

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



### I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES

<b>Tipo de Proceso</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>Radicado</b>	<b>13001-31-05-004-2016-00505-01</b>
<b>Demandante</b>	<b>JUAN CARLOS ROMERO NAVARRO</b>
<b>Demandado</b>	<b>CBI COLOMBIANA S.A., REFICAR S.A y las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A y CONFIANZA S.A</b>
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS</b>

En Cartagena a los veinte (20) días del mes de mayo 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: **JUAN CARLOS ROMERO NAVARRO** contra **CBI COLOMBIANA S.A., REFICAR S.A y las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A y CONFIANZA S.A.**, radicación única **13001-31-05-004-2016-00505-01**, 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 1 de junio del 2021, notificada por estado No 91 del 2 de junio del 2021, el cual se encuentra debidamente ejecutoriado.

### II. OBJETO

El objeto de esta sentencia es resolver el recurso de apelación interpuestos por la parte demandante contra la sentencia del 30 de mayo de 2018, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante la cual declaró la condición de salario de la bonificación de asistencia y HSE o bono de asistencia; declaró probada la excepción de prescripción parcial; declaró la excepción de buena fe frente a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y del 99 de la ley 50 de 1990; declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación frente a la referida indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo; condenó a pagar las diferencias salariales, prestacionales, debidamente indexada; condenó a efectuar las cotizaciones por concepto de aportes a seguridad social; condenó a la demandada REFICAR S.A., solidariamente; absolvió a las compañías CONFIANZA S.A y LIBERTY SEGUROS S.A; condenó en costas a las demandadas, fija agencias en el 15% del valor de las condenas; condenó a REFICAR S.A a pagar costas en favor de las aseguradoras; absolvió a las demandadas de las restantes pretensiones.

### III. CUESTION 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

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



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.

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 que REFICAR S.A. y CBI COLOMBIANA S.A, son solidariamente responsable de las pretensiones; se declare que la bonificación mensual que recibía, si hacía parte de la remuneración ordinaria y es constitutiva de salario; se declare que los incentivos de productividad e incentivo por trabajo en días festivos si son constitutivos de salario; se realice la reliquidación del trabajo suplementario, horas extras, dominical y festivos, incluyendo la bonificación mensual; que se realice la reliquidación del salario teniendo en cuenta todos los factores salariales devengados, tales como la bonificación, incentivo de productividad, incentivo por trabajo en días festivos, trabajo suplementario, horas extras, dominical y festivos; se condene al pago completo del salario; que se realice la reliquidación definitiva de prestaciones sociales; que se condene a las demandadas al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, debidamente indexada; se condene al pago de la

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



indemnización moratoria por falta de pago prevista en el parágrafo 1 del artículo 65 del CST, a partir del 12 de julio de 2013, teniendo en cuenta el salario promedio real devengado; se condene al pago completo de todos los aportes a la seguridad social y parafiscal en favor del sistema con base en el salario real devengado; costas y agencias.

De manera subsidiaria solicita que de no prosperar la pretensión principal No 12, se condene al pago de la indemnización prevista en el inciso primero del artículo 65 del CST; se condene al pago de los intereses moratorios; costas y agencias en derecho.

### **Hechos**

Fundó sus pretensiones en treinta y cuatro (34) hechos, siendo los más relevantes que el demandante fue trabajador de CBI COLOMBIANA S.A, desde el 4 de noviembre de 2010 hasta el 11 de julio de 2013, mediante contrato de obra, desempeñándose como operador de excavadora, capataz civil y capataz general I y II; que la remuneración mensual estaba discriminada en un salario básico y una bonificación mensual; que en el contrato se estableció que la bonificación haría parte de la remuneración ordinaria del empleado, tendría incidencia salarial y se tendría en cuenta para liquidar las acreencias laborales; que desde el 4 noviembre de 2010 hasta la terminación el demandante devengo la bonificación; que la empresa liquidó y pago las horas extras y el trabajo suplementario con base en la remuneración ordinaria mensual conformada por el salario básico y la bonificación hasta el mes de abril de 2011; que desde mayo de 2011 liquido las horas extras solo con el salario básico, sin tener en cuenta la bonificación; que mediante otro si, las partes acordaron el pago mensual del incentivo a la productividad; que a pesar de haberse causado el incentivo de productividad la demandada solo pago el incentivo por el mes de noviembre de 2012; que la empresa no tuvo en cuenta como factor salarial el incentivo de productividad, al haberse acordado su naturaleza no salarial; que tampoco lo tuvo en cuenta para el pago de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social; que a pesar de ser de naturaleza salarial el bono, no lo tuvo en cuenta para efectos de liquidar el trabajo suplementario, prestaciones sociales y aportes a seguridad social; que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa cuando apenas se había cumplido el 89% aproximadamente de la obra civil – concreto; que la empresa no pago la indemnización por la terminación sin justa causa; que el objeto del contrato termino el mes de julio de 2015;

### **Contestación de la demanda**

Mediante auto de fecha 26 de octubre de 2016 (folio 99), se admitió la demanda y se ordenó correr traslado a la parte demandada así:

**CBI COLOMBIANA S.A.:** Visible a folio 187 al 202 del expediente. Manifestó que los hechos 1,2, 4,5 son ciertos. Que los hechos 3,7,9,10,11,12,13,14,15,16,17 y 18 no son ciertos. Se opuso a las pretensiones y en su defensa propuso las excepciones de buena fe, inexistencia de la obligación, prescripción y genérica.

**REFICAR S.A.:** Visible a folio 295 al 304 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 inexistencia de obligaciones, prescripción y genérica. Así mismo llamo en garantía a las aseguradoras LIBERTY SEGUROS S.A y CONFIANZA S.A.

**LIBERTY SEGUROS S.A.:** Visible a folio 500 al 513 del expediente. Manifestó que no le constan los hechos de la demanda. Se opuso a las pretensiones de la

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



demanda y en su defensa propuso las excepciones de inexistencia de solidaridad, improcedencia de incluir en la liquidación de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y vacaciones, el valor reconocido por bonificación asistencial, improcedencia de condena al pago de indemnización por despido sin justa causa, improcedencia de sanción moratoria del artículo 65 del CST, coadyuvancia de la excepción de falta de competencia por razón de falta de agotamiento de la vía gubernativa como requisito de procedibilidad de la acción, prescripción y genérica.

**CONFIANZA S.A.:** Visible a folio 530 al 542 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 falta de agotamiento de reclamación administrativa del demandante frente al asegurado llamante en garantía Reficar S.A, no cobertura de hechos y pretensiones de la demanda, tales como indemnización moratoria ni de los intereses moratorios consagrados en el artículo 65 del CST, la bonificación por asistencia no podrá determinarse como factor salarial, el seguro no tiene cobertura de prestaciones extralegales o convencionales, ni perjuicio morales, ni lucro por expresa exclusión, existencia de coaseguro consecuente inexigibilidad de eventual afectación del seguro en un 100%, improcedencia de condena por concepto de aportes a salud y riesgos laborales, no cobertura de vacaciones, máximo valor asegurado.

#### **V.DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, profirió sentencia el 30 de mayo de 2018, mediante la cual declaró la condición de salario de la bonificación de asistencia y HSE o bono de asistencia; declaró probada la excepción de prescripción parcial; declaró la excepción de buena fe frente a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y del 99 de la ley 50 de 1990; declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación frente a la referida indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo; condenó a pagar las diferencias salariales, prestacionales, debidamente indexada; condenó a efectuar las cotizaciones por concepto de aportes a seguridad social; condenó a la demandada REFICAR S.A., solidariamente; absolvió a las compañías CONFIANZA S.A y LIBERTY SEGUROS S.A; condenó en costas a las demandadas, fija agencias en el 15% del valor de las condenas; condenó a REFICAR S.A a pagar costas en favor de las aseguradoras; absolvió a las demandadas de las restantes pretensiones.

**ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA:** El a quo en primera medida indicó que el principio de congruencia no se encuentra vulnerado por cuanto la decisión se toma en virtud de los hechos que fueron debatidos en el proceso.

En lo que tiene que ver con la indemnización del artículo 65 del CST, por no pago de los parafiscales, sostuvo que el mismo no fue debatido dentro proceso, ni viene contenido ni en la demanda ni en la reforma., por lo tanto, no podría imponer condena alguna, en todo caso encontró que la demandada sí cumplió con lo normado en dicho artículo.

Por otro lado, frente a la terminación del contrato, encontró que el contrato inicialmente fue de obra, que fue modificado mediante otro sí; que las partes tiene plena libertad para modificar el contrato y en ese texto se hizo constar que están de acuerdo en el cambio de la duración de la obra, por lo tanto es totalmente eficaz dicho documento y la voluntad contenida en ese documento, y no se hizo ningún

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



esfuerzo por probar algún vicio del consentimiento, y no se puede restar eficacia a ese acuerdo, por lo tanto frente a la forma de terminación se acredita que se encuentra ajustada.

Frente al tema de incidencia salarial de los pagos generados durante la relación laboral, aplicó lo establecido en el artículo 23, 127 y 128 del CST, asegura que existe uniformidad sobre el concepto de salario, es la retribución por la prestación del servicio; que el artículo 128 del CST, permite la desaralización de pagos para la liquidación de prestaciones sociales, postura que encuentra respaldo en la jurisprudencia de la Sala de la corte, que ha establecido que las partes pueden pactar la exclusión de un pago que tiene incidencia salarial para la liquidación de prestaciones sociales, lo que no puede hacerse es establecer que un pago que es salario no lo sea, ni siquiera al legislador le es dable disponer de la naturaleza salarial de un pago; que el pago percibido debe corresponder a la contraprestación que el empleador debe al trabajador, no solo por la prestación de sus servicios sino por el hecho de ponerse bajo la permanente subordinación del primero y que constituya un ingreso personal del trabajador.

Concluye que la bonificación de asistencia, si remunera la prestación del servicio y que los condicionamientos están relacionados con la prestación del servicio; que la bonificación de asistencia ha de tenerse como salario ordinario y por ello accede a la reliquidación pretendida.

Por otro lado, declaro probada parcialmente la excepción de prescripción de las diferencias salariales y prestacionales. Encontró que en el presente caso se encuentra reunidos los requisitos del artículo 34 del CST y por lo tanto REFICAR S.A., debe responder de manera solidaria de las condenas impuestas. Sin embargo, absolvió a las llamadas en garantía por cuanto la condena impuesta hace referencia a un concepto de carácter extralegal el cual no se encuentra contenido en la póliza.

## **VI. RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión de primera instancia el apoderado de la parte demandante y el vocero judicial de la parte demandada interponen y sustentan el recurso de apelación así:

### **DEMANDANTE**

Manifiesta que su recurso va dirigido a que se revoque el numeral 2 y 8 de la sentencia, que declararon probada la excepción de prescripción, buena fe. Considera que el despacho sacrificó un derecho sustancial del trabajador al no realizar una interpretación de la demanda, al manifestar que no había congruencia en la demandada y la reforma, olvidando lo que ha dicho la corte suprema que a los jueces le asiste la obligación de desentrañar la intención del demandante, buscando una integración y precisar su interés procesal, a efectos de evitar sentencia inhibitoria o una nulidad. Sostiene que en el hecho 31 de la demanda y 36 de la reforma, se hace alusión a la aplicación del parágrafo primero del artículo 65 del CST, en ese mismo sentido la pretensión principal está contenida en el numeral 12, donde se pide que se condene a la demandada por falta pago en el parágrafo primero del artículo 65 del CST, así las cosas lo que se pretende es el pago de la indemnización sustentada en el hecho de que el demandada no demostró el pago de los de los tres meses ni de todo el tiempo laborado.

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



Aduce que en casos de confusa redacción de hechos y pretensiones debe interpretarse el querer del demandante y en todo caso el párrafo establece la consecuencia por el no pago de seguridad social y parafiscalidad, y además esa pretensión fue objeto de debate, y la demandada aportó un documento de pago de los últimos dos meses.

No comparte el hecho de que se haya dado por probado la excepción de buena fe, pues al revisar la política salarial, CBI debió darse cuenta que esa política salarial es contraria a la norma superior del código sustantivo del trabajo, no se puede hablar de buena fe, cuando se ha inobservado la norma, la empresa debió revisar que eso se ajustara a la norma.

Por otro lado, sostuvo que el despacho declaró la inexistencia de la obligación, bajo el argumento de que la voluntad del trabajador fue la de modificar la cláusula del contrato, pero no puede trasladar la carga de la prueba al trabajador, de probar la eficacia de la terminación, la carta recibida no es un contrato, pues si comparamos la carta que para el despacho es otro sí, se observa que la carta de terminación, tienen lo mismo, señal de aceptación, entonces si el empleado no firma la carta de terminación no se termina el contrato porque no la firma, a juicio del despacho eso es lo que sucedió. Entonces si el empleador manda una carta donde dice confirmamos la modificación acordada, entonces ahí habría un acuerdo tácito, posición que no comparte, pues el hecho de poner su firma no es que este avalando la carta, el empleado no puede tacharlo, el solo firmo en aceptación de recibido de la carta, no del contenido. es una carta que le correspondía a la empresa, no puede decirse que hubo vicio del consentimiento, como no hubo consentimiento no puede decirse que hubo vicio.

Por ultimo considera que también debió imponerse la sanción moratoria de la ley 50 de 1990. No puede hablarse de prescripción por que fue interrumpida, en la demanda original no se pidió, si no en la reforma, y la demandada no presento excepción de prescripción sobre la reforma de la demanda.

#### **DEMANDADA CBI Y REFCAR**

Manifiesta que la apelación va dirigida a que se revoque todo lo que le fue desfavorable a su representada y para ello solicita se tenga en cuenta todo lo dicho en la contestación y alegatos.

Aduce que la bonificación de asistencia no tiene incidencia salarial, todo lo contrario, se pactó de manera expresa, que se trata de una prestación no salarial y por ficción se tuvo para efectos de liquidación de algunas prestaciones sociales, no siendo de naturaleza salarial no se encuentra pacto de exclusión salarial, aunque el artículo 128 del CST, permite que se excluya a efectos de liquidar algunas prestaciones. De tenerse posición contraria, debe revisarse el artículo 127 del CST, ya que no nos encontramos en el artículo 128 del CST; que en este caso no se puede considerar que ese pago fuera salario ordinario, ya que el salario ordinario es el salario fijo y la bonificación no es una suma fija, sino un monto máximo, además los condicionamientos estaban dirigidos a obligaciones accesorias, no hacen relación contraprestación directa del servicio, no se probó que esta bonificación se daba como contraprestación directa a los servicios prestados, no es cierto que los condicionamientos hace referencia a cumplimiento de metas, es una injerencia que no tiene sustento probatorio; que lo que realmente determina si es salario es que sea contraprestación directa del servicio y en ese sentido advierte que esta

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



bonificación no lo es, y no hace referencia de cumplimiento de obligaciones. Además, esa bonificación no se mide por unidad de tiempo como lo dijo el juez, debe diferenciar entre la causación y la liquidación, una vez se causa se examina como se liquida, en todo caso no podría tenerse en cuenta para liquidar otro factor salarial como sería las horas extras, esta prestación es de causación mensual, el derecho se causa el 30 o 31 de cada mes y no podía afectar las horas extras, dominicales y festivos que se causen otros días.

Por otro lado, no comparte la decisión de la solidaridad de REFICAR S.A, por cuanto no es cierto que se encuentren cumplidos los presupuestos del artículo 34 del CST, esta empresa nunca ha estado preparada para la construcción de refinería, de insistir con la solidaridad solicita se revise las pólizas aportadas por cuanto las llamadas en garantía deben entonces responder por las condenas que se impongan.

**VII. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA**

- Artículo 65,127, 128 del CST

**Subreglas:**

- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand 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.
- 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.

**VIII. PROBLEMA JURIDICO**

El problema jurídico se circunscribe en determinar: i) determinar la incidencia salarial de la bonificación de asistencia, ii) terminación del contrato, III) indemnización moratoria del parágrafo 1 del artículo 65 del CST

**IX. ARGUMENTOS PARA RESOLVER**

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a las pretensiones formuladas en la demandad.

Se encuentra probado que entre el demandante **JUAN CARLOS ROMERO NAVARRO y CBI COLOMBIANA S.A.**, existió un contrato de trabajo de obra o labor determinada, desde el 4 de noviembre de 2010 al 11 de julio de 2013, para desempeñarse como operador excavadora, buldócer y motoniveladora. (folio 41-53).

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



**INDEMNIZACION MORATORIA DEL PARAGRAFO 1 DEL ARTICULO 65 DEL CST.**

Aduce el demandante que la demandada debe ser condenada al pago de esta indemnización al no encontrarse acreditado el pago de los aportes a seguridad social y parafiscales, ni los tres últimos meses ni de todos los meses laborados, teniendo en cuenta el salario promedio, y que el juez de primera instancia no debió negarla por falta de congruencia.

En primera medida se abordará lo concerniente al principio de congruencia. Conforme a este principio, las sentencias judiciales deben ser coherentes con los hechos y pretensiones de la demanda, su contestación y las excepciones formuladas, así como con lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes. El sentenciador, por tanto, debe obrar dentro del marco trazado por las partes en conflicto y las sentencias deben ceñirse a la causa petendi invocada por el promotor del proceso.

De la revisión de la demanda (folios 1-10) y de su reforma (459-460), encuentra la Sala, que la parte demandante solicitó en la pretensión 12, solicita:

**12.** Que se **CONDENE** a las demandadas al pago de la **Indemnización Moratoria** por falta de pago prevista en el parágrafo 1 del artículo 65 del Código sustantivo del trabajo a partir del 12 de Julio de 2013, esto es, un día de salario por cada día de retardo hasta que se realice el pago, teniendo en cuenta el salario promedio real devengado.

La anterior pretensión encuentra respaldo fáctico en los hechos 31 y 36 de la demanda y su reforma, así:

**31.** A la fecha de terminación del contrato, CBI Colombiana NO demostró a mi poderdante el estado de pagos de la seguridad social y parafiscalidad conforme al parágrafo 1 del artículo 65 del CST.

**HECHO 36.** A la fecha de terminación del contrato, la demandada CBI COLOMBIANA no demostró a mi poderdante el estado de pago de la seguridad social y parafiscalidad de todo el tiempo laborado ni lo consagrado en el parágrafo 1 del artículo 65 del CST.

Con lo anterior queda evidenciado, que no fue acertada la decisión del a quo de negar esta pretensión con el argumento de falta de precisión de la petición, pues claramente encuentra esta Sala que la pretensión del actor va encaminada a que se reconozca la sanción contenida en el parágrafo 1 del artículo 65 del CST. Sin embargo, ha de advertirse que este tópico de la sentencia apelada será confirmado, pero por las razones que se exponen a continuación:

Pues bien, 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.

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



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 11 de julio de 2013, 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 social y parafiscales de los últimos tres meses anteriores a la terminación. Meses estos que para el caso que nos ocupan serían abril, mayo y junio de 2013 ya que se paga mes vencido.

También es importante advertir que esta sanción no opera de forma automática y debe analizarse la conducta del empleador a fin de determinar si estuvo o no revestida de buena fe. 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».*

Descendiendo al caso en concreto, esta Sala pudo verificar dentro del plenario más exactamente a folio 417 el “certificado de aportes al sistema de la protección social” de los periodos del 04/2013 al 07/2013, los cuales fueron pagados por la parte demandada, por lo que no resulta aplicable la sanción contenida en el parágrafo 1 del artículo 65 del CST.

Por otro lado, no le asiste razón al apelante cuando solicita se aplique esta sanción al no haberse acreditado el pago total de los aportes de seguridad social durante todo el tiempo laborado, pues el artículo en mención, solo exige que se acredite el pago de los últimos tres meses de seguridad social y parafiscales, cuestión que se encuentra acreditada en el presente asunto, por lo que no salen adelante las pretensiones de la parte demandante, confirmándose este aspecto de la sentencia recurrida.

### **TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo por duración de obra o labor es aquel que se celebra por el tiempo que dure la ejecución de una obra, actividad o labor determinada.

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



El artículo 45 del CST regula la duración del contrato de trabajo, y allí encontramos que puede ser “*por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada*”, de donde viene el nombre que se le da a este tipo de contrato. Este tipo de contrato puede ser verbal o por escrito.

En el presente asunto se encuentra probado y no fue objeto de discusión que las partes celebraron un contrato de obra o labor, visible a folio 41- 53 del expediente, que consistió primeramente en:

**2. EL EMPLEADO**

Nombre: Juan Carlos Romero Navarro  
 Nacionalidad: Colombiano  
 Identificación: C.C. 77.102.877 de Chiriguana Cesar  
 Fecha de Nacimiento: 5-May-70  
 Dirección y teléfono: El Carmelo Mz M Lt 12  
 312 6688457

Quien en adelante y para efectos de este contrato se denominará El Empleado.

**B. CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO**

Cargo que desempeñará: Operador Excavadora, Buldozer y Motoniveladora  
 Actividad: Equipo e Izaje  
 Nivel: 5  
 Remuneración mensual: \$2,388,540.00  
 Salario Básico: \$1,647,270.00  
 Bonificación: \$741,270.00 pagadera como se indica en la cláusula cuarta del presente contrato  
 Modalidad de pago: Mensual  
 Lugar de Contratación: Cartagena de Indias D.T  
 Fecha de ingreso: 4 de Noviembre de 2010  
 Obra o labor contratada: Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado, en la Construcción del Edificio Administrativo Temporal del Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena, hasta ejecutar el 100% del programa de construcción de dicho Edificio Administrativo Temporal del Proyecto.

Posteriormente las partes suscribieron un “*otros sí*”, el día 23 de noviembre de 2011, por el cual se modifica la cláusula denominada “*duración y periodo de prueba*” (folio 51):

**OTROSÍ AL CONTRATO DE TRABAJO**

Entre los suscritos, a saber: Leopoldo Guerra Lieras, mayor de edad y vecino de Cartagena de Indias, identificado como aparece al pie de su firma, quien debidamente autorizado obra a nombre y en representación de CBI Colombiana S.A., en su carácter de Empleador, y quien en adelante se denominará la Empresa, por una parte; y de la otra parte, Juan Carlos Romero Navarro, mayor de edad, vecino de Cartagena de Indias, identificado como aparece al pie de su firma, quien se denominará el Trabajador, hemos acordado ratificar algunas modificaciones y aclaraciones con respecto a la duración de la obra o labor para la cual fue contratado el Trabajador y al contrato de trabajo que actualmente nos vincula, como sigue:

**PRIMERO.-** Las partes acordamos modificar la Cláusula denominada “*Duración y Periodo de Prueba*” del Contrato de Trabajo a Término de Obra o Labor Determinada, y con esto la obra o labor para la cual fue contratado el Trabajador, a partir del día veinticinco (25) de Noviembre de 2011, para que, en adelante, la misma consista en *Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado, en la disciplina civil en el Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que el 69.4% de las obras Civil - Concreto en el Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena este terminado.*

**SEGUNDO.-** Las partes manifiestan que en todo aquello que no haya sido modificado por las partes y ratificado en este documento, el contrato de trabajo vigente continúa rigiendo la relación entre las partes, quienes no reconocerán validez a estipulaciones distintas; en consecuencia, toda modificación sobre la remuneración u otra estipulación sustancial que acuerden las partes, se hará constar por escrito bajo la firma de los contratantes.

En constancia se firma en Cartagena de Indias, D.T., 23 de Noviembre de 2011.

La Empresa,

Leopoldo Guerra Lieras  
 C.C. No. 19.263.980  
 CBI Colombiana S.A.

El Trabajador,

Juan Carlos Romero Navarro  
 C.C. No. 77.102.877

Encuentra la Sala que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo del actor el día 11 de julio de 2013, sin justa causa, tal como se aprecia a folio 54 del expediente:

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



Cartagena de Indias D.T. y C., once (11) de julio de 2013.

Señor(a)  
Romero Navarro Juan Carlos  
Cápataz General I  
E. S. M.

Ref.: **Terminación del Contrato de Trabajo sin Justa Causa**

Respetado Romero Navarro Juan Carlos.

Le informamos que **CBI Colombiana S.A.**, con base en la facultad otorgada por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002 **ha decidido terminar su contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa a partir de la finalización de la jornada laboral del día once (11) de julio de 2013.**

Anexamos a la presente:

1. Copia de los comprobantes de pago de contribuciones al sistema integral de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales que **CBI Colombiana S. A.** hizo a su favor desde el **primero (01) de abril de 2013** y hasta el **treinta (30) de junio 2013**. Igualmente, le hacemos entrega de una copia de los comprobantes de pago de aportes parafiscales correspondientes al mismo periodo.

Los comprobantes de pago correspondiente al mes de **julio de 2013** le serán enviados por correo certificado a su domicilio, para lo cual le agradecemos registrar su dirección de correspondencia a continuación

2. La carta de autorización del examen médico de retiro, el cual debe practicarse dentro de los cinco (5) días hábiles inmediatamente siguientes a la fecha de esta carta. En caso de no hacerlo en el término indicado se entenderá que renuncia a él.
3. La certificación laboral.
4. Carta de retiro de cesantías.

Agradecemos los valiosos servicios prestados a **CBI Colombiana S.A.** durante el tiempo de permanencia con nosotros y le deseamos muchos éxitos en sus nuevas actividades.

Atentamente,

2 **Mauricio Hurtado Corsy**  
Gerente Administración de Personal  
2 **CBI Colombiana S.A.**  
c.c. Archivo personal

En señal de recibo y aceptación,

Nombre: Romero Navarro Juan Carlos  
C.C. N° 77.102.877

Y tal como se observa en la documental visible a folio 410 del expediente, la demandada pago la correspondiente indemnización por despido sin justa causa, por lo tanto, no es procedente emitir condena por este concepto.

Por otro lado, la parte actora alega que no es válida la terminación del contrato de trabajo, pues la carta de terminación solo fue firmada por el demandante en señal de recibo y no de aceptación, por lo tanto, no podía darse por terminado el contrato de trabajo. Para la Sala, no son de recibo los argumentos expuestos por la parte actora para no tener como válida la terminación del contrato de trabajo, pues el trabajador puede ser despedido sin que exista una justa causa, pero el empleador debe pagarla la respectiva indemnización por despido injusto, tal como lo establece el artículo 64 del CST, y si bien existen algunos casos muy excepcionales que no es posible despedir al trabajador sin que exista una justa causa, como en el caso de los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada, no es lo que ocurre en el presente asunto.

Por lo anterior se confirma la sentencia en este tópic.

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



**INCIDENCIA SALARIAL DE LA BONIFICACION 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 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

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



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, encuentra la Sala que las partes inicialmente acordaron que esta bonificación de llegar a causarse sí tendría incidencia salarial. En consecuencia, sería tenida en cuenta en la base de liquidación de acreencias laborales, aportes a seguridad social, parafiscalidad y base de retención en la fuente.

Posteriormente, el día 28 de abril del 2011, mediante otro sí “las partes reiteran su acuerdo sobre la aplicación de la política salarial de Reficar de fecha 15 de abril del 2011 y en especial la naturaleza salarial de la bonificación mencionada en dicha política y los términos y condiciones para su causación”.

Establece la política salarial de Reficar S.A.: El trabajador tendría derecho a 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 quedo 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.

Ahora bien, para que un emolumento tenga incidencia salarial, debe verificarse el cumplimiento de ciertos presupuestos, así:

***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.

***ii. Habitualidad en el pago de bonificación de asistencia***

Al revisar los distintos volantes de pago aportados, se evidencia que el demandante recibió el pago por bonificación de asistencia, cumpliéndose a cabalidad con el presupuesto de habitualidad.

***iii. De la existencia y validez del pacto de exclusión***

En el presente asunto, viene acreditada la existencia de un pacto de exclusión celebrado entre las partes, el cual, a juicio de esta Corporación, no pretendió quitar

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



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 55 al 91 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 de 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 esa 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 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**

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



**RODRIGUEZ YANEZ** contra **CBI COLOMBIANA S.A.** radicación única **13001-31-05-004-2016-00529-01.**

En consecuencia, no hay lugar a la reliquidación pretendida, en lo que atañe a la naturaleza salarial del bono de asistencia para la liquidación de horas extras, festivos, por lo tanto, se revocara la sentencia, para en su lugar absolver a las demandada CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR S.A. de todas las condenas impuestas.

No habiendo resultado sumas a favor del demandante por salarios o prestaciones sociales, se releva la Sala del estudio de la indemnización moratoria pretendida y la prescripción, pues al no haber resultados diferencias a favor del demandante no había lugar a declarar esta excepción.

### **COSTAS DE PRIMERA INSTANCIA**

Atendiendo que, en esta instancia, se revocaron las condenas a favor del demandante, corresponde a este asumir las costas de primera instancia, por ello se fijaran las agencias en derecho en su contra y en cuantía de  $\frac{1}{2}$  SMLMV, ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 365 del CGP, en concordancia con el Acuerdo PSAA16-10554 del Consejo Superior de la Judicatura.

### **X. COSTAS**

Sin costas en esta instancia. 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.

### **XI.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: REVOCAR** los numerales **PRIMERO, TERCERO, CUARTO, QUINTO**, de la sentencia apelada de fecha 30 de mayo de 2018, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso Ordinario laboral de **JUAN CARLOS ROMERO NAVARRO** contra **CBI COLOMBIANA S.A, REFICAR S.A.** y las llamadas en garantía **LIBERTY SEGUROS S.A. y CONFIANZA S.A.**, para en su lugar **ABSOLVER** las demandadas **CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR S.A.**, de las condenas impuestas, conforme a las consideraciones expuestas en la parte motiva por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO: REVOCAR PARCIALMENTE** el numeral **SEGUNDO** de la sentencia apelada de fecha 30 de mayo de 2018, que declaró probada parcialmente la excepción de prescripción, pues, no habiendo resultado diferencias a favor del demandante no es procedente declarar esta excepción.

**TERCERO: REVOCAR** parcialmente el numeral **SÉPTIMO** de la sentencia, para en su lugar **ABSOLVER** a **CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR S.A.** de la condena en costas de primera instancia.

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



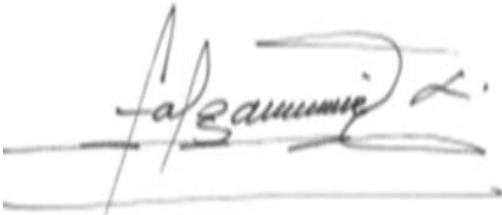
**CUARTO:** Sin costas en esta instancia. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE**



CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS  
Magistrado Sala Laboral

**CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS**  
Magistrado Ponente



**FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA**  
Magistrado



**JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES**  
Magistrada  
(Aclaración de voto)