



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES

Tipo de Proceso	ORDINARIO LABORAL
Radicado	13001-31-05-005-2018-00260-01
Demandante	AMAURY CAÑATE ALVAREZ
Demandado	CBI COLOMBIANA S.A., REFICAR S.A. y las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A y CONFIANZA S.A
Magistrado Ponente	CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS

En Cartagena a los ocho (08) días del mes de abril del año dos mil veintidós (2022), la Sala Segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, procede a resolver la apelación, dentro del proceso (ordinario), instaurado por: **AMAURY CAÑATE ALVAREZ** contra **CBI COLOMBIANA S.A., REFICAR S.A. y las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. y CONFIANZA S.A.**, radicación única **13001-31-05-005-2018-00260-01**, en la modalidad de alternancia, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

ALEGATOS: Esta etapa se surtió mediante auto del 10 de junio del 2021, notificada por estado No 97 del 11 de junio de 2021, el cual se encuentra debidamente ejecutoriado.

II. OBJETO

El objeto de esta sentencia es resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, contra la sentencia del 7 de octubre de 2019, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante la cual declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y CBI COLOMBIANA S.A., con extremos temporales del 1 de marzo de 2013 al 20 de octubre de 2014; absolvió a las demandadas CBI COLOMBIANA S.A, REFICAR S.A y las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. y CONFIANZA S.A. de todas y cada una de las pretensiones; impuso costas a la parte demandante, fija agencias en 1 SMLMV.

III. CUESTIÓN PREVIA

SOLICITUD DE PRUEBA DE OFICIO: Advierte la Sala que, en esta segunda instancia, que la parte demandada CBI COLOMBIANA S.A., solicitó que se decretara como prueba de oficio y se incorporara al proceso la Guía Técnica Colombiana GTC-250 sobre “Buenas prácticas sociales para la exploración y explotación de hidrocarburos”.

Para esta Colegiatura, dicho pedimento probatorio contraria la naturaleza contemplada por el legislador para el decreto de una prueba de oficio, pues recuérdese que esta debe nacer de la voluntad del Juez y solo cuando este la considere indispensable para el esclarecimiento de los hechos controvertidos en el proceso, presupuestos que no se cumplen en el caso bajo examen.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

Aunado a ello, se tiene que la solicitud, tampoco cumple con los requisitos de procedencia establecidos en el artículo 83 del CPTYSS, debido a que dicha prueba no fue pedida ni decretada en primera instancia, por lo que se niega la práctica de la misma.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, RESUELVE: NO ACCEDER a la solicitud de prueba de oficio presentada por la apoderada de la parte demandada.

Renuncia de Poder: Mediante correo electrónico adiado 23 de noviembre de 2020 la sociedad VT SERVICIOS LEGALES S.A.S. presentó renuncia al poder que le fue conferido por CBI COLOMBIANA S.A., previa comunicación al liquidador de la referida sociedad.

La renuncia presentada se encuentra ajustada al contenido del artículo 76 del CGP, aplicable por vía de integración analógica contenida en el artículo 145 del CPTSS, por lo que resulta procedente.

Reconocimiento de Poder: El doctor ENRIQUE GÓMEZ MARTÍNEZ, en calidad de liquidador de la demandada CBI COLOMBIANA S.A. manifiesta otorgar poder a los abogados SEBASTIÁN JIMÉNEZ OROZCO, identificado con cédula de ciudadanía No.1.144.051.110 y tarjeta profesional No. 263.908 del C. S. de la J. y SARA URIBE GONZÁLEZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.144.167.510 y tarjeta profesional No. 276.326 del C. S.J, a quienes se les reconoce personería para actuar conforme a las facultades conferidas, por ser procedente.

IV.ANTECEDENTES RELEVANTES

Pretensiones

El demandante solicitó en su escrito de demanda se declare la bonificación de asistencia devengada constituye salario, hacia parte de la remuneración ordinaria y debía tomarse en cuenta para liquidar el trabajo suplementario, dominical y festivo; se declare como factor salarial todas las acreencias devengadas por el demandante, tales como bono de alimentación convencional, bono Sodexo, incentivo HSE, incentivo progreso convencional, incentivo progreso tubería, trabajo en días festivos; hora feriado, incentivo hora adicional convencional y prima técnica; se condene a la reliquidación de las horas extras, recargo nocturno, dominical y festivos, prestaciones sociales, incentivos extralegales tomando como base el salario base más la bonificación de asistencia; se reliquide los salarios devengados durante todo el tiempo laborado; se condene al pago de las diferencias de prestaciones sociales; se condene a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST; se condene a la indemnización del artículo 64 del CST; se condene al pago de todos los aportes a la seguridad social y parafiscal con base en el salario real devengado; costas y agencias en derecho.

Hechos

Fundó sus pretensiones en quince (15) hechos, siendo los más relevantes que el demandante celebró un contrato de trabajo, desde el 1 de marzo de 2013 al 20 de octubre de 2014, para desempeñarse como operador montacargas; que como salario remuneración se pactó un salario básico y una bonificación condicionada; que los bonos e incentivos que recibió el demandante fue como contraprestación



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

directa del servicio; que la bonificación de asistencia a pesar de haberla recibido de manera habitual, permanente y periódica no fue tomada en cuenta como factor salarial, para efectos del pago de prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y parafiscal; que el 20 de octubre de 2014 la empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, sin justa causa y sin el pago de indemnización; que a la terminación del contrato la empresa no demostró haber pagado cotizaciones al sistema de seguridad social y parafiscal de todo el contrato conforme al verdadero salario que devengó el demandante.

Contestación de la demanda: Mediante auto de fecha 6 de julio de 2018 (folio 73), se admitió la demanda y se ordenó correr traslado a la parte demandada así:

REFICAR S.A.: Visible a folio 81 al 96 del expediente. Manifestó que no le consta los hechos de la demanda. Se opuso a las pretensiones de la demanda y en su defensa propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, inexistencia de solidaridad- falta de legitimación en la causa por pasiva, principio de necesidad de la prueba y carga de la prueba, prescripción y genérica. Así mismo llamo en garantía a las aseguradoras LIBERTY SEGUROS S.A y CONFIANZA S.A.

CBI COLOMBIANA S. A.: Visible a folio 139 al 155 del expediente. Manifestó que los hechos 1,3,4,5,7 al 15 no son ciertos. Que el hecho 2,6 es parcialmente cierto. Se opuso a las pretensiones y en su defensa propuso las excepciones de buena fe, inexistencia de las obligaciones, prescripción, pago y genérica.

LIBERTY SEGURO S.A.: Visible a folio 206 al 217 del expediente. Manifestó que no le constan los hechos de la demanda. Se opuso a las pretensiones y en su defensa propuso las excepciones inexistencia de solidaridad, improcedencia de declarar salarial los beneficios extralegales pactados con el trabajador- exclusión de estos conceptos a cargo de la aseguradora, improcedencia de la sanción moratoria del artículo 65 CST, prescripción y genérica.

CONFIANZA S.A.: Visible a folio 218 al 235 del expediente. Manifestó que no le constan los hechos de la demanda. Se opuso a las pretensiones y en su defensa propuso las excepciones de ausencia de cobertura de cualquier otra indemnización diferente a la del despido sin justa causa, ausencia de cobertura de prestaciones laborales de tipo extralegal o convencional ni perjuicios morales, ni lucro por expresa exclusión, no cobertura de vacaciones, coaseguro, ausencia de solidaridad entre CBI COLOMBIANA S.A y REFICAR S.A de las acreencias laborales solicitadas por el demandante y por consiguiente ausencia de cobertura de los hechos y pretensiones de la demanda.

III.DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia del 7 de octubre de 2019 declaró la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y CBI COLOMBIANA S.A., con extremos temporales del 1 de marzo de 2013 al 20 de octubre de 2014; absolvió a las demandadas CBI COLOMBIANA S.A., REFICAR S.A. y las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. y CONFIANZA S.A. de todas y cada una de las pretensiones; impuso costas a la parte demandante, fija agencias en 1 SMLMV.

ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA: El a quo sostuvo que en el presente litigio quedó ampliamente demostrada la existencia de la relación contractual.



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL

En lo concerniente a la solidaridad de Reficar, indicó que en virtud de lo establecido en el artículo 34 del CST, no es procedente declarar la solidaridad, pues, la actividad desarrollada por el demandante fue extraña al objeto social de Reficar. En cuanto a los descuentos que afirma el demandante le fueron realizados en forma ilegal por la parte demandada CBI, la testigo Tatiana Toro, trajo al proceso las evidencias de que cada una de esas deducciones relacionadas en la reforma de la demanda conforme al folio 163 tuvieron una justificación, fueron licencias no remuneradas, por lo que es dable colegir que al momento en el que se presentan sus volantes de pagos, esos descuentos debían venir anexados en el volante de pago.

En cuanto la declaratoria del bono de asistencia, del incentivo de progreso, HSE, tubería, productividad, trabajo semana larga, días festivos, hora adicional, feriado, como constitutivos de salario, precisó que, conforme al contrato de trabajo el demandante, en la cláusula 4ta conforme pactó como sería su remuneración por los servicios prestados, del cual se colige que en efecto tenía unas bonificaciones denominadas bonificación de asistencia, otra denominada HSE, y también tenía unas bonificaciones nominadas de progreso, progreso convencional y tubería, en todas esas bonificaciones que plasmó CBI en su contrato de trabajo eran condicionadas, fue una bonificación no como contraprestación directa del servicio sino condicionadas a que no hubiese ausentismo, llegadas tarde o no se presentara ninguna fatalidad, igualmente en el mismo contrato se dejaron pactados que todos esos beneficios eran de naturaleza extralegal y que estaban amparados en el artículo 15 de la Ley 50 del 90, es decir, no tiene carácter salarial y por ser de naturaleza extralegal, podían ser pactadas como no constitutivas de salario.

En lo que se refiere a las restantes bonificaciones, sostuvo que si bien eran de naturaleza habitual no constituían salario por así haberse pactado, ese pacto de exclusión salarial está amparado por una norma legal, como es el artículo 128 del CST; que el contrato es un acuerdo de voluntades, celebrado con consentimiento de ambas partes contratantes, que debe estar exento de cualquier vicio o presión, por lo que a su tenor literal hay que atenerse, sin que exista pruebas en el proceso que el demandante haya sido obligado, presionado o coaccionado a firmar dicho contrato.

Manifestó que como no hubo lugar la reliquidación pretendida en igual forma no procede la condena por indemnización moratoria, intereses moratorios e indexación.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, el apoderado de la parte demandante interpuso y sustentó el recurso: Aduce que debe revocarse lo concerniente a los descuentos, pues la empresa no acreditó que tuviera una autorización expresa o una causa justificada.

No comparte la absolución de la indemnización moratoria del artículo 65, pues no se verificó el pago de la seguridad social, independientemente de que haya un bono o no haya un bono, se está pidiendo que se condene al pago de esa indemnización, bajo el supuesto fáctico de que no pagaron la seguridad social y parafiscal de todo el tiempo trabajado; que el a quo simplemente se limitó a decir que esos rubros no son salariales, y por lo tanto no procede lo demás; que ni siquiera probó el pago de los últimos 3 meses, así no hubiese tenido en cuenta ningún incentivo de naturaleza salarial. Tampoco se accedió a la indemnización por cesantías, simplemente se desechó la pretensión sin un mayor análisis, CBI debió haber demostrado que consignó las cesantías, se debió analizar si consignaron la cesantía oportunamente. Sostiene que la bonificación condicionada que no fue pagada conforme a los



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

condicionamiento que hace CBI y en cuanto al incentivo de productividad, sostiene que la condición para su pago está relacionada con su trabajo, ya que se reconoce siempre y cuando el factor mensual de productividad de la disciplina en que el trabajador se haya desempeñado en ese mes, aquí no estamos hablando de que no trabaje y no se desempeñe, pero, se dice que este incentivo de productividad no es salario, pese a que CBI no demostró que se cumplió o no el condicionamiento.

Insiste en que lo que se pretende es la indemnización moratoria del artículo 65 parágrafo 1, por cuanto CBI no realizó pagos de cotizaciones al sistema de seguridad social y parafiscalidad, sobre todo, todos los salarios de todo el tiempo que duró el contrato de trabajo, ni siquiera conforme al parágrafo 1 del artículo 65, todo sin tener en cuenta si se condenaba a la bonificación o a cualquier otro incentivo o beneficio de naturaleza extralegal; que el despacho debió haber realizado si efectivamente CBI pagó la seguridad social conforme a lo que él creía que debía haber pagado, no está demostrado que incluyó el valor de las horas extras tampoco en el pago de la seguridad social, no demostró si quiera que lo pagó con el salario básico, ni con el salario mínimo. No comparte la decisión del despacho cuando dice que se pactó que todos los beneficios o pagos que se hagan de naturaleza extralegal o convencional están cobijados por el pacto, ya que no se puede pactar que lo que es salario no lo sea. un pago es salario, porque tiene como efectos una retribución del servicio, pero no puede involucrar la hora feriado, no puede involucrar el incentivo por trabajo semana larga, es que el mismo concepto de esos pagos lo dice, incentivo trabajo en día festivo, es decir, si yo trabajo en día festivo, es decir, si yo trabajo en días festivos me van a pagar más, entonces tiene o no tiene una retribución directa del servicio, eso no quedó probado que haya sido lo contrario, entonces el empleador podrá pactar con el trabajador que todo aquello que recibe, inclusive por horas extras no será salario, porque así lo pactamos; que la corte ha manifestado que aquello que no es salario, por su verdadera naturaleza no podría pactarse que no se va a convertir en salario, pero nunca establece que aquello que es salario deje de ser porque pactamos que no lo será.

Por ultimo sostuvo, que no está probado que hicieron esos descuentos bajo la autorización o que fue justificado ni tampoco que pagaron la seguridad social y parafiscalidad conforme al salario, reitera que no se pueden hacer pactos de forma genérica y abstracto, es decir, todo aquello que reciba sino que debe ser lo expreso, lo expreso no es genérico, lo expreso es que conste que no va a ser salario, en el efecto en que efectivamente no lo sea, CBI no demostró que haya consignado las cesantías y por el valor que realmente debió consignarla.

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

- Artículos 65, 127 y 128 del CST

Subreglas:

- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rad No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360 -2018 radicación 53394, del 11 de abril de 2018, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de radicación No. 48351 del 17 de agosto de 2016. M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL 711 DE 2021. M.P. Dr. GERARDO BOTERO ZULUAGA.
- **Consonancia:** Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Salario. Corte Suprema de Justicia. SL SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Salario. Corte Suprema de Justicia. SL 4096 de 2019. MP DONAL JOSE DIX.

VI. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme al recurso de apelación la controversia en el sub lite, se circunscribe en determinar i) si la bonificación de asistencia, incentivo hora adicional convencional, incentivo en días festivos, incentivo semana larga, y el incentivo de productividad tienen carácter salarial; ii) tiene derecho a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y a la sanción moratoria por no consignación de cesantías; iii) tiene derecho a la devolución de los dineros que le fueron descontados.

VI. ARGUMENTOS PARA RESOLVER

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a los puntos materia de apelación.

Se encuentra probado que entre el demandante **AMAURY CAÑATE ALVAREZ y CBI COLOMBIANA S.A.**, existió un contrato de trabajo de obra o labor determinada, para desempeñarse como operador de montacargas, desde el 1 de marzo de 2013 al 20 de octubre de 2014. (folio 36-48)

INCIDENCIA SALARIAL DE LA BONIFICACIÓN DE ASISTENCIA

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. El salario es la contra prestación patrimonial que recibe el trabajador por el trabajo subordinado. Por su parte, el artículo 128 ibídem, establece: *“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”*

Las partes tienen la posibilidad de acordar libremente que conceptos, beneficios, bonificaciones u auxilios, habituales u ocasionales, pueden o no constituir salario. Sin embargo, la Corte Suprema ha marcado los lineamientos para que los Jueces pueden llegar a determinar si efectivamente un factor es salario SL SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO: *“Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo. De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en*



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada”.

Así las cosas, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, o que no es salario por decisión de las partes; si no que debe analizarse en cada caso en particular; pues la misma Corte Suprema ha indicado que, incluso aquellos que generalmente no se consideran salario, como alimentación, prima de navidad, entre otros, de no haber pactado un acuerdo sobre que no son salario podría plantearse su discusión, así dijo la corte: *“ Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión.* (SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)

Por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

Hecha la anterior precisión, se evidencia en el sub lite que las partes pactaron en la cláusula cuarta del contrato de trabajo que el trabajador tendría derecho como remuneración, una asignación fija o salario básico 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). Así mismo quedó consignado en dicha cláusula, que esta bonificación 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.

La Corte Suprema ha enseñado que para que desentrañar la naturaleza salarial de un concepto habrá de verificarse las siguientes condiciones a saber:

(i) Bonificación de asistencia como pago retributivo del servicio

Para la Sala, al establecerse en la cláusula cuarta que, al causarse la bonificación de asistencia, conforme a las condiciones allí pactadas, sería **“pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio”**, la demandada reconoce el carácter retributivo del servicio de dicho pago. Adicionalmente, las condiciones de causación a que hace referencia el canon contractual estaban ligadas a la asistencia y el cumplimiento del trabajo del actor, pues está demostrado que su causación requería el despliegue de la fuerza de trabajo del actor, concluyéndose de lo anterior, que la bonificación de asistencia era retributiva del servicio, de donde brota su naturaleza salarial.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

(ii) *Habitualidad en el pago de bonificación de asistencia*

De las pruebas allegas se pudo evidenciar que el demandante recibió el pago bonificación de asistencia, cumpliéndose con el presupuesto de habitualidad.

(iii) *De la existencia y validez del pacto de exclusión*

Viene acreditada la existencia de un pacto de exclusión celebrado entre las partes, el cual, a juicio de esta Sala, no pretendió quitar carácter salarial a un pago que evidentemente tenía tal connotación, dado que el convenio suscrito consistió en acordar que, el bono de asistencia HSE 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).

En suma, al estar demostrado que el pago por bonificación por asistencia era retributivo del servicio, se daba de manera habitual, pero a pesar de ser retributivo del servicio, el pacto no desconoció el carácter salarial del pago sino que lo excluyó de la base de liquidación de trabajo suplementario y 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 dicho pacto resultaba válido y vinculante para ambas partes.

Descendiendo al caso en concreto, se tiene que el demandante durante el desarrollo de la relación laboral recibió el pago de la bonificación de asistencia, en una suma variable, tal como se aprecia en los volantes de pago aportados con la demanda visibles a folio 49-67 del expediente; que el acuerdo nunca desconoció la naturaleza salarial del bono, sino que restó su incidencia para liquidar otros pagos, válido bajo la interpretación y alcance del artículo 128 del CST, que dicho sea de paso, lo hicieron frente a los conceptos de menor incidencia, recuérdese que 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.

A la anterior conclusión se llega luego de un nuevo análisis de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral la cual avala que las partes de una relación de trabajo, pueden en virtud del principio de autonomía de la voluntad acordar que un determinado rubro no será tenido como factor salarial para efectos de liquidación de algunas acreencias laborales, sin que ello implique un menoscabo a los derechos de los trabajadores. Adicionalmente, en sede de tutela, la Corte al analizar un caso proveniente de este Tribunal, concluyó que esta interpretación no resultaba “**descabellada**”, pues la misma se había edificado sobre el material probatorio aportado, las normas sustanciales que regulan el asunto y la jurisprudencia asentada por esta Sala de Casación y la Corte Constitucional sobre la interpretación del artículo 128 del CST que condujo al Tribunal a concluir que el pacto de exclusión salarial del bono de asistencia celebrado entre las partes en conflicto era válido, pues con él no se pretendió quitar el carácter de salario a un pago que por esencia tenía esa naturaleza, sino excluir el mismo de la base para



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

liquidar trabajo suplementario y vacaciones disfrutadas en tiempo” tal como anotó en sentencia STL11582-2020. (Negrillas fuera de texto).

De este modo el suscrito ponente rectifica su anterior posición, en el sentido que, si es ajustado a derecho que las partes puedan restarle incidencia salarial a un determinado rubro para liquidar ciertas acreencias, y así quedó plasmado en las sentencias proferidas como Magistrado Ponente el día 4 de junio de 2021, dentro de los procesos ordinarios seguidos por **ALDEMAR VARGAS SABALZA** contra **MAASY ENERGY COLOMBIA S.A.S. REFCAR SA Y CONFIANZA** radicación única **13001-31-05-002-2015-00696-01** y **WILLIAN RODRIGUEZ YANEZ** contra **CBI COLOMBIANA S.A.** radicación única **13001-31-05-004-2016-00529-01**.

En consecuencia, establecida la validez del pacto de exclusión sobre la bonificación de asistencia, no hay lugar a la reliquidación pretendida, en lo que atañe a la naturaleza salarial del bono para la liquidación de horas extras, dominical, festivos, y aportes a seguridad social.

INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD

En el folio 47 del expediente, reposa anexo 2 “otros beneficios extralegales” del contrato de trabajo, suscrito por el demandante, en donde se pactó el incentivo de productividad como un beneficio extralegal de naturaleza no salarial y estableció en su tenor literal *“el incentivo se reconocerá siempre y cuando, el factor mensual de la productividad de la disciplina en que el trabajador se haya desempeñado durante ese mes sea igual o superior a 0.7 y que el trabajo durante las diferentes jornadas durante ese mes se haya adelantado sin interrupción y disturbios constatados por el ministerio de trabajo”*.

De lo expuesto, se evidencia que el citado incentivo no constituye una contraprestación directa del servicio, al causarse por el esfuerzo grupal, específicamente por la producción igual o superior al 0.7% de los trabajadores pertenecientes a una misma disciplina, y no por la productividad individual de cada empleado. Sobre este tópico la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la Sentencia SL4980-2018, explicó que cuando se perciba una remuneración por metas globales o grupales se descarta de plano la retribución directa del servicio, al exponer en su tenor literal *“el «beneficio por productividad» además de ser una mera liberalidad del empleador, al fundarse en un esfuerzo global y no individual del trabajador, de suyo, no retribuía el servicio.”*

Luego entonces, al no ser retributivo del servicio, resulta válido y vinculante para las partes el pacto de desalarización contenido en dicho otro sí, por adecuarse a una de las hipótesis del artículo 128 del CST, esto es, restar la incidencia salarial a un pago no retributivo del servicio, lo cual se revoca este tópico de la sentencia.

De este modo el suscrito ponente rectifica su anterior posición, en el sentido que, si es ajustado a derecho que las partes puedan restarle incidencia salarial a un determinado rubro para liquidar ciertas acreencias como en este caso el incentivo de productividad.

DE LA INCIDENCIA SALARIAL DEL INCENTIVO HSE CONVENCIONAL, INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL, INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL, HORA ADICIONAL CONVENCIONAL

Se tiene que en la cláusula 12 de la Convención Colectiva suscrita entre la Unión Sindical Obrera “USO” Subdirectiva Seccional Cartagena y la empresa CBI



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL

COLOMBIANA S.A, aportada al plenario, visible en el cd a folios 151, se estableció que: “los salarios y bonificaciones del personal beneficiario, se aplicarán de acuerdo a como se describe en el **Anexo No. 1** denominado *Tabla de Salarios y Bonificaciones*”. (negritas fuera del texto)

En dicho anexo, que hace parte integral de la convención, se pactó que el incentivo progreso convención, incentivo progreso tubería convencional y la prima técnica convención, no tendrían incidencia salarial en la liquidación de prestaciones sociales y en el acta adicional 001 (folio 169), se consagró el incentivo hora adicional y trabajo en días festivos tampoco tendría incidencia salarial, acuerdo que a juicio de la Sala es totalmente eficaz a la luz de lo dispuesto en el artículo 128 del CST.

Ello encuentra respaldo en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que, en sentencia de 5 de febrero de 1999, Rad. No. 11389, señaló que:

"De otra parte, debe tenerse en cuenta que uno de los objetivos del derecho constitucional a la negociación colectiva, cuya principal expresión indudablemente la constituye la convención colectiva de trabajo, como convenio normativo de las condiciones generales de trabajo en la empresa, es el de que los patronos y los trabajadores, representados por el sindicato, de manera autónoma acuerden los mecanismos para mejorar esas condiciones de prestación de los servicios subordinados mediante la creación de prestaciones y beneficios que superen el mínimo de garantías y derechos establecidos por la ley, por ser superiores a los que ésta consagra o por no estar previstos en las normas laborales. Si ello es así, nada impide que dentro de la libertad contractual que caracteriza al convenio colectivo de trabajo las partes acuerden, en la medida que no afecten el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores por las leyes laborales, la naturaleza y los efectos que para las relaciones individuales de trabajo tendrán los beneficios y prestaciones que hayan sido instituidos como resultado del proceso de negociación.

Nada se opone, por lo tanto, a que las partes acuerden respecto de una determinada prestación que ha nacido a la vida jurídica de lo libremente pactado por ellas, sus particularidades y los efectos que su pago producirá, siempre y cuando no se trate de un derecho de estirpe legal. Carecería de sentido que al resolver un conflicto de intereses originado en la presentación de un pliego de peticiones por parte de los trabajadores, se permitiera a los involucrados en la controversia la creación de nuevos derechos laborales pero se les restringiera la posibilidad de determinar su naturaleza, sus características y los efectos jurídicos de su reconocimiento y pago, pues ello equivaldría a desnaturalizar el fundamento de la negociación colectiva al limitar la iniciativa de quienes en ella intervienen.

(...)

Significa lo anterior que la posibilidad que tienen quienes suscriben una convención colectiva de trabajo para determinar los efectos jurídicos de las prestaciones que en ella se pacten no surge del artículo 15 de la Ley 50 de 1990 --que simplemente la plasmó en un texto positivo--, ya que se trata de una facultad inherente a la esencia misma de la negociación colectiva, existente aun antes de la expedición de esa norma legal y que, en consecuencia, para su cabal utilización no depende de su reconocimiento por un precepto legal"

En sentencias posteriores del 24 de agosto de 2000, Rad. No. 13985 y del 7 de septiembre de 2010, Rad. No. 37970, la Corte reiteró el citado criterio y añadió:

"(...) no sólo en el sector privado, sino también en el público, son jurídicamente válidas y eficaces las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo en las cuales las partes contratantes - empresa y sindicato -, en el marco de la autonomía de la voluntad y en el contexto de la libertad contractual, pacten que algunas prestaciones extralegales reconocidas a los trabajadores en el acuerdo no constituyen salario para efectos de la composición de la remuneración base para la liquidación de otros créditos laborales.

(...)



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

La facultad contractual de restringir la naturaleza salarial a ciertos derechos consagrados convencionalmente de manera que no tengan incidencia en la liquidación de otros derechos legales o extralegales, dinamiza y flexibiliza la negociación colectiva laboral, ya que las partes al ceñirse a lo estrictamente pactado disminuyen la posibilidad de conflictos jurídicos individuales”

Así las cosas, es totalmente válido que, en el marco de una convención colectiva, las partes celebrantes acuerden que los beneficios extralegales que en ella se reconocerán, no serán tenidos en cuenta, o mejor dicho serán excluidos de la base para liquidar determinadas prestaciones sociales.

Ello es así, por cuanto el principal propósito del proceso de negociación colectiva, no es otro que lograr que el empleador y los trabajadores lleguen a acuerdos que permitan mejorar las condiciones laborales y la productividad, para lo cual se requiere que los intervinientes realicen concesiones mutuas. En ese orden, no tendría sentido que el empleador, acepte conceder beneficios superiores a los legales, pero no pueda convenir sobre los efectos o la incidencia salarial que estos tendrán.

En este orden de ideas, se tiene que el pacto de exclusión contenido en la convención colectiva celebrada entre la USO y CBI COLOMBIANA S.A., es válido, pues, fue producto de la negociación colectiva, y de acuerdo con ello, solo podría ser cuestionada su validez a través de la denuncia de la misma, y no a través del proceso ordinario.

Por lo anterior, dada la naturaleza de los incentivos ya referenciados y la validez del pacto de exclusión convencional, no es posible declarar su incidencia salarial.

En este mismo sentido quedó plasmado en la sentencia proferida como Magistrado Ponente el día 13 de agosto de 2021 en el proceso ordinario seguido por HUMBERTO AGUILAR GAVIRIA contra CBI COLOMBIANA S.A., REFICAR S.A., y las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. y CONFIANZA S.A. radicación única 13001-31-05-004-2016-00384-01.

INCENTIVO DIA FESTIVOS E INCENTIVO SEMANA LARGA

Se advierte, que dentro del plenario no se observa prueba alguna respecto del origen o naturaleza de los referidos incentivos.

En el plenario viene plenamente acreditado con los volantes de pago que estos incentivos no se cancelaron de manera habitual por la empresa, pues revisados todos los volantes se evidenció que el incentivo en días festivo lo devengo una sola vez, en el mes de julio del año 2013 y el incentivo en semana larga se canceló también en una sola oportunidad en agosto de 2013, por cuantías que, dicho sea de paso, resultaban irrisorias en comparación con las demás acreencias devengadas por el trabajador.

Esta característica se enmarca en el típico ejemplo de mera liberalidad, pues no existía ninguna obligación de pagarlo, ni legal, ni contractual, ni convencionalmente.

Recuérdese, que la habitualidad del pago es una de las características que puede dar luces sobre la connotación salarial de un pago, pues prueba que está orientada a acrecentar los ingresos del trabajador, como lo señala la sala laboral de la Cortes suprema de justicia en sentencia 45853 del 19 de septiembre de 2018: *“En ese orden, y a fin de determinar la connotación salarial de las denominadas bonificaciones o bono incentivo por el empleador, bajo la premisa de que cada asunto debe analizarse de manera particular, estima la*



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL

Sala que a pesar de que las sumas que pagó el demandado variaban dependiendo de cada trabajador, y que de acuerdo con las probanzas, en unos casos era más regular y habitual que en otros, lo cierto es que el desembolso de las bonificaciones a este grupo de trabajadores dadas las condiciones de ese pago, entre ellas, su habitualidad o periodicidad, disposición de acrecentar los ingresos del trabajador, permiten concluir que estaban dirigidos a retribuir directa e inmediatamente el servicio prestado.”

Esta sala concluye que, este pago estuvo enmarcado en una retribución de mera liberalidad del patrono que no tenía como objetivo “acrecentar los ingresos del trabajador”, y por lo tanto no puede asegurarse que estaba destinado a constituir salario, luego no tenía la obligación de incluirse para liquidar las prestaciones sociales. En este orden de ideas, la Sala tampoco accederá a la reliquidación deprecada con base a este concepto, por lo que se revocará la sentencia en este tópico.

DESCUENTOS

Manifiesta el recurrente que debe ordenarse la devolución de los dineros descontados en las diferentes nóminas, pues, no contaban con autorización ni con ninguna justificación legal.

Respecto de los descuentos que puede efectuar los empleadores a sus trabajadores el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo señala para el caso en estudio que *“...Se prohíbe a los empleadores: 1º. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes...”*

Ahora, en relación con el caso específico sobre los descuentos que pueden efectuar los empleadores una vez finalizada la relación laboral, la protección a los salarios y prestaciones del trabajador subsiste. Por tanto, el empleador no puede deducir ni retener suma alguna que el trabajador expresa y claramente no haya autorizado o, frente a la cual no exista autorización legal o judicial.

La Corte suprema de justicia señaló en sentencia SL525-2020 (74363) del 17 de febrero de 2020. MP Rafael Brito: *«De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.*

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.»

De acuerdo con las pruebas arrimadas al plenario, encuentra la Sala que no se trata de descuentos no autorizados, se tratan de ajustes realizados en las nóminas, como consecuencia de licencias no remunerada y permisos concedidos al trabajador, tal como lo sostuvo el Aquo. Por lo tanto, se confirma este tópico de la sentencia.

INDEMNIZACION MORATORIA ARTICULO 65 DEL CST

La indemnización moratoria del artículo 65 del CST, establece: **“1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo**



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL

(..)

PARÁGRAFO 1o. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en múltiples ocasiones ha reiterado que esta sanción no opera por la sola existencia del contrato, ya que debe probarse la mala fe, así lo dijo en sentencia SL 194 de 2019: «Ahora bien, aun cuando se admitiera la inoperancia del criterio jurisprudencial, la sanción moratoria solo puede descartarse mediante un examen acucioso del material probatorio y la demostración de la buena fe patronal. Por tanto, si de las circunstancias fácticas se colige que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de ocultación o de atropello, debe ser absuelto por dicho concepto, pues la existencia de una verdadera relación laboral no trae consigo la imposición de la sanción, ya que, como se subrayó, su naturaleza sancionatoria impone al juzgador auscultar en el elemento subjetivo a fin de determinar si el empleador tuvo razones atendibles para obrar como lo hizo”

Esta indemnización fue establecida por el legislador para garantizar que el empleador no retarde el pago de los salarios y prestaciones sociales adeudadas al momento del despido, por lo que no resulta procedente condena alguna, en la forma pretendida por el recurrente, esto es por la no consignación de los aportes de seguridad social.

Por otro lado, en cuanto a la indemnización contenida en el parágrafo primero del artículo 65 del CST, tenemos que el parágrafo 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 789 de 2002, dispone que para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

La Honorable Corte suprema de justicia Sala laboral en sentencia No 12041 de 2016, Magistrado ponente FERNANDO CASTILLO CADENA manifestó que el presunto incumplimiento de lo preceptuado en el parágrafo 1º del artículo 29 de la 789 de 2002 por parte del empleador, no genera la ineficacia del despido y el restablecimiento del contrato, tesis esta que se ha sostenido desde la sentencia SL 35303 de 14 de julio de 2009, de donde se dejó dicho que el bien jurídico protegido es la viabilidad y sostenibilidad del sistema de seguridad social integral, teniendo especial cuidado en no debilitar al SENA, al ICBF y a las CAJAS DE COMPENSACIÓN y por ello se incluyó en el Parágrafo 1º del artículo 65 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, el estado de pago de las cotizaciones por parafiscalidad, por su significación social, lo que descarta que tal protección se encamine a la estabilidad en el empleo.

Ahora bien, la relación laboral terminó el día 20 de octubre de 2014 y de acuerdo con la normatividad a que nos hemos venido haciendo referencia, el empleador debió informar por escrito dentro de los 60 días posteriores a la terminación, a la última dirección registrada del trabajador, el estado de pago de aportes a seguridad



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL

social y parafiscales de los últimos tres meses anteriores a la terminación; que para el caso correspondería a los meses de julio, agosto y septiembre de 2014.

Revisadas las pruebas allegadas al plenario encuentra la Sala, que la empresa acreditó el pago de los últimos tres meses de seguridad social y parafiscales, tal como se aprecia en el cd visible a folio 171 del expediente.

Por lo tanto, no hay lugar a acceder a la indemnización pretendida.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA DEL NUMERAL 3 DEL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50/90

Conforme al numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías *«deberá pagar un día de salario por cada día de retardo»*.

Por su parte la indemnización moratoria dispuesta en el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50/90 una vez acreditada la mala fe del empleador, conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia especialmente la sentencia SL-1451-2018 en donde se rememora el criterio adoptado en la sentencia SL-403-2013 tiene sentado que la misma se causa tanto por el no pago del auxilio, como por su aporte deficitario o parcial.

Es importante recordar que el contrato del demandante se desarrolló entre el 1 de marzo de 2013 al 20 de octubre de 2014 y se encuentra acreditado que la demandada consignó las cesantías correspondientes al año 2013, en el fondo de cesantías protección, tal como se aprecia en la siguiente documental del cd visible a folio 171:

miplanilla.com

Cesantías

CERTIFICADO DE APORTES A CESANTÍAS.

El empleador CBI COLOMBIANA identificado con NIT número 900190365, realizó aportes por AMAURY CAÑATE, identificado con C.C. número 9145241, por concepto de aportes a Cesantías para el periodo 2013-01 de la siguiente manera:

CODIGO	NOMBRE DE ADMINISTRADORA	DÍAS TRABAJADOS	SALARIO	VALOR PAGADO	NUMERO DE PLANILLA	FECHA DE PAGO
02	Protección (ING + Protección)	298	\$1,896,091.00	\$2,417,277.00	830000153625	2/14/2014

Así mismo se encuentra acreditado que canceló las cesantías definitivas al momento de la terminación tal como se aprecia en la documental “liquidación del contrato”.

Por lo anterior no es posible acceder a la pretensión del demandante.

VIII. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo del demandante, se fijan agencias en derecho en la suma de ½ SMLMV. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

IX.DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

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

RESUELVE

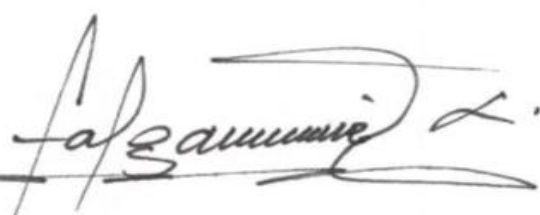
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada de fecha 7 de octubre de 2019 proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso Ordinario laboral de **AMAURY CAÑATE ALVAREZ** contra **CBI COLOMBIANA S.A.**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante, se fija agencia en derecho en la suma de ½ SMLMV. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


 CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
 Magistrado Sala Laboral

CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado Ponente


 FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA

FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA
Magistrado

JOHNNESY DEL CARMEN LARA MANJARRES
Magistrada
(Ausencia justificada)