

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA
SALA LABORAL**

SALA CUARTA DE DECISIÓN

Magistrado Ponente: **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: HENRY CORTES SALAMANCA

DEMANDADO: C.B.I. COLOMBIANA S.A.

RADICACIÓN: 13001-31-05-007-2015-00163-01

ASUNTO: Apelación de sentencia

TEMA: Despido injusto y bonificación de asistencia.

Cartagena De Indias D.T. y C, siete (7) de abril del año dos mil veintidós (2022).

CUESTIÓN PREVIA

Conforme al Decreto 806 de 2020, y los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 del 5 y 27 de junio de 2020 respectivamente, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura, para cerrar la instancia, la Sala Cuarta de Decisión laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena conformada por los magistrados FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA, como ponente, JOHNNESY LARA MANJARRES con ausencia justificada y MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO, se integraron a fin de debatir y proferir la siguiente **SENTENCIA** de manera escrita:

1. ANTECEDENTES

1.1. PRETENSIONES

HENRY CORTES SALAMANCA, presentó demanda ordinaria laboral admitida mediante auto de treinta (30) de abril de 2015, en donde solicitó se declare la existencia de un contrato de trabajo con CBI COLOMBIANA S.A desde el 13 de febrero de 2014 hasta el 24 de septiembre de 2014. Solicitó que se declare la ineficacia de la terminación del contrato, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, como consecuencia, se reintegre sin solución de continuidad al mismo cargo que venía desempeñando, junto con el pago la sanción contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; la cancelación de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, bonificaciones legales y extralegales, y demás derechos laborales causados desde el despido hasta cuando sea efectivamente reintegrado.

Así mismo, requirió la reliquidación de los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivos, vacaciones disfrutadas en tiempo, primas, cesantías, intereses de las cesantías, aportes a seguridad social, teniendo en cuenta el carácter de salario de la bonificación de asistencia. De forma subsidiaria, pidió que de no ser procedente el reintegro se condene a la indemnización por despido injusto, a la cancelación de los descuentos realizados de la liquidación de prestaciones sociales y a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

1.2. HECHOS DE LA DEMANDA

Como soporte de sus pretensiones, el demandante, dijo en síntesis que laboró para CBI COLOMBIANA S.A, desde el 13 febrero de 2014 hasta el 24 de septiembre de 2014, en el cargo de electricista. Anotó que durante la vigencia de la relación laboral presentó dolores en la región lumbar por lo cual fue incapacitado en varias ocasiones, situación que era de conocimiento del empleador, a pesar de ello, decidió dar por terminado el contrato de trabajo, y sin solicitar la autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

Señaló que, recibía como contraprestación directa de sus servicios la bonificación de asistencia, sin embargo, tal emolumento no era tenido en cuenta para la liquidación de los recargos por trabajo suplementario, nocturnos, dominicales, festivos y las vacaciones disfrutadas en tiempo, lo cual también ocasionó afectaciones en el cálculo y pago de las prestaciones sociales y aportes a seguridad social. Por último, refirió que el contrato de trabajo terminó de forma injusta, como quiera que se dio producto de un proceso inconcluso de investigación de las supuestas faltas, en donde se desconoció el derecho de contradicción y defensa, al no practicarse los testimonios solicitados en la diligencia de descargos.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

CBI COLOMBIANA S.A: El escrito de contestación fue admitido mediante auto de fecha 24 de junio de 2016 (fol. 404). Aceptó la existencia del contrato de trabajo en los extremos temporales señalados en el líbello primigenio. Se opuso a las pretensiones de la demanda, por cuanto el demandante no era beneficiario de la estabilidad laboral reforzada y la terminación del vínculo laboral se sustentó en una justa causa, en donde previamente se escuchó al accionante sobre los hechos que se le endilgó en la carta de terminación, sin que se evidencie vulneración del derecho de contradicción y defensa. Frente a la bonificación de asistencia, estableció que no era percibido como contraprestación directa de los servicios prestados, por lo que no podía ser considerada como salario. Propuso las excepciones de buena fe, prescripción, innominada o genérica.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, al que le correspondió su conocimiento, puso fin a la primera instancia con sentencia de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2019, por medio de la cual absolvió a CBI COLOMBIANA S.A de las pretensiones formuladas por el accionante. Basó su decisión en que era un punto pacífico la existencia del contrato de trabajo en los extremos temporales señalados en la demanda. Frente a la estabilidad laboral reforzada indicó que, dentro del plenario no se encuentra demostrado que el demandante tuviera una afectación en su salud que le impidiera realizar sus funciones de forma regular.

Anotó que el actor durante la vigencia de la relación laboral percibió la bonificación de asistencia, sin embargo, no había lugar a emitir condena alguna, por cuanto los volantes de pago aportados no tenían valor probatorio al no encontrarse firmado, de acuerdo a la norma aplicable, que correspondía al Código Procedimiento Civil, lo cual impedía tener certeza sobre el valor de dicho estipendio y el número de horas extras efectivamente laboradas. En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, acotó que no era necesario seguir un proceso disciplinario al no ser el despido una sanción, por consiguiente, no era procedente la

indemnización por despido injusto, máxime cuando el demandante aceptó los hechos endilgados los cuales fueron calificados como graves.

3. RECURSO DE APELACIÓN

DEMANDANTE: Indicó que su inconformismo con la sentencia de primera instancia radicaba en los siguientes puntos: (i) la terminación del contrato de trabajo fue injusta, al evidenciarse una violación al debido proceso, como quiera que al demandante no se le escucharon los testimonios que había solicitado en el acta de descargo, vulnerándose la oportunidad de pedir y practicar pruebas, así como tampoco se le brindó la posibilidad de contradecir los testimonios del supervisor y del jefe de seguridad. Situación que fue ratificada con el interrogatorio de parte del representante legal de la accionada, cuando indicó que no tenía certeza sobre el proceso disciplinario del accionante, por lo que la evasión a la respuesta debió calificarse en su contra.

(ii) En cuanto a la reliquidación de las acreencias laborales, indicó que los volantes de pago aportados tienen valor probatorio, dado que para la fecha en que se notificó CBI COLOMBIANA S.A. y en la que se presentó la contestación, ya se encontraba vigente el Código General del Proceso, de manera que para restarle fuerza probatoria la demandada debía desconocerlos o tacharlo de falso, no siendo el interrogatorio de parte la oportunidad procesal para realizar dicho desconocimiento. Así las cosas, a su juicio resulta procedente realizar los cálculos aritméticos, atendiendo a que la bonificación de asistencia era salario ordinario, al ser percibida como contraprestación directa de los servicios, de manera habitual y para enriquecer el patrimonio del trabajador.

(iii) Por último, señaló que había lugar a reconocer la indemnización del artículo 65 del CST, toda vez que estaba demostrado el actuar de mala fe de CBI COLOMBIANA S.A., al desconocer el derecho al debido proceso y en atención al tratamiento dado a la bonificación de asistencia, pues a pesar de tener pleno conocimiento de su connotación salarial, la misma fue desconocida sin justificación alguna, trasgrediendo lo contemplado en el artículo 128 del CST.

CBI COLOMBIANA S.A; interpuso recurso de apelación en contra de la decisión adoptada por el juez unipersonal, alegando que, pese a no evidenciarse condena alguna en la parte resolutive de la sentencia, se encontraba inconforme con lo expresado por el *a-quo* en su parte motiva, específicamente en que la bonificación de asistencia constituía salario, por cuanto la naturaleza y la forma de cancelación de dicho emolumento denotaban su no incidencia salarial. Solicitó que se tengan en cuenta los argumentos esbozados en la contestación y los alegatos de conclusión; y las consecuencias decretadas ante la inasistencia del demandante, en donde se declararon presuntamente confesos los hechos de la demanda. Finalmente, anotó que no se encuentra acreditado que la accionada hubiese actuado de mala fe.

4. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Los alegatos presentados en instancia se tuvieron en cuenta para tomar la decisión.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES

En el presente asunto no se observan deficiencias en los presupuestos procesales ya que la demanda fue presentada en forma legal, existe competencia

tanto del Juez de primera instancia como de este tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal para resolver el asunto objeto central del presente litigio.

6. PROBLEMAS JURÍDICOS

Los problemas jurídicos a resolver de acuerdo a las razones expuestas en el recurso de apelación, giran en torno a determinar si hay lugar a declarar la incidencia salarial de la bonificación de asistencia; en caso de ser así se deberá establecer lo siguiente (i) si los volantes de pago aportados tienen valor probatorio; (ii) si hay lugar a reconocer la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, (iii) y si es procedente la indemnización por despido injusto.

7. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA

- Artículo 127 y 128 del CST
- Sentencias del 12 de febrero de 1993 con rad. N° 5481, CSJ SL, 10 dic. 1998, rad. 11310, de 5 de febrero de 1999, Rad. No. 11389, del 24 de agosto de 2000, Rad. No. 13985, del 7 de septiembre de 2010, Rad. No. 37970, CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475, CSJ SL 1101-2019, SL2707-2019, SL172-2019CSJ SL 1360 de 2018, CSJ SL3772-2018, CSL SL2586-2020, CSJ SL12220-2017, CSJ SL2088-2018, CSJ SL 1798-2018, CSJ SL2067-2019, CSJ SL 4313-2020, CSJ SL3886-2020, CSJ SL177-2020, CSJ SL5328-2019, CSJ SL4970-2019 y CSJ SL3266-2018

8. CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar, que la presente decisión estará en consonancia con las materias objeto de apelación, de conformidad con el artículo 66 A del CPTSS, adicionado por la Ley 712 de 2001 y que a estas alturas del proceso está por fuera de la controversia, la existencia de un contrato de trabajo entre HENRY CORTES SALAMANCA y CBI COLOMBIANA S.A desde el 13 febrero de 2014 hasta el 24 de septiembre de 2014

8.1. De la incidencia salarial del bono de asistencia

Ahora bien, atendiendo a que la controversia gira en torno de la incidencia salarial de la bonificación por asistencia, conviene precisar que al tenor de lo dispuesto en el artículo 127 del CST, es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio y ciertamente, por regla general todos los pagos que recibe el trabajador por su actividad subordinada son salario a menos que se trate de los siguientes: i) Prestaciones sociales; ii) Sumas recibidas en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, iii) Sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador, iv) Pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo y v) 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, conforme al artículo 128 del CST y la jurisprudencia de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia (sentencias CSJ SL12220-2017, CSJ SL2088-2018, CSJ SL 1798-2018 y CSJ SL2067-2019)

Frente a la última excepción, consagrada en el inciso final del citado artículo 128 del CST, esto es, la posibilidad de las partes de poder disponer qué beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, no constituyen salario, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral ha sido abundante la jurisprudencia sobre el alcance, específicamente las sentencias del 12 de febrero de 1993 con rad. N° 5481, CSJ SL, 10 dic. 1998, rad. 11310, CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475, CSJ SL 1101-2019, SL2707-2019, SL172-2019, CSJ SL 4313-2020, SL3886-2020, SL177-2020, SL5328-2019, SL4970-2019 y CSJ SL3266-2018, de las cuales esta Sala sin mayor hesitación extrae las conclusiones que pasan a detallarse:

1. Es salario todo pago que reciba el trabajador como contraprestación directa de sus servicios.
2. No es posible para las partes en la relación de trabajo a la luz del artículo 128 del CST, despojar de naturaleza salarial un pago que por esencia lo es.
3. El artículo 128 del CST habilita a las partes a establecer beneficios con exclusión salarial, potestad no absoluta, cuando recaiga sobre beneficios extralegales (pagos adicionales al salario básico) y no desconozcan derechos laborales, limitada a dos eventos: (i) para señalar que no es salario pagos no retributivos directamente del servicio, o (ii) para señalar que pagos aun siendo retributivos del servicio y sin que pierdan ese carácter, no tengan incidencia en la liquidación y pago de otras acreencias laborales.

Interpretación que en palabras de la Corte no resulta “descabellada” y por el contrario, acorde a la jurisprudencia asentada por la Sala de Casación en materia laboral sobre la interpretación del artículo 128 del CST, tal como señaló en sentencia STL11582-2020, al estudiar una tutela contra la Sala Tercera de este tribunal. Postura que ha sido adoptada por la mayoría de esta Sala en decisiones pretéritas a partir del 11 de marzo de 2021.

Así las cosas, en claridad sobre el alcance del artículo 128 del CST, corresponde al juez laboral, individual o plural, en cada caso, para la determinación del carácter salarial de un pago extralegal, verificar: (i) que el pago realizado por el empleador retribuya directamente el servicio para el cual fue contratado el trabajador; (ii) que sea habitual (presupuesto que por sí solo no es determinante para declarar la naturaleza salarial de un pago, pero su ausencia hace considerarlo un pago ocasional y por ende despojado de aquella naturaleza); y (iii) que no exista un pacto o régimen salarial de exclusión. Pues en caso de existir, resulta imprescindible estudiar si el mismo se adecua a las hipótesis de la conclusión vertida en el numeral 3, analizando las condiciones de cada caso en particular y de las pruebas traídas al proceso, pues de lo contrario, estará forzado a declarar la ineficacia de la disposición en atención al mandato establecido en el artículo 43 del CST.

Al revisar el expediente, se avizora que la fuente de derecho del pago en comento corresponde a la cláusula cuarta del contrato de trabajo. En dicho instrumento se estipuló que el demandante tendría como remuneración una asignación básica y una bonificación mensual cuya causación estaría determinada por dos indicadores (i) el aporte del empleado en el cumplimiento del cronograma

de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de higiene, salud y medio ambiente (HSE), la cual no integraría la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente, recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo, mientras que sería tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales – cesantías, intereses y primas de servicio, aporte a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero. También se acordó que de llegar a causarse sería calculada y pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio.

Para la Sala se encuentra demostrado su **carácter retributivo de manera directa**, dado que las condiciones de causación estaban ligadas a la asistencia y el cumplimiento del trabajo del actor, y requerían el despliegue de la fuerza de trabajo de éste, de donde brota su naturaleza salarial. También se cumple el presupuesto de **habitualidad**, en vista que, dicho pago era de causación mensual, por así reconocerse en el instrumento que consagró la bonificación.

A su turno, como ya se dijo, viene acreditada la **exclusión del bono** de HSE y cumplimiento o llamado bono de asistencia, de la base de liquidación de ciertos estipendios, como es el caso de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivos y vacaciones disfrutadas, exclusión que tal como fue redactada no pretendió quitar carácter salarial a un pago que evidentemente tenía esa connotación, sino que se determinó que, el bono de asistencia no integraría la base de liquidación para la remuneración de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo, lo cual se acompasa a una de las hipótesis de desalarización enseñadas por la jurisprudencia, esto es, a pesar de ser retributivo del servicio, no se desconoció la naturaleza salarial del pago, sino que se determinó no tenerlo en cuenta para ciertos pagos (trabajo suplementario y vacaciones disfrutadas en tiempo).

Sumado a lo anterior, la exclusión se hizo frente a los conceptos de menor incidencia, por el contrario, la bonificación si era tenida en cuenta para el cálculo de prestaciones sociales (cesantías, intereses y primas de servicio), aporte a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero, conceptos a todas luces de mayor notabilidad.

Conclusión que, no riñe con la postura de la Sala de Casación Laboral plasmada en la sentencia CSJ SL2018-2021, en tanto, debe aclararse que en dicha sentencia la Corte no casó la sentencia dada la técnica empleada en casación, sin embargo, ello no fue impedimento, para referirse a la bonificación de asistencia; explicó la Corte que el pacto de desalarización, *“huérfano de cualquiera otra consideración o prueba, no alcanza a demostrar con contundencia que un determinado pago no es retributivo del servicio”*, por ende, al advertirse por el tribunal con las pruebas de aquel proceso que era retributivo del servicio, era inminente su naturaleza salarial, explicación que se acompasa a las conclusiones 1 y 2 dadas en la parte general de este acápite.

Nótese que la exclusión aplicada por la demandada no recae sobre la naturaleza salarial del bono, sino que lo descarta de la base de liquidación de ciertos pagos, lo cual es acorde a la interpretación y alcance del artículo 128 del CST, reiterado en la citada sentencia, que *“pagos que son “salario” pueden no obstante excluirse de la base*

de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales”, que resulta ser la hipótesis advertida en el caso bajo estudio.

Por otro lado, es necesario precisar que, esta Sala desprende la naturaleza salarial de la bonificación de asistencia del instrumento que la consagró, por lo que en esta oportunidad resulta inane pronunciarse sobre el valor probatorio de los volantes de pago, objeto de recurso del accionante, como quiera que a pesar de que la Sala encontró acreditado que dicho emolumento sí era percibido como contraprestación directa de los servicios, determinó que sobre el mismo recaía un pacto de exclusión salarial válido, no siendo procedente la reliquidación deprecada por el actor, de manera que resulta inane pronunciarse sobre tal aspecto.

Así las cosas, al estar demostrado que el pago por bonificación por asistencia era retributivo del servicio, se daba de manera habitual, pero a pesar de su carácter retributivo, el instrumento que lo consagró no desconoció el carácter salarial del pago, sino que lo excluyó de la base de liquidación de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo, lo cual es permisible a la luz de la interpretación enseñada por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en cuanto al alcance de la parte final del artículo 128 del CST, esta Sala concluye que la exclusión resulta válida y vinculante para ambas partes, por consiguiente, no hay lugar a reliquidarlas acreencias laborales deprecadas, lo cual conlleva a confirmar la decisión absolutoria de primera instancia, pero bajo los argumentos expuesto en esta oportunidad.

8.2. De la terminación del contrato de trabajo

Insiste el recurrente que la finalización devino en injusta, al violar CBI COLOMBIANA S.A. el derecho al debido proceso y a la defensa.

Sobre este tópico, resulta oportuno indicar que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL2351 de 2020, reiterada en la SL5421 de 2021, indicó que el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, debía respetar el derecho de defensa y debido proceso, concediendo las siguientes garantías:

- a) Comunicar al trabajador los hechos y razones concretas por las cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar motivos diferentes a los enunciados.
- b) La inmediatez.
- c) Que se configure una causal expresa enunciada en el Código Sustantivo del Trabajo.
- d) Agotar el procedimiento a seguir para el despido, en caso de que se encuentre establecido en la convención colectiva de trabajo, reglamento interno o el contrato de trabajo
- e) La oportunidad del trabajador, de rendir descargos o rendir la versión de los hechos, de forma previa al despido. Sobre este último punto de manera específica indicó *“esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST,*

en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador”.

En el caso en particular, considera la Sala que CBI COLOMBIANA S.A cumplió con los requisitos anteriormente mencionados, dado que se encuentra acreditado que, mediante la comunicación de 24 de septiembre de 2014, se le informó al actor sobre las razones específicas sobre la cual se le daba por terminado el contrato de trabajo. La inmediatez, pues la falta endilgada al trabajador ocurrió el 9 de septiembre de 2014 y el vínculo laboral finalizó el 24 de ese mismo mes y año. La configuración de una justa causa calificada como grave, la cual no es objeto de debate por parte del recurrente. Así mismo, no se evidencia la existencia de un procedimiento a seguir para despedir al trabajador; y al demandante se le dio la oportunidad de rendir su versión de los hechos a través de la diligencia de descargo efectuada el 22 de septiembre de 2014; de manera que, no se advierte la vulneración alegada por el accionante.

Ahora bien, indica el apelante que se le violó el debido proceso al no escuchársele los testigos solicitado en el acta de descargo. Al respecto, se estima que no existió la vulneración alegada, por cuanto el demandante no solicitó en la diligencia de descargo la práctica de testimonio alguno, pues sólo hizo referencia a los trabajadores que podían avalar su posición, pues en su tenor literal expresó “*como testimonio de lo que he dicho puedo mencionar a los trabajadores OSCAR PAVA, ADOLFO CÁRDENAS, ELKIN SABALSA*”, reiterándose que del mismo no se desprende que el actor hubiese elevado petición alguna.

En todo caso, de acuerdo a la jurisprudencia en cita (SL2351 de 2020), el derecho de defensa del trabajador se centra en la posibilidad de ser oído previamente al despido, aclarando que tal aspecto no se garantiza únicamente con la diligencia de descargos, sino cuando se le brinda la oportunidad al trabajador a través de cualquier medio de hacer una exposición de su caso al empleador, el cual una vez ha escuchado al trabajador, puede tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo si no encuentra satisfechas las explicaciones de éste último. De lo mencionado, se evidencia que al actor si se le escucho previamente al despido, y, por lo tanto, se le garantizó su derecho defensa.

Por otro lado, no puede alegar que no se le brindo la posibilidad de contradecir los testimonios del supervisor y del jefe de seguridad, pues la demandada no indicó como fundamento para dar por terminado el contrato de trabajo, las declaraciones de estos trabajadores, sino que el mismo actor reconoció la falta.

De esta manera el hecho de que el trabajador hubiese reconocido la falta en el proceso de investigación, a tal punto que se insiste, que su ocurrencia y la calificación como grave no fueron objeto de inconformidad alguna, resultaría inane en caso de tener la posición de que efectivamente solicitó los testigos mencionados que estos fueron escuchados, ante la circunstancia descrita

Finalmente, se aclara que el hecho de que el representante legal hubiese dado o no respuestas evasivas en el interrogatorio de parte, en cuanto a la investigación adelantada para dar por terminado el contrato de trabajo, ello no conduce a concluir que la accionada vulneró el debido proceso, pues esta es una garantía que se debe respetar previo al despido, máxime cuando de acuerdo a lo expuesto esta agencia judicial no encontró trasgresión del derecho invocados por el actor.

En los anteriores términos, se confirmará la decisión de primera instancia. Y ante este panorama resulta inane referirse al resto de los argumentos expuestos en el recurso de apelación tanto de la parte demandante como de la demandada, en lo referente al valor probatorio de los volantes de pago y la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

9. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante ante la no prosperidad del recurso de apelación presentado de conformidad con el artículo 365 del CGP, de aplicación en materia laboral por remisión normativa del artículo 145 del CPTSS. Se fijan unas agencias en derecho en suma de ½ SMMLV en favor de CBI COLOMBIANA S.A.

10. DECISIÓN

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha dieciocho (18) de diciembre de 2019, emanada por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de **HENRY CORTES SALAMANCA** contra **CBI COLOMBIANA S.A**

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante. Se fijan como agencias en derecho una suma equivalente a ½ SMMLV en favor de CBI COLOMBIANA S.A, de conformidad con las anotaciones dadas en precedencia.

TERCERO: Devolver en su oportunidad el expediente al Juzgado de origen para lo pertinente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
Magistrado Ponente

Ausencia justificada
JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS
Magistrada



MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO
Magistrada

Se deja constancia que siendo las 4:07 pm hubo suspensión del servicio eléctrico, lo cual impidió hacer uso del aplicativo para firma electrónica, por lo cual se firma digitalmente.