METALMECANICO INTEGRAL	
SOLDADURA			SOLDADOR B		SOLDADOR C		SOLDADOR D		SOLDADOR E		SOLDADOR INTEGRAL	
SERVICIOS DE DEPARTO			OPERADOR DE EQUIPO PESADO B		OPERADOR DE EQUIPO PESADO C		OPERADOR DE EQUIPO PESADO D		OPERADOR DE EQUIPO PESADO E			
			LOGISTICO Asesor de Vehiculos B, Operacion B		LOGISTICO Asesor de Vehiculos C, Operacion C		LOGISTICO Asesor de Vehiculos D					
			DE SALUD Asesor de Enfermeria B		DE SALUD Asesor de Enfermeria C		DE SALUD Asesor de Enfermeria D					
SERVICIOS DE DEPARTO			A LA OPERACION Centro Asesorante (Clase 3 Modulo)		A LA OPERACION Refractoria Asesor Tercero B		A LA OPERACION Refractoria Asesor Tercero C		A LA OPERACION Refractoria Asesor Tercero D			
			GENERALISTAS Otrosos, Casos, Asesor, Vigilancia		GENERALISTAS Otrosos, Casos, Asesor, Vigilancia		GENERALISTAS Otrosos, Casos, Asesor, Vigilancia		GENERALISTAS Otrosos, Casos, Asesor, Vigilancia			
			GENERALISTAS Otrosos, Casos, Asesor, Vigilancia		GENERALISTAS Otrosos, Casos, Asesor, Vigilancia		GENERALISTAS Otrosos, Casos, Asesor, Vigilancia		GENERALISTAS Otrosos, Casos, Asesor, Vigilancia			



 DIRECTOR GENERAL DE SALUD

167

No obstante, dicho documento no relaciona el cargo «*field check*» y el actor tampoco demuestra que alguno de los allí relacionados ejerciera las mismas funciones o similares a esta, menos aún el nivel de categorización al que pertenecería o su equivalente.

Lo mismo ocurre con el escalafón general de 1.º de julio de 2014 a 30 de junio de 2015, pues no se relaciona el cargo del actor o que alguno de estos se equipare al suyo, como se detalla a continuación.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2014-2018

ESCALAFÓN GENERAL Julio 1° 2014 - Junio 30 2015 Cuadro de clasificaciones. Cargos convencionales												
NIVEL SALARIAL	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C		NIVEL D			NIVEL E		NIVEL F
PUNTOS HAY	95 - 110		120 - 134		156 - 180		191 - 199			199 - 213		213 - 237
SALARIO BÁSICO QUINCE	40.483	81.968	58.338	58.107	61.818	64.073	68.362	72.254	77.808	81.900	85.721	91.740 #F.901
CATEGORÍAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 13
OPERACIÓN DE PLANTAS Y ESTACIONARIAS	OPERADOR DE PLANTA B		OPERADOR DE PLANTA C		OPERADOR DE PLANTA D			OPERADOR DE PLANTA E		OPERADOR INTEGRAL DE PLANTA		
	OPERADOR DE TRANSPORTE B		OPERADOR DE TRANSPORTE C		OPERADOR DE TRANSPORTE D			OPERADOR DE TRANSPORTE E		OPERADOR INTEGRAL DE TRANSPORTE		
	OPERADOR DE CONTRAMANEIO B		OPERADOR DE CONTRAMANEIO C		OPERADOR DE CONTRAMANEIO D			OPERADOR DE CONTRAMANEIO E		OPERADOR INTEGRAL DE CONTRAMANEIO		
	ANALISTA B		ANALISTA C		ANALISTA D			ANALISTA E		ANALISTA INTEGRAL		
	DOMINERO B		DOMINERO C		DOMINERO D			DOMINERO E		DOMINERO INTEGRAL		
MANTENIMIENTO DE SUPERFICIE	MANTENEDOR DE SUPERFICIE B MECÁNICO		MANTENEDOR DE SUPERFICIE C MECÁNICO		MANTENEDOR DE SUPERFICIE D MECÁNICO			MANTENEDOR DE SUPERFICIE E MECÁNICO		MANTENEDOR INTEGRAL DE SUPERFICIE MECÁNICO		
	MANTENEDOR DE SUPERFICIE B ELECTRICISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE C ELECTRICISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE D ELECTRICISTA			MANTENEDOR DE SUPERFICIE E ELECTRICISTA		MANTENEDOR INTEGRAL DE SUPERFICIE ELECTRICISTA		
	MANTENEDOR DE SUPERFICIE B INSTRUMENTISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE C INSTRUMENTISTA		MANTENEDOR DE SUPERFICIE D INSTRUMENTISTA			MANTENEDOR DE SUPERFICIE E INSTRUMENTISTA		MANTENEDOR INTEGRAL DE SUPERFICIE INSTRUMENTISTA		
	OPERADOR DE SUBSUELO B		OPERADOR DE SUBSUELO C		OPERADOR DE SUBSUELO D			OPERADOR DE SUBSUELO E		OPERADOR DE INTEGRAL DE SUBSUELO		
OPERACIÓN DE SUELO												
METALMECÁNICA	METALMECÁNICO B		METALMECÁNICO C		METALMECÁNICO D			METALMECÁNICO E		METALMECÁNICO INTEGRAL		
SOLDADURA	SOLDADOR B		SOLDADOR C		SOLDADOR D			SOLDADOR E		SOLDADOR INTEGRAL		
SERVICIOS DE APOYO	OPERADOR DE EQUIPO PESADO B		OPERADOR DE EQUIPO PESADO C		OPERADOR DE EQUIPO PESADO D			OPERADOR DE EQUIPO PESADO E				
	LOGÍSTICOS Auxiliar de Materiales B.		LOGÍSTICOS Auxiliar de Materiales C.		LOGÍSTICOS Auxiliar de Materiales D.			LOGÍSTICOS Auxiliar de Materiales E.				
	A LA OPERACIÓN Generalista Auxiliar de Enfermería B.		A LA OPERACIÓN Refractario Auxiliar Técnico Generalista Chief, Capital		A LA OPERACIÓN Refractario Auxiliar Técnico Generalista Chief, Capital			A LA OPERACIÓN Refractario Auxiliar Técnico Generalista Chief, Capital				
Cartagena											102.732	111.825

166

También, es preciso señalar que en el artículo 125 de la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2018 se dispuso que mientras se realizaba la nueva clasificación de escalafón, se mantendría el procedimiento para la aplicación del escalafón general contenido en las actas extraconvencionales de 19 de diciembre de 2007, 1.º y 23 de abril de 2009.

Sin embargo, como se expuso, dichos instrumentos por sí solos no son demostrativos de la escala salarial convencional establecida para su cargo.

Además, la Corte no debe pasar inadvertido que en los contratos de trabajo de 1.º de octubre de 2009 -vigente hasta 27 de mayo de 2012- y 28 de mayo de 2012 -vigente hasta el 5 de febrero de 2015-, Germán Alirio Rojas Rodríguez y Saxon Services de Panamá S. A. sucursal Colombia establecieron en el parágrafo quinto de la cláusula séptima que la remuneración y el auxilio de pago de los aportes a salud y pensión en un 100% a cargo de aquella empresa, *«incluyen el salario máximo del escalafón convencional»*.

De ahí que, si el actor pretendía el reajuste de salarios y, por esa vía, las prestaciones y vacaciones pagadas conforme a la escala salarial de los trabajadores de planta de Ecopetrol S. A., debía demostrar no solo que percibió una remuneración inferior respecto al escalafón en comento, sino también que dicho pacto no se ajustó a la realidad; sin embargo, lo omitió.

Lo mismo ocurre con los contratos de obra suscritos el 17 de abril de 2008 (f.º 29 a 31) y el 7 de junio de 2009 (f. 26 a 28), en los cuales, si bien no se consagró la misma estipulación respecto al escalafón, lo cierto es que no se allegaron pruebas que den cuenta de alguna diferencia salarial, pese a la obligación que tenía el actor de probarlo.

Por tanto, se confirmará el fallo impugnado en ese aspecto específico.

2. Trabajo suplementario, dominical y festivo, y horas de recreación

En este asunto no se discutió que las funciones del actor eran de dirección, confianza y manejo, lo que implica que estaba excluido de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo en los términos de los artículos 161 y 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ello, máxime que en el párrafo primero de la cláusula séptima de los contratos de obra se acordó que en el pago mensual de la remuneración *«queda incluido el pago de los servicios que el trabajador se obliga a realizar durante el tiempo estipulado en el presente contrato, y el de la remuneración por horas extras»*.

Ahora, en cuanto a los dominicales y festivos, se aprecia que el actor trabajó bajo un sistema de turnos como se constata en la cláusula octava de los contratos de trabajo antes referidos, en los cuales se acordó que:

[...] debe laborar turnos de UNO días de trabajo por UNO de descanso de la siguiente manera: laborará en el campo CATORCE (14) días continuos. Agotados los CATORCE (14) días, descansará CATORCE (14) días, dentro de los cuales se entiende que se conceden al trabajador los descansos compensatorios por haber laborado los dominicales y festivos que se encuentren dentro de los CATORCE (14) días de trabajo continuo, así mismo se entiende que dentro de los CATORCE (14) días de descanso la empresa reconoce con descansos, el recargo del 75% del salario ordinario a que tiene derecho el trabajador por haber laborado los domingos y/o festivos.

De ahí que las partes anticiparon tanto el trabajo suplementario como la remuneración de los descansos dominicales y festivos por la dinámica propia de dicho sistema de turnos, de modo que los conceptos reclamados estaban pactados por las partes en el salario, el cual, como se indicó, fue cancelado por el empleador en los términos de los contratos celebrados -conforme lo admitió el demandante- (CSJ SL588-2024).

Debe destacarse que, en cuanto a las horas de recreación, el actor elevó tal requerimiento con base en lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, respecto a lo cual es suficiente señalar que dicho precepto prevé su disfrute, no su compensación en dinero, que es lo que se extrae de dicha pretensión.

Por tanto, se confirmará el fallo impugnado en ese aspecto.

3. Beneficios convencionales

De entrada debe destacarse que en los contratos de trabajo por obra o labor que Germán Alirio Rojas Rodríguez celebró con Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación –entre el 1.º de octubre de 2009 y el 27 de mayo de 2012, y el 28 de mayo de 2012 al 5 de febrero de 2015-, se estableció en el parágrafo quinto del artículo séptimo que en la remuneración pactada y el auxilio de aportes a salud y pensión en un 100% a cargo de aquella empresa, se incluían

«las prestaciones y beneficios establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre ECOPETROL S. A. y la UNION SINDICAL OBRERA-USO», de conformidad con lo estipulado en el artículo 1.º del Decreto 284 de 1957.

Como puede advertirse, las partes decidieron incluir en la retribución directa del servicio y en los aportes la compensación anticipada de los beneficios extralegales; sin embargo, a juicio de la Corte, en este caso dicha estipulación no puede surtir efectos jurídicos, conforme se explica a continuación.

La jurisprudencia de esta Sala ha establecido que en el marco de la autonomía contractual el empleador y trabajador tienen plena libertad de estipular el salario que retribuirá el servicio contratado, siempre que no desconozca los mínimos legales o convencionales en virtud a lo dispuesto en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, dicho precepto habilita a las partes a acordar un salario integral, esto es, aquel que además de la retribución del trabajo ordinario compense anticipadamente las *«prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al 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 (CSJ SL, 10 ago. 1998, rad. 10799, SL, 15 may. 2007, rad. 28256 y SL2142-2021).

Para que tal estipulación surta efectos jurídicos se requiere que el trabajador perciba un salario ordinario igual o superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional mínimo equivalente al 30% de dicho monto correspondiente a la empresa.

No obstante, en este asunto no se cumplen tales presupuestos, pues aunque al contestar la demanda la empleadora refirió que se acordó un salario integral, de los contratos de obra o labor vigentes entre las partes desde el 17 de abril de 2008 hasta el 5 de febrero de 2015 no se extrae un pacto en tal sentido, menos aún un salario en los términos descritos, si se tiene en cuenta que el *pactado* desde el 2008 -\$3.024.000, \$2.440.000, \$2.950.000, \$3.664.537- a la terminación de la relación laboral -\$3.906.396 año 2015- eran inferiores a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes -que para el 2015 era de \$6.443.500-; esto sin contar el porcentaje prestacional adicional.

De ahí que en el asunto analizado la compensación anticipada de las prestaciones no podía utilizarse para desconocer los derechos mínimos e irrenunciables que la ley o los instrumentos colectivos reconocen en los términos de los artículos 13 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 53 de la Constitución Nacional, que es precisamente lo que ocurre cuando se estipula su inclusión en el salario sin las exigencias formales de ley.

Ahora, debe destacarse que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 488 del Código Sustantivo del

Trabajo, en concordancia con el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los derechos laborales prescriben en tres años contados a partir del momento en que cada uno se hizo exigible.

En el asunto analizado, se tiene que el vínculo laboral del demandante terminó el 5 de febrero de 2015, el 19 de mayo siguiente se presentó la reclamación respectiva a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, quien la respondió el 9 de junio del mismo año, la demanda se radicó el 18 de mayo de 2018 y en ese mismo año se notificó a las partes e intervinientes.

De ahí que operó el término de prescripción trienal respecto a los derechos causados y exigibles con anterioridad al 5 de febrero de 2012, y antes del 5 de febrero de 2011 para las vacaciones (CSJ SL3186-2024).

Adicionalmente, es necesario aclarar que no quedan afectadas por este fenómeno las eventuales diferencias por concepto de cesantías, pues son exigibles a la terminación del contrato de trabajo (CSJ SL1174-2022).

En ese orden, la Sala procederá a concretar cada beneficio.

3.1. Vacaciones convencionales

Esta prestación fue incluida en iguales términos en las Convenciones Colectivas de Trabajo 2009-2014 y 2014-2018

(artículo 95 y 97 respectivamente), como se detalla a continuación:

Las vacaciones se liquidarán con el salario ordinario que esté devengando el trabajador el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, para liquidación de vacaciones solo se excluirán el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden [...].

Sin embargo, la Corte de entrada advierte que corresponde a una reproducción del artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que implica que en cuanto a la liquidación de las vacaciones los interlocutores sociales no establecieron beneficios adicionales, que es lo que pretende el demandante.

3.2. Auxilio de cesantías e intereses a las cesantías convencional

Las Convenciones Colectivas de Trabajo 2006-2009, 2009-2014 y 2014-2018 (artículos 102 y 104 respectivamente) señalaron:

Para liquidar el auxilio de cesantía se tomará como base el último salario mensual del trabajador, siempre y cuando que no haya tenido variación en los últimos tres (3) meses.

Cuando el salario varíe por aumento del salario ordinario básico, reemplazos de vacantes, sobrerremuneraciones (dominicales y festivos, ganancias extras, sobretiempo, recargos de salario), se tomará como base el promedio de lo devengado en los últimos tres (3) meses o en todo el tiempo servido si fuere menor de tres (3) meses.

Al analizar los desprendibles de nómina aportados, se tiene que Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación efectuaba los pagos al trabajador en quincenas «*vencidas*» conforme se extrae de los contratos por obra o labor celebrados.

No obstante, como se indicó, los desprendibles de nómina no se allegaron de forma completa, dado que solo se suministraron los del «*periodo 2*» de cada mes y, al respecto, la Corte advierte que entre el 17 de abril de 2008 y el 6 de junio de 2009, el trabajador recibió el salario ordinario mensual de \$3.024.000, sin que dichas pruebas den cuenta de que el mismo tuviera alguna variación por algún concepto.

De ahí la relevancia de que se aportaran aquellos desprendibles de forma completa a efectos de establecer alguna diferencia, sobre todo porque el comprobante de liquidación del contrato de 17 de abril de 2008 a 6 de junio de 2009 da cuenta de que se liquidaron las cesantías sobre un salario promedio mensual de \$3.159.692 -superior al salario ordinario \$3.024.000-; sin embargo, no hay elementos de prueba que expliquen tal circunstancia o que permitan extraer las razones de ello.

Similar ocurre con el periodo 7 de junio de 2009 a 30 de septiembre de 2009, puesto que el comprobante de liquidación de contrato muestra que se calcularon las cesantías sobre un promedio mensual de \$2.677.719, que si

bien es inferior a la salario ordinario \$2.950.000, lo cierto es que no se allegaron los desprendibles de nómina de la primera quincena de cada mes y tampoco obra algún desprendible del mes de septiembre que permitan realizar las liquidaciones pertinentes.

Lo mismo sucede con el periodo 1.º de octubre de 2009 a 27 de mayo de 2012, en cuanto a que no reposan las nóminas completas; además, de la liquidación definitiva del contrato se extrae que se tomó un promedio salarial de \$3.761.611, pese a que el último salario básico era de \$3.664.537.

Igual ocurre con el periodo 28 de mayo de 2012 a 5 de febrero de 2015, pues además de lo dicho sobre los desprendibles de nóminas referidos, se advierte que en la liquidación definitiva de este último contrato se incluyeron tanto las cesantías del 2014 en \$4.166.822 y proporcionalmente las del 2015; ambas sobre un promedio mensual de \$5.915.399, respecto a las cuales no es dable establecer si se calcularon correctamente ante la falta de pruebas que den cuenta de la variación en el aumento del salario ordinario básico en los últimos tres meses.

Y respecto a los intereses a las cesantías, la Sala no advierte alguna disposición al respecto en los instrumentos colectivos en comento.

3.3. Prima de servicios

Los artículos 118 de la Convención 2009-2014 y 115 de la Convención 2014-2018, si bien hacen alusión a dicha prestación, lo cierto es que al respecto solo destacan que «*no tiene incidencia salarial*».

Así, la Corte advierte que dicha estipulación es acorde con lo establecido en el artículo 307 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que los instrumentos extralegales aportados evidencien algún beneficio adicional al respecto.

3.4. Prima de transporte

Pues bien, el artículo 68 de la Convención Colectiva de Trabajo 2009-2014 y el artículo 62 del instrumento 2014-2018 establecieron una «*prima de transporte*» sin incidencia salarial; no obstante, también previeron que, en tratándose de «*personal de turno de [...] Casabe [...] se suministrara [sic] transporte en la misma forma como se viene haciendo*».

De ahí que la circunstancia de trabajar en el Campo Casabe no habilitaba por sí mismo aquel beneficio, y si bien de dichos artículos y los subsiguientes también se extrae que este procedía por ciertos traslados por fuera de dicho lugar, no se allegó algún elemento de prueba que evidencie tales situaciones en el asunto.

Además, debe precisarse que al analizar los desprendibles de nómina de la segunda quincena de agosto de 2012 a enero 2015, se infiere que el actor percibió un «*auxilio de transporte lugar de origen (no salarial)*»; sin

embargo, no hay certeza si corresponde a la prima de transporte aludida o a una prestación diferente que reconocía la empresa contratista.

De modo que al no acreditarse de forma concluyente los supuestos hechos de la norma convencional, no se advierte si al actor le asiste algún derecho al respecto.

3.5. Prima de habitación

La Convención Colectiva de Trabajo 2009-2014 contempló la «*prima o subsidio de habitación o arriendo*» en los siguientes términos:

ARTÍCULO 72 - A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá la prima o subsidio de habitación en cuantía de ciento noventa mil setecientos treinta y nueve pesos (\$190.739,00) mensuales para el Primer año de vigencia de la Convención, para el Segundo año de vigencia de la Convención esta suma tendrá un incremento del IPC causado durante los últimos doce meses más 1.0 % y, para el Tercer año de vigencia de la Convención, un incremento del IPC causado de los últimos doce meses más 1,15% sobre la suma fijada para el segundo año de vigencia, para el cuarto año de vigencia de la Convención, un incremento del IPC causado de los últimos doce meses más 1.15% sobre la suma fijada para el tercer año de vigencia, para el quinto año de vigencia de la Convención, un incremento del IPC causado de los últimos doce meses más 1.5% sobre la suma fijada para el cuarto año de vigencia. A los trabajadores afiliados a la USO que no ocuparen casas de propiedad de la Empresa. Esta prima se pagará por mensualidades vencidas y proporcionalmente al tiempo laborado dentro del respectivo mes. También será cubierta a los trabajadores de las condiciones aquí anotadas que se encuentren disfrutando de permiso remunerado o estén incapacitados.

Parágrafo. Al personal del Distrito de Producción que habita [...].

ARTÍCULO 73.- Los trabajadores que por razones de su trabajo ocupen ocasionalmente campamentos de la Empresa, recibirán

la prima de habitación, siempre y cuando el campamento no sea su residencia permanente.

Parágrafo. La Empresa exigirá en todos los Distritos que los contratistas en labores propias de la industria del petróleo paguen a sus trabajadores el subsidio de arriendo, como lo disponen los Artículos 72 y 73.

Por su parte, los artículos 69 y 70 de la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2018 contempló aquel beneficio en condiciones idénticas; no obstante, modificó su monto como se detalla a continuación:

A partir de la vigencia de la Convención, la Empresa reconocerá la prima o subsidio de habitación en cuantía de *doscientos veintiocho mil quinientos sesenta y dos pesos (\$228.562.00)* mensuales para el primer año de vigencia de la Convención, incrementado en el IRC causado durante los últimos doce meses a partir del segundo año de vigencia. A los trabajadores afiliados a la USO que no ocuparen casas de propiedad de la Empresa. Esta prima se pagará por mensualidades vencidas y proporcionalmente al tiempo laborado dentro del respectivo mes. También será cubierta a los trabajadores de las condiciones aquí anotadas que se encuentren disfrutando de permiso remunerado o estén incapacitados [...].

En el asunto, se tiene que los desprendibles de nómina aportados y los comprobantes de liquidación definitiva de los contratos evidencian que el trabajador no percibió dicho beneficio en los lapsos reclamados, pese a ser beneficiario de estos.

Esto, no solo porque estaba expresamente reconocido para los trabajadores de los contratistas que desempeñan labores propias de la industria del petróleo, sino también porque la residencia en las casas de propiedad de Ecopetrol estaba destinada a sus propios trabajadores según se extrae de las pruebas.

Al efectuar los cálculos respectivos, se tienen las sumas que se detallan a continuación:

DESDE	HASTA	NO. MESES	VALOR TOTAL DE LA PRIMA DE HABITACIÓN	INDEXACIÓN DE LA PRIMA DE HABITACIÓN
17/04/2008	31/12/2008	8,47	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2009	31/12/2009	12	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2010	31/12/2010	12	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2011	31/12/2011	12	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2012	5/02/2012	1,17	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
6/02/2012	31/12/2012	10,83	\$ 2.301.309	\$ 2.169.825
1/01/2013	31/12/2013	12	\$ 2.602.382	\$ 2.358.899
1/01/2014	31/12/2014	12	\$ 2.688.905	\$ 2.292.889
1/01/2015	5/02/2015	1,17	\$ 266.656	\$ 217.640
TOTALES			\$ 7.859.252	\$ 7.039.253

3.6. Prima convencional

Los artículos 94 y 96 de las Convenciones Colectivas de Trabajo 2009 a 2018 consagraron la «prima convencional», atinente al pago de 24 días de salario en junio y 24 días en noviembre de cada año, los cuales se liquidan proporcionalmente al tiempo servido en el semestre respectivo, cuyo pago al actor no fue acreditado por Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia.

El cálculo respectivo arroja los siguientes valores:

DESDE	HASTA	DÍAS A PAGAR SEGÚN CONVENCIÓN COLECTIVA	SALARIO	VALOR DE LA PRIMA CONVENCIONAL	INDEXACIÓN DE LA PRIMA CONVENCIONAL
17/04/2008	30/06/2008	9,87	\$ 3.024.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/07/2008	31/12/2008	24	\$ 3.024.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2009	30/06/2009	24	\$ 3.024.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/07/2009	31/12/2009	24	\$ 2.950.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2010	30/06/2010	24	\$ 3.186.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/07/2010	31/12/2010	24	\$ 3.186.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2011	30/06/2011	24	\$ 3.393.090	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/07/2011	31/12/2011	24	\$ 3.393.090	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2012	30/06/2012	24	\$ 3.664.537	\$ 2.931.630	\$ 2.768.174
1/07/2012	31/12/2012	24	\$ 3.023.243	\$ 2.418.594	\$ 2.264.447
1/01/2013	30/06/2013	24	\$ 3.144.172	\$ 2.515.338	\$ 2.279.396
1/07/2013	31/12/2013	24	\$ 3.811.118	\$ 3.048.894	\$ 2.752.650
1/01/2014	30/06/2014	24	\$ 3.811.118	\$ 3.048.894	\$ 2.597.525
1/07/2014	31/12/2014	24	\$ 3.906.396	\$ 3.125.117	\$ 2.611.800
1/01/2015	5/02/2015	4,67	\$ 3.906.396	\$ 607.662	\$ 485.131
TOTALES				\$ 17.696.129	\$ 15.759.122

3.7. Prima de vacaciones

El artículo 97 del instrumento colectivo 2009-2014 - vigente entre el 10 de septiembre de 2009 al 10 de septiembre de 2014- y el artículo 95 de la Convención 2014-2018 - vigente desde el 11 de septiembre de 2014- consagraron la «prima de vacaciones», equivalente al pago de 29 y 30 días, respectivamente,

[...] del salario ordinario o básico por vacaciones cumplidas, sin tener en cuenta la época en que se causaron. Esta prima constituye salario y se computará como tal para las vacaciones y prestaciones. En la misma forma no podrá pagarse proporcionalmente por periodos inferiores a un (1) año, salvo el caso de quienes a la terminación de su contrato de trabajo tengan derecho al pago de vacaciones proporcionales al tiempo servido.

Y al respecto se constata que los desprendibles de nómina aportados y sobre todo las liquidaciones definitivas de los contratos prueban que el actor en efecto no recibió el pago de dicho beneficio.

La operación aritmética correspondiente arroja los siguientes valores:

DESDE	HASTA	DÍAS A PAGAR SEGÚN CONVENCIÓN COLECTIVA	SALARIO	VALOR DE LA PRIMA DE VACACIONES	INDEXACIÓN DE LA PRIMA DE VACACIONES
17/04/2008	31/12/2008	29	\$ 3.024.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2009	31/12/2009	29	\$ 2.950.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2010	31/12/2010	29	\$ 3.186.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2011	31/12/2011	29	\$ 3.393.090	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2012	31/12/2012	29	\$ 3.023.243	\$ 2.922.468	\$ 2.731.132
1/01/2013	31/12/2013	29	\$ 3.144.172	\$ 3.039.366	\$ 2.728.782
1/01/2014	31/12/2014	30	\$ 3.906.396	\$ 3.906.396	\$ 3.245.620
1/01/2015	5/02/2015	2,92	\$ 3.906.396	\$ 379.789	\$ 303.207
TOTALES				\$ 10.248.019	\$ 9.008.740

3.8. Prima de antigüedad y bonificación de antigüedad o «quinquenal»

Ahora, la Corte advierte que el artículo 102 de la Convención Colectiva de Trabajo 2009-2014 consagró dos prestaciones diferentes, esto es, la *«prima de antigüedad»* y la *«bonificación de antigüedad»*, como se detalla a continuación:

ARTÍCULO 102.- A partir de la firma de la presente Convención, la prima de antigüedad consistirá en un (1) día hábil de descanso por cada año de servicio y podría ser reconocida en dinero efectivo o en tiempo, a en forma mixta a opción del trabajador, pero en este último caso deberá tomar la parte correspondiente en tiempo simultáneamente con sus vacaciones.

A esta prima tendrán derecho aquellos trabajadores con dos (2) o más años de servicio, continuos o discontinuos, y se otorgará simultáneamente con las vacaciones que se causen.

Adicionalmente, la Empresa reconocerá al trabajador una bonificación en dinero de acuerdo con el siguiente plan:

- a) Por cinco (5) años de antigüedad, continuos o discontinuos, recibirá el equivalente a nueve (9) días del salario básico que esté devengando al momento de cumplir dicha antigüedad.

- b) Por diez (10) años de antigüedad, continuos o discontinuos, recibirá bajo las mismas condiciones del literal a) el equivalente a catorce (14) días.

[...]

g) Adicional al plan quinquenal anterior se otorgará una suma de ciento ochenta mil pesos (\$180.000.00) para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia esta suma tendrá un incremento del IPC causado en los últimos doce meses anteriores más 1.0% sobre la suma fijada para el primer año, para el tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva, tendrá un incremento del IPC causado en los últimos doce meses anteriores más 1.15%, sobre la suma fijada para el segundo año de vigencia, para el cuarto año de vigencia de la presente Convención Colectiva, tendrá un incremento del IPC causado en los últimos doce meses anteriores más 1.15%, sobre la suma fijada para el tercer año de vigencia, para el quinto año de vigencia de la presente Convención Colectiva, tendrá un incremento del IPC causado en los últimos doce meses anteriores más 1.5%, sobre la suma fijada para el cuarto año de vigencia. Esta suma se entregará por una sola vez a los trabajadores que cumplan durante la vigencia de esta Convención, cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) o treinta (30) años de servicios continuos o discontinuos.

La bonificación establecida en los literales a), b), [...] y g) no tendrá incidencia salarial.

Por su parte, el artículo 100 del instrumento 2014-2018 consagró:

ARTÍCULO 100.- A partir de la firma de la presente Convención, la prima de antigüedad consistirá en un (1) día hábil de descanso por cada año de servicio y podrá ser reconocida en dinero en efectivo o en tiempo, o en forma mixta a opción del trabajador, pero en este último caso deberá tomar la parte correspondiente en tiempo simultáneamente con sus vacaciones.

Cuando el trabajador escoja la opción del reconocimiento de la prima de antigüedad en dinero (sic), la Empresa le otorgará un (1) día calendario para disfrutar en tiempo por cada año de antigüedad del trabajador en la Empresa, sin que en ningún caso sea superior seis (6) días. Estos días en tiempo, no podrán ser fraccionados deberán ser tomados en una única oportunidad, ya sea junto con las vacaciones o en fecha distinta, previo acuerdo con el jefe inmediato, dentro del término de un (1) año, de la fecha de cumplimiento de la antigüedad, en cuyo vencimiento se perderán los días en tiempo. En ningún caso este tiempo podrá

compensarse en dinero, es decir siempre deberán ser disfrutados en tiempo.

A esta prima tendrán derecho aquellos trabajadores con dos (2) o más años de servicio, continuos o discontinuos.

Adicionalmente, la Empresa reconocerá al trabajador una bonificación con incidencia salarial en dinero de acuerdo con el siguiente plan:

Años de antigüedad continuos o discontinuos	Días del salario básico que esté devengando al momento de cumplir con dicha antigüedad
5	5
10	10
15	15
20	20
25	25
30	30
35	35
40	40
45	45

En el asunto analizado, las pruebas allegadas no demuestran que el demandante percibiera las prestaciones referidas, pese a tener derecho a estas, pues nótese que aunque entre las partes se celebraron diez contratos de trabajo por obra o labor, el actor llevaba más de 9 años de servicios continuos -del 9 de diciembre de 2005 al 5 de febrero de 2015-.

Recuérdese que en el caso operó el fenómeno de la prescripción de los derechos causados y exigibles con antelación al 5 de febrero de 2012, de modo que, en lo que concierne a la prima de antigüedad en dinero, que corresponde a un día hábil por cada año de servicio, se adeuda una suma equivalente a 3 días de salario, lo cual asciende a:

DESDE	HASTA	DÍAS A PAGAR SEGÚN CONVENCIÓN COLECTIVA	SALARIO	VALOR DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD	INDEXACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD
17/04/2008	16/04/2009	0	\$ 3.024.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
17/04/2009	16/04/2010	1	\$ 3.186.000	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
17/04/2010	16/04/2011	1	\$ 3.393.090	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
17/04/2011	16/04/2012	1	\$ 3.664.537	\$ 122.151	\$ 116.077
17/04/2012	16/04/2013	1	\$ 3.144.172	\$ 104.806	\$ 95.531
17/04/2013	16/04/2014	1	\$ 3.144.172	\$ 104.806	\$ 90.223
17/04/2014	5/02/2015	0	\$ 3.906.396	\$ 0	\$ 0
TOTALES				\$ 331.763	\$ 301.831

Por otra parte, aunque el actor en principio tendría derecho a la bonificación de antigüedad o «*quinquenal*» por acreditar 5 años de antigüedad -no acreditó los 10 años-, tal prerrogativa está prescrita, si se tiene en cuenta que dicho lapso lo cumplió el 9 de diciembre de 2010; fecha en la que, además, tal bonificación no tenía incidencia salarial conforme a lo dispuesto en la Convención 2009-2014.

3.9. Prima de monte

Al respecto, se advierte que el actor no tiene derecho a este beneficio, dado que el mismo no estaba destinado para los trabajadores de «*campo casabe*», conforme se extrae del artículo 103 de la Convención Colectiva de Trabajo 2009-2014 y el artículo 101 del instrumento colectivo 2014-2018.

3.10. Bono alimentación

El artículo 59 de la Convención Colectiva de Trabajo 2009-2014 establece que Ecopetrol S. A. contaba con restaurante en la ubicación de «*Casabe*», a fin de suministrar alimentación a los trabajadores, en los siguientes términos:

a) A los trabajadores que residan con sus familiares en Barrancabermeja, le Empresa les suministrará almuerzo a razón de cinco pesos (\$5.00) por comida, y se les reconocerá la suma de cuatro pesos (\$4.00) como subsidio a quienes tengan derecho, hagan uso o no de este servicio, cuando tengan que trabajar en Casabe su jornada ordinaria.

b) A los trabajadores, con o sin familiares inscritos que laboran en Casabe en turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., la empresa les suministrará almuerzo según modalidad de El centro.

c) A los trabajadores con o sin familiares inscritos que vivan en Barrancabermeja, que laboren en turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m., la Empresa les dará una comida gratis o un subsidio de alimentación a opción del trabajador por turno de Setecientos veintidós pesos (\$722.00) para el primer año de vigencia, para el segundo año de vigencia esta suma será de Mil treinta y ocho pesos (\$1,038.00), para el tercer año de vigencia la suma de Mil trescientos setenta y cinco pesos (\$1,375.00), para el cuarto año de vigencia la suma de Mil setecientos veintinueve pesos (\$1,729.00) y para el quinto año de vigencia la suma de Dos mil noventa y seis pesos (\$2,096.00).

A los trabajadores con o sin familiares inscritos que laboren en turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m., se les dará un subsidio de alimentación de Ocho mil novecientos cincuenta y tres pesos (\$8,953.00) para el primer año de vigencia, para el segundo año de vigencia esta suma será de Nueve mil cuatrocientos cuarenta y seis pesos (\$9,440.00), para el tercer año de vigencia la suma de Nueve mil novecientos sesenta y siete pesos (\$9,967.00), para el cuarto año de vigencia la suma de Diez mil quinientos diez y seis pesos (\$10,510.00) y para el quinto año de vigencia la suma de Once mil noventa y seis pesos (\$11,096.00).

d) Los trabajadores que laboren en Casabe y sean trasladados a trabajar a El Centro o a Cantagallo, recibirán [sic] el mismo tratamiento de los trabajadores del lugar a donde fueron trasladados mientras permanezcan en ese lugar. A los trabajadores sin sus familiares que residen en Barrancabermeja y laboran en Casabe, la Empresa les suministrara almuerzo en Casabe, con la misma modalidad en que se les suministra a los trabajadores con familiares inscritos [...].

Parágrafo. Para las cuadrillas de perforación, limpieza de pozos o cualquier otra cuadrilla de Casabe y Cantagallo cuyos trabajadores no puedan tomar, por razón del trabajo, alimentación en la cafetería de Casabe y Cantagallo, la Empresa proveerá comida caliente, llevada en termos. A estos trabajadores cuando laboren en el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m., se les dará una comida gratis y un subsidio de ocho pesos (\$8.00) por turno laborado.

Y tal estipulación se planteó en similares términos en el artículo 56 de la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2018.

No obstante, debe precisarse que al igual que el auxilio de transporte, el actor percibió dicho bono de alimentación en el segundo periodo de noviembre y diciembre de 2014, sin que haya certeza si corresponde al aludido beneficio de Ecopetrol o a una prestación diferente que reconocía la empresa contratista.

Con todo, se tiene que dicha prestación estaba sujeta a varios requisitos, esto es, la residencia de los trabajadores con o sin sus familias en determinada zona, los turnos laborados, si recibían o no alimentación directamente por la empresa, si eran trasladados o no a otros lugares de trabajo, o si lograban o no tomar los alimentos.

De ahí que, aunque el actor era beneficiario de aquella prerrogativa convencional, no demostró que su situación se enmarcó en alguno de los supuestos descritos, pese a que era indispensable a efectos de evidenciar si la demandada le adeudaba alguna suma por tal concepto.

4. Reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones conforme beneficios convencionales

Como se expuso anteriormente, el actor tiene derecho a las primas de habitación, convencional, de vacaciones y de

antigüedad, las cuales, valga precisar, tienen incidencia salarial.

En efecto, en el caso de las vacaciones, de la literalidad de los artículos 97 de Convención Colectiva de Trabajo 2009-2014 y 95 del instrumento 2014-2018 se extrae que: *«Esta prima constituye salario y se computara [sic] como tal para las vacaciones y prestaciones»*.

Y las restantes, de los artículos 115 y 118 de dichos acuerdos se extrae que: *«las primas, viáticos, viáticos sindicales y subvenciones que reciba el trabajador, constituyen factor de salario en la proporción que señala la ley»*.

De ahí que, al realizar los cálculos por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones, solo con base en la incidencia salarial de las prestaciones convencionales mencionadas, se tiene que la demandada adeuda los siguientes valores:

DESDE	HASTA	BASE SALARIAL	NÚMERO DE DÍAS	CESANTÍAS	INDEXACIÓN CESANTÍAS
17/04/2008	31/12/2008	\$ 2.112.320	254	\$ 1.490.359	\$ 1.733.557
1/01/2009	31/12/2009	\$ 1.678.765	360	\$ 1.678.765	\$ 1.881.301
1/01/2010	31/12/2010	\$ 883.209	360	\$ 883.209	\$ 932.390
1/01/2011	31/12/2011	\$ 935.420	360	\$ 935.420	\$ 918.355
1/01/2012	31/12/2012	\$ 908.534	360	\$ 908.534	\$ 849.051
1/01/2013	31/12/2013	\$ 942.565	360	\$ 942.565	\$ 846.248
1/01/2014	31/12/2014	\$ 1.072.843	360	\$ 1.072.843	\$ 891.369
1/01/2015	5/02/2015	\$ 1.074.948	35	\$ 104.509	\$ 83.435
TOTAL				\$ 8.016.204	\$ 8.135.705

DESDE	HASTA	CESANTÍAS	NÚMERO DE DÍAS	INTERESES SOBRE CESANTÍAS	INDEXACIÓN INTERESES SOBRE CESANTÍAS
17/04/2008	31/12/2008	\$ 1.490.359	254	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2009	31/12/2009	\$ 1.678.765	360	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2010	31/12/2010	\$ 883.209	360	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2011	31/12/2011	\$ 935.420	360	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2012	31/12/2012	\$ 908.534	360	\$ 109.024	\$ 101.886
1/01/2013	31/12/2013	\$ 942.565	360	\$ 113.108	\$ 101.550
1/01/2014	31/12/2014	\$ 1.072.843	360	\$ 128.741	\$ 106.964
1/01/2015	5/02/2015	\$ 104.509	35	\$ 1.219	\$ 973
TOTAL				\$ 352.092	\$ 311.374

DESDE	HASTA	BASE SALARIAL	NÚMERO DE DÍAS	PRIMA DE SERVICIOS	INDEXACIÓN PRIMA DE SERVICIOS
17/04/2008	31/12/2008	\$ 2.112.320	254	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2009	31/12/2009	\$ 1.678.765	360	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2010	31/12/2010	\$ 883.209	360	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2011	31/12/2011	\$ 935.420	360	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2012	31/12/2012	\$ 908.534	360	\$ 908.534	\$ 849.051
1/01/2013	31/12/2013	\$ 942.565	360	\$ 942.565	\$ 846.248
1/01/2014	31/12/2014	\$ 1.072.843	360	\$ 1.072.843	\$ 891.369
1/01/2015	5/02/2015	\$ 1.074.948	35	\$ 104.509	\$ 83.435
TOTAL				\$ 3.028.451	\$ 2.670.103

DESDE	HASTA	BASE SALARIAL	NÚMERO DE DÍAS	VACACIONES	INDEXACIÓN VACACIONES
17/04/2008	31/12/2008	\$ 2.112.320	254	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2009	31/12/2009	\$ 1.678.765	360	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2010	31/12/2010	\$ 883.209	360	PRESCRIPCIÓN	PRESCRIPCIÓN
1/01/2011	31/12/2011	\$ 935.420	360	\$ 467.710	\$ 459.177
1/01/2012	31/12/2012	\$ 908.534	360	\$ 454.267	\$ 424.526
1/01/2013	31/12/2013	\$ 942.565	360	\$ 471.283	\$ 423.124
1/01/2014	31/12/2014	\$ 1.072.843	360	\$ 536.422	\$ 445.685
1/01/2015	5/02/2015	\$ 1.074.948	35	\$ 52.254	\$ 41.718
TOTAL				\$ 1.981.936	\$ 1.794.229

Por otra parte, como se indicó en casación y en la sentencia CSJ SL17526-2016, el artículo 1.º del Decreto Legislativo 284 de 1957 no establece la solidaridad entre la empresa beneficiaria y el contratista independiente en el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones.

Lo anterior, porque cada una de las empresas contratantes conserva la independencia de los vínculos laborales con sus empleados; por tanto, las nuevas obligaciones laborales que surjan por la extensión de las prerrogativas salariales y prestacionales, debe asumirlos exclusivamente el contratista independiente.

De ahí que las condenas se impondrán única y exclusivamente a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, motivo por el cual la Corte no se pronunciará acerca del llamamiento en garantía realizado por Schlumberger Surencó S. A.

Las demás excepciones presentadas por las accionadas se entienden resueltas con lo decidido.

En suma, la Corte revocará parcialmente los numerales 2.º y 3.º de la sentencia proferida el 21 de julio de 2020 por el Juez Treinta Laboral del Circuito de Bogotá para, en su lugar, condenar a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, a pagar la suma de \$92.564.717, sin perjuicio de lo que se cause en adelante por concepto de indexación de estas condenas y hasta el cumplimiento del fallo, conforme a los conceptos de que se detallan a continuación:

TOTAL			\$ 92.564.717
	PRIMA DE HABITACIÓN	\$ 7.859.252	
	INDEXACIÓN PRIMA DE HABITACIÓN	\$ 7.039.253	
	PRIMA CONVENCIONAL	\$ 17.696.128,80	
	INDEXACIÓN PRIMA CONVENCIONAL	\$ 15.759.122,13	
	PRIMA DE VACACIONES	\$ 10.248.019,00	
	INDEXACIÓN PRIMA DE VACACIONES	\$ 7.039.253,28	
	PRIMA DE ANTIGÜEDAD	\$ 331.763	
	INDEXACIÓN PRIMA DE ANTIGÜEDAD	\$ 301.831	
	CESANTÍAS	\$ 8.016.204	
	INDEXACIÓN CESANTÍAS	\$ 8.135.705	
	INTERESES A LAS CESANTÍAS	\$ 352.092	
	INDEXACIÓN INTERESES A LAS CESANTÍAS	\$ 311.374	
	PRIMA DE SERVICIOS	\$ 3.028.451	
	INDEXACIÓN PRIMA DE SERVICIOS	\$ 2.670.103	
	VACACIONES	\$ 1.981.936	
	INDEXACIÓN VACACIONES	\$ 1.794.229	

Se confirmará en lo demás.

Las costas de las instancias estarán a cargo de Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, Schlumberger Surencó S. A.

Por último, la Corte no pasa desapercibido que el 9 de junio de 2025 Germán Alirio Rojas solicitó que se sancionara a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, por negarse a aportar su historia laboral con la información de todos los pagos efectuados a aquel, pese a los requerimientos que se les hicieron.

De ahí que, para efectos de determinar la procedencia o no de la multa prevista en el numeral 3.º del artículo 44 del Código General del Proceso, se abre trámite incidental contra Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, conforme lo dispuesto en el párrafo de tal precepto y el artículo 59 de la Ley 270 de 1996.

En consecuencia, se ordenará que por Secretaría de la Sala se corra traslado por un término de cinco (5) días hábiles, para que exponga y demuestre las razones por las cuales no allegó la información requerida al proceso. Una vez lo anterior, deberá volver el expediente al despacho para continuar con el trámite pertinente.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, actuando en sede de instancia,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE los numerales 2.º y 3.º de la sentencia proferida el 21 de julio de 2020 por el Juez Treinta Laboral del Circuito de Bogotá. En su lugar, se condena a Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación a pagar la suma de \$92.564.717, sin perjuicio de lo que se cause en adelante por concepto de indexación y hasta el cumplimiento del fallo, conforme a los conceptos de que se detallan a continuación:

- Prima de habitación \$7.859.252
- Indexación prima de habitación \$7.039.253
- Prima convencional \$17.696.128,80
- Indexación prima convencional \$15.759.122,13
- Prima de vacaciones \$10.248.019
- Indexación prima de vacaciones \$7.039.253,28
- Prima de antigüedad \$331.763
- Indexación prima de antigüedad \$301.831
- Cesantías \$8.016.204
- Indexación cesantías \$8.135.705
- intereses a las cesantías \$352.092
- Indexación intereses a las cesantías \$311.374
- Prima de servicios \$3.028.451
- Indexación prima de servicios \$2.670.103
- vacaciones \$1.981.936
- Indexación vacaciones \$1.794.229

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás.

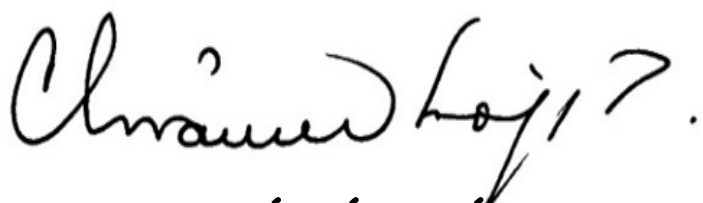
TERCERO: Ordenar la apertura de trámite incidental contra Saxon Services de Panamá S. A. Sucursal Colombia, hoy Dowell Schlumberger International Inc. en liquidación, para efectos de determinar la procedencia o no de la multa prevista en el numeral 3.º del artículo 44 del Código General del Proceso, conforme lo dispuesto en el párrafo de tal precepto y el artículo 59 de la Ley 270 de 1996, por las razones indicadas en la parte motiva de esta providencia.

Por Secretaría de la Sala córrase traslado a la referida accionada por un término de cinco (5) días hábiles, para que exponga y demuestre las razones por las que no allegaron al proceso la información requerida. Una vez cumplido lo anterior, vuelva el expediente al despacho para continuar con el trámite pertinente.

CUARTO: Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



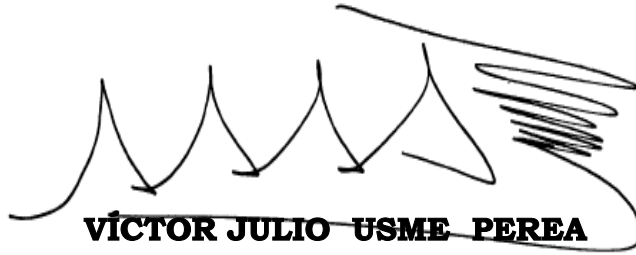
LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



VÍCTOR JULIO USME PEREA



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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

Código de verificación: A29F077CC3E26F37EE9F6CA0704F67F513CD497AD3D42EDAC8F71F775FEFCC4A
Documento generado en 2025-12-19