

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA DE INDIAS
SALA QUINTA DECISIÓN LABORAL

PROCESO	Ordinario
RADICADO	13001-31-05-006-2018-00282-01
DEMANDANTE	NATANAEL FERNANDEZ MEZA
DEMANDADO	CBI COLOMBIANA S.A.
LO QUE SE RESUELVE	Recurso de apelación
PROVIDENCIA	Sentencia
FECHA	11 de diciembre de 2019
JUZGADO DE ORIGEN	Sexto Laboral del Circuito de Cartagena
TEMA	Reajuste salarial / Prima Técnica
MAGISTRADO PONENTE	LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO

Corresponde al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena de Indias, veintidós (22) de julio de dos mil veintidós (2022), proferir sentencia escrita, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones, en adelante TIC's, desde la dirección electrónica des05sltsbolivar@cendoj.ramajudicial.gov.co y secsalab@cendoj.ramajudicial.gov.co, dentro del Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia promovido por **NATANAEL FERNANDEZ MEZA**, en contra **CBI COLOMBIANA S.A.**, con radicación 13001-31-05-006-2018-00282-01

Esta ponencia es de la Sala Quinta de Decisión Laboral, presidida por LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO, hecha al alimón con los magistrados CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS y FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA.

Que conforme a los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 de 5 y 27 de junio del año 2020 el Consejo Superior de la Judicatura determinó que la suspensión de términos ordenadas a partir de 16 de marzo de 2020 (ACUERDO PCSJA20-11517) llegaría a su fin el uno (1) de julio de ese mismo año, y para la prestación del servicio se establecieron las reglas sobre condiciones de trabajo en la Rama Judicial, el ingreso y permanencia en las sedes, condiciones de bioseguridad, condiciones de trabajo en casa y medios de seguimiento a la aplicación de dicho Acuerdo.

En armonía con lo anterior, la Ley 2213 de 2022, artículo 13, anterior artículo 15 del DL 806 de 2020, estableció que las providencias que se emitan en el marco de la segunda instancia por las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial se dictarán 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)

OBJETO

El objeto de este proveído es resolver recurso de apelación interpuesto por el actor contra la sentencia dictada en audiencia el 11 de diciembre de 2019, por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del Proceso Ordinario Laboral en mención, en virtud de la cual se decidió absolver a CBI COLOMBIANA S.A. de todas las pretensiones de la demanda.

LA DIANA DEL RECURSO

LA SUSTENTACIÓN

DEMANDANTE:

El apoderado del demandante, solicita la revocatoria de la sentencia, teniendo en cuenta lo siguiente:

- En primer lugar, con respecto a los reajustes solicitados, indica que el Juez realizó un planteamiento de que el demandante estuvo incapacitado desde el año 2013, no obstante en los años 2014 y 2015 sí recibió el incremento salarial, es decir, solamente existe esa situación, que además termina siendo discriminatoria y atenta los derechos fundamentales como el derecho al mínimo vital y a la salud, porque decir que nadie pacta incrementos del auxilio de vacaciones, eso no se pacta, lo que se pacta es el salario, y este estaba pactado que debía incrementarse, y si se causaba o no se causaba el salario era un efecto diferente, aquí la violación a lo pactado se concentra en el hecho de haber reconocido los incrementos salariales pactados, pues a partir de ese concepto básico salario, es que se determina la cotización y todo lo demás, pero sí hay un desconocimiento a lo pactado y ese desconocimiento termina generando un perjuicio para el trabajador en los términos que se plantearon en la demanda.

Hace énfasis en que aunque el demandante estaba incapacitado desde el año 2013, en los años 2014, 2015, sí se respetó el incremento, y entender que porque no se recibía salario no había derecho al incremento, le parece que no es consecuente más aun con la condición de vulnerabilidad y protección en que se encontraba el demandante.

- En segundo lugar, con respecto a la Prima técnica, indica que una cosa es como la descontaban y cuándo la descontaban, pero que lo importante es el criterio de causación, y el criterio no era la prestación del servicio, sino que era un concepto que se pagaría y se le colocaría un nombre, pues son pedían nada para recibir este beneficio, pues únicamente debía ser beneficiario de la convención colectiva, no era un pago que tuviera una reglamentación concreta y específica, por lo que era salarial.

BREVIARIO PROCESAL

La demanda, sus pretensiones, substrato material, fundamentos de la decisión que puso fin a la primera instancia

El promotor del proceso presentó demanda el 23 de julio de 2018 (fl. 1), elevando como pretensiones que se condene al pago de \$1.522.524 y \$1392.648 por un aumento salarial contractual y convencional de los años 2016 y 2017 correspondientes al IPC más el 0.25%, o en su defecto el 50% de esos valores como indemnización al no haberse reportado al sistema de seguridad social el aumento del salario.

Que se condene al pago de \$3.903.912 de Prima técnica convencional de los años 2016 y 2017. Se condene al pago de \$579.080 y \$557.434 por la reliquidación de las cesantías y primas de servicio de los años 2016 y 2017. Que se condene al pago de \$68.363 diarios de indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Indexar las condenas y pago de costas.

Como substrato material de sus pedimentos, narró que, trabajó para CBI Colombiana S.A. desde el 23 de mayo de 2012 hasta el 19 de enero de 2018, y que el salario ordinario pagado en los años 2015, 2016, y 2017 fue de \$1.807.371, y en el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo de 2013 firmada por CBI y la USO, se pactó el pago de una prima técnica sin carácter salarial de \$162.663 para el cargo del demandante, la cual fue pagada al demandante durante los años 2013, 2014 y 2015. Que, el demandante era beneficiario de la convención colectiva firmada con la USO, y CBI le reconoció los beneficios convencionales en los años 2014 y 2015.

Expresa que, conforme al dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, el demandante tuvo una pérdida de capacidad laboral en 77.10% por enfermedad común de VIH, cuya fecha de estructuración fue el 26 de febrero de 2013. Que, las incapacidades de 2016 fueron pagadas por el sistema de seguridad social solo con el salario ordinario de \$1.807.371 más la bonificación por asistencia, y en el año 2017 se reportó al sistema de seguridad social un salario de \$1.239.240 o menos. Expresó que, conforme a la Ley 100 de 1993, CBI Colombiana S.A. omitió su deber de cancelar al sistema de seguridad social con el salario reajustado e incluyendo la prima de servicio.

La contestación de demanda, excepciones

CBI COLOMBIANA S.A. acepta la existencia del nexo contractual, pero indica que no es cierto que el beneficio extralegal denominado Prima técnica haya sido pactado en el contrato de trabajo que existió entre el demandante y CBI, y no es cierto que tuviera carácter salarial porque si bien tal beneficio fue incluido dentro de las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo, se atiene a lo allí indicado. Con respecto a que si omitió su deber de cancelar al sistema de seguridad social con el salario reajustado e incluyendo la prima de servicio, indica que es una interpretación acomodada del demandante acerca de una Ley, por lo cual no se pronuncia.

Propuso, entre otras, la excepción de prescripción.

Razones para decidir en primera instancia, en lo que interesa a los

recursos interpuestos

El Juez de primer grado, estableció que no hay lugar a la reliquidación ni al reajuste salarial reclamado.

Con respecto a los reajustes salariales, indicó que el artículo 16 de la Convención Colectiva, estableció que esta estaría vigente hasta el 22 de septiembre de 2015, pero al no estar probado que la demandada la denunciara oportunamente, y no estar acreditado que haya habido una nueva Convención Colectiva, pues esta se prorrogó automáticamente tal como expresamente lo dispone el artículo 478 del CST, por lo que está claro que la Convención estuvo vigente durante toda la relación laboral.

Indicó que, el artículo 12 de la Convención ordena reajustar el salario del personal beneficiario, y como es claro que estuvo vigente, pues en principio al demandante le asiste el reajuste del salario. Sin embargo, al revisar los volantes de pago se advierte que desde el mes de noviembre de 2013 hasta la finalización del vínculo laboral, el demandante estuvo incapacitado de manera continua, en este orden, está claro que durante esos periodos el trabajador no devengó salario sino auxilio monetario por enfermedad no laboral, que sirvió de base incluso para pagar los aportes a la seguridad social que correspondan conforme al artículo 40 del Decreto 1406 de 1999. Así las cosas, es claro que lo que regula la Convención es el aumento del salario, pero nada establece respecto al aumento del ingreso base de cotización para los trabajadores que se encuentren incapacitados, en esa medida es claro que atendiendo al tenor literal y expreso de la Convención Colectiva, no podría accederse a esta pretensión.

El artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, indica que lo que sirve de base para el calculo de las incapacidades, una vez la persona ya está incapacitada es justamente el mismo valor de las incapacidades, o sea, el valor de los aportes a sistema de salud, se tiene como ingreso base de cotización, es el pago de la misma incapacidad, o sea que en esa medida no podría llegar a considerarse que haya habido un daño generado por la empresa en ese sentido.

Ahora, con respecto a la Prima Técnica, indicó que esta está consagrada en la Convención Colectiva de trabajo cláusula 12, y se establecen las condiciones para su pago, y en tiempos de ausentismo no se pagaría, salvo lo establecido en el acta extra convencional. El pago estaba condicionado a la prestación efectiva del servicio, y si desde el mes de noviembre de 2013 el demandante estaba incapacitado y no prestaba el servicio, pues no tiene derecho a la prima técnica, y en caso de incapacidad, se pagaría solo los primeros 10 días, no los subsiguientes.

Con respecto al bono de alimentación, indicó que este carece de fundamento factico, no hay ningún hecho de la demanda que fundamente esta pretensión, por lo cual no puede haber condena. No moratorios pues no hay nada que condenar.

Trámite en segunda instancia

Surtido el respectivo traslado, las partes decidieron guardar silencio.

CONSIDERACIONES PARA DECIDIR,

Problemas jurídicos planteados

De conformidad con la disconformidad del recurrente, el estudio de la Sala se contraerá en determinar (i) si el demandante tiene derecho al reajuste salarial (ii) si como consecuencia de ese reajuste salarial tiene derecho al pago de las diferencias salariales dejadas de percibir, y (iii) si como consecuencia del posible reajuste salarial tiene derecho a la reliquidación de las cesantías y primas de servicio. Igualmente verificar si tiene derecho al pago de la Prima Técnica.

Respuesta a los cuestionamientos

La decisión de la Sala estará sujeta estrictamente al objeto de apelación, en atención al principio de consonancia en el artículo 66A de CPTSS.

Esta Sala edificará la tesis de que en el presente caso sí hay derecho al reajuste salarial deprecado, no hay derecho al pago de las diferencias salariales, y sí se deberán reliquidar las cesantías y primas de servicio.

REAJUSTES SALARIALES AÑOS 2016-2017

Indica el apelante, que CBI Colombiana S.A. no realizó los reajustes legales y convencionales de su salario, de los cuales era merecedor el demandante, para los años 2016 y 2017. Esta Sala encuentra lo siguiente:

En el presente caso, no hubo discusión en cuanto a que entre las partes existió una relación laboral de trabajo que inició el 23 de mayo de 2012 y que finalizó el 18 de enero de 2018.

El ordenamiento jurídico laboral contempla el reajuste para los salarios del sector privado únicamente a los trabajadores que devenguen el salario mínimo legal, no ocurriendo lo mismo para aquellos trabajadores que perciban salarios superiores a dicha suma. Ha dicho la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, sentencia CSJ SL4551 de 2021 que:

“No obstante, lo mismo no puede predicarse de los salarios superiores al mínimo en el sector privado, pues, sin desconocer como es apenas obvio la asimetría natural de la relación laboral, el procedimiento que se ha establecido en las normas es la discusión individual, en tanto ello sea posible, bajo el principio de la libre estipulación (art. 132 CST), o el escenario de la negociación colectiva que se instrumentaliza a través de la convención colectiva, el pacto colectivo y, en últimas, el laudo arbitral.”

Pueden entonces las partes, convenir derechos superiores a los mínimos legales, tal como ocurrió en el presente caso, pues nótese que, en el cd obrante a folio 67 del expediente se encuentra el contrato de trabajo del demandante, y en dicho contrato, en el parágrafo primero de la cláusula 4 se pactó que *“Tanto el salario básico mensual como el monto de la bonificación al 100% de su causación se*

incrementarán anualmente a partir del 1º de enero de cada año con el IPC oficial (promedio nacional) causado en los doce (12) meses anteriores.”

De conformidad con lo anterior, es claro para la Sala que, en este preciso caso sí existía la obligación a cargo del empleador de reajustar el salario en tanto a que el contrato es ley para las partes, tal como se realizó hasta el año 2015, sin que sea causal de eximente, el hecho de que el trabajador se encontrara incapacitado, pues nótese que si bien en el periodo de incapacidad el trabajador no percibe salario sino el auxilio económico de incapacidad, este concepto se liquida con base al Ingreso Base de Cotización que no es otro que el salario, lo que indudablemente se merma ante el no incremento del salario.

Aclarado lo anterior, se procede a descender al caso bajo examen, encontrando en el CD acompañado con la contestación de la demanda que, el salario percibido por el trabajador para el año 2015 ascendía a la suma de \$ 1.807.371 y la bonificación de asistencia por valor de \$813.312, montos que se mantuvieron inmóviles durante los años 2016, y 2017 hasta la liquidación del contrato de trabajo, hecho del cual además no hubo discusión en el presente asunto.

De lo expuesto, se advierte que, omitió la demandada el deber contractual de actualizar el salario establecido en los periodos cuestionados, en razón a que las incapacidades no suspenden el contrato de trabajo, así como tampoco las obligaciones derivadas de éste.

Sin embargo, en el presente caso es sumamente importante prestar atención y tener en cuenta lo pretendido por el demandante en el escrito de demanda, y en las pretensiones 1 y 2 lo que el demandante solicita es el pago de \$1.522.524 para el año 2016 y \$1.392.648 para el año 2017, como diferencias debido al aumento salarial contractual y convencional.

A continuación, se transcriben las pretensiones:

“1. Se condene al pago de \$1.522.524 por 7.02% de aumento salarial contractual y convencional del año 2016 (IPC más el 0.25), o en su defecto el 50% de ese valor como indemnización al no haberse reportado al sistema de seguridad social el aumento del salario.

2. Se condene al pago de \$1.392.648 por 6% de aumento salarial contractual y convencional del año 2017 (IPC más el 0.25) o en su defecto el 50% de ese valor como indemnización al no haberse reportado al sistema de seguridad social el aumento del salario.”

Nótese entonces que, lo que pidió el demandante fue que se le pagaran unas sumas de dinero las cuales el considera son las diferencias salariales que se le deben por los respectivos años. Teniendo en cuenta lo anterior, y que lo que recibía el trabajador en esos años no era salario, sino un auxilio monetario por encontrarse incapacitado, pues no tiene derecho al pago de las sumas que solicita como diferencias salariales, pues durante los años 2016 y 2017 este no estaba recibiendo salario, razón por la cual tampoco habría un daño y no hay lugar a indemnización alguna.

Ojo, considera esta Sala que en estos casos cabe resaltar la importancia al momento de edificar una demanda, sus hechos, y lo que se pretende con ella, pues no es lo mismo deprecar, como se hizo en este caso, el pago de una suma de dinero correspondiente a las diferencias de un aumento salarial que se debió hacer y no se hizo, que solicitar la declaración de un reajuste salarial y como consecuencia de esta la reliquidación de los aportes a seguridad social y

prestaciones sociales, o pagos de auxilio monetarios como lo hace ver el actor en su apelación, pues este segundo evento no es el que vemos solicitado en la demanda, no pudiendo esta Sala fallar extra o ultra petita. Ahora, si en caso de discusión fuera admisible, no le correspondería el 100% del valor solicitado, pues las incapacidades médicas no se pagan al 100%.

Por lo anterior, se confirmará la decisión en este aspecto, pues el demandante no tiene derecho al pago de las diferencias salariales solicitadas.

Con respecto a los incrementos establecidos convencionalmente en la convención colectiva de trabajo de fecha 23 de septiembre de 2013, la cual cuenta con la constancia de depósito, obrante en el cd a folio 67, en su artículo 12 se estableció lo siguiente:

“A partir del 1 de enero de 2014 se incrementará el salario básico y bonificaciones del Anexo1. en IPC + 0.75

A partir del 1 de enero de 2015 se incrementará el salario básico y bonificaciones del Anexo 1. en IPC + 0.25”

Pues bien, en dicha convención se estableció ese aumento solo para los años 2014 y 2015, y nada se dijo sobre los años siguientes, por lo cual el demandante no tiene derecho a los incrementos convencionales deprecados para los años 2016 y 2017, sino solamente al incremento establecido en el parágrafo primero de la cláusula 4 del contrato de trabajo donde se pactó que *“Tanto el salario básico mensual como el monto de la bonificación al 100% de su causación se incrementarán anualmente a partir del 1º de enero de cada año con el IPC oficial (promedio nacional) causado en los doce (12) meses anteriores.”*

RELIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS Y PRIMAS DE SERVICIO COMO CONSECUENCIA DEL REAJUSTE SALARIAL.

Con relación al salario base para la liquidación de cesantía, el artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 del Decreto 2351 de 1965, en su tenor literal establece que:

"ARTICULO 253. Salario base para la liquidación de la cesantía.

1. Para liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2. Para el tiempo de servicios anterior al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962) se aplicarán las normas vigentes hasta esta fecha."

Teniendo en cuenta que en el presente caso el trabajador se encontraba incapacitado desde el mes de noviembre de 2013 hasta su finalización en el año 2018, nos remitimos a lo establecido por los artículos 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo los cuales señalan las causales establecidas por la Ley para la suspensión del contrato de trabajo y sus efectos señalando que:

"ARTICULO 51. SUSPENSION. Subrogado por el art. 4, Ley 50 de 1990. El nuevo

texto es el siguiente: El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria. (Negrillas fuera del texto)
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por (treinta (30) días) después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción de contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.”

“ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. (Negrillas fuera del texto)”

Como se puede observar de los artículos antes citados, y se mencionó en párrafos anteriores, la legislación laboral no ha contemplado la incapacidad médica como una de las causales de suspensión del contrato de trabajo, razón por la cual no habría lugar a descontarse dicho periodo por el empleador para efecto y pago de vacaciones, cesantías y jubilaciones, por lo cual el pago de cesantías durante el periodo de incapacidad deberá de efectuarse teniendo en cuenta el último salario devengado por el trabajador.

Ahora, si bien de una interpretación errónea, se podría establecer que como lo que el trabajador recibió durante la incapacidad no fue salario sino un auxilio monetario, debería tomarse como base para liquidar las prestaciones sociales, el último salario devengado por el trabajador hasta antes de recibir la incapacidad en noviembre del año 2013, esto no es así por cuanto como quedó establecido, el contrato de trabajo no se suspende y todas sus obligaciones contractuales se mantienen, incluyendo el salario pactado con sus aumentos anuales, siendo este el salario realmente devengado durante los años que se pactó, por lo cual debido al reajuste salarial que esta Sala ya indicó que se tiene derecho, se deben reliquidar las cesantías y primas de servicio del actor, en los años 2016 y 2017.

LIQUIDACIÓN DEL REAJUSTE DE SALARIOS, CESANTÍAS Y PRIMAS DE SERVICIOS

De acuerdo con el volante de pago del mes de enero del año **2016**, obrante en el cd a folio 67 del expediente, el salario percibido por el demandante para dicho año fue de \$1.807.371 como salario básico, y \$813.312 por bonificación de asistencia, mismos valores del año 2015, los cuales, de acuerdo a lo estipulado en el contrato de trabajo, incrementados con el IPC debían ser, para el año 2016, de **\$1.929.730** por salario básico, y **\$868.373** por bonificación de asistencia.

Teniendo en cuenta que para el año 2017 se pagó lo mismo que en el año 2015, y que lo que se debía pagar en el año 2016 era \$1.929.730 por salario básico, y \$968.373 por bonificación de asistencia, para el año 2017 los valores son **\$2.040.689** por salario básico, y **\$918.304** por bonificación de asistencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, se pasa a realizar la liquidación de las cesantías y primas de servicios de los años 2016 y 2017.

Para el año 2016, observamos del certificado de aportes a cesantías obrante en el CD a folio 67, que al demandante se le pagó la suma de \$2.622.905, cuando en realidad lo que se le debía pagar eran \$2.798.103, lo que arroja una diferencia adeudada de **\$175.198**, suma que deberá ser pagada al actor debidamente indexada.

2016			
	Salario + Bono asistencia	Días laborados	
	\$ 2.798.103	360	360
	Cesantías 2016	\$ 2.798.103	
	Valor pagado	\$ 2.622.905	
	Valor a pagar	\$ 175.198	

Para las cesantías del año 2017, no encuentra esta Sala dentro del expediente, certificado de aportes ni ningún otro documento donde se encuentre la liquidación realizada, la cual como lo indicó el demandante, sí fue hecha, pues lo que solicita es una reliquidación teniendo en cuenta el reajuste salarial. Pues bien, teniendo en cuenta lo anterior, aunque se podría realizar el compute de las cesantías para el año 2017, el demandante no aportó prueba que demuestre el valor pagado, para así establecer la diferencia causada, y teniendo en cuenta que el Juez no puede fallar basándose en suposiciones, pues esta pretensión queda sin razón de ser y no hay lugar a condenar dicha reliquidación.

Ahora, con respecto a las primas de servicio del año 2016, de los volantes de pago obrantes en el cd a folio 67 del expediente, se observa que en dicho año el demandante recibió el valor de \$1.005.480 como prima de mitad de año, y \$1.001.094 como prima de final de año, cuando lo que realmente debía recibir eran

\$1.399.052 y \$1.399.052 respectivamente, arrojando unas diferencias de **\$393.572** y **\$397.958**.

Con relación a las primas del año 2017, de lo volantes de pago obrantes en el cd a folio 67 del expediente, se observa que en dicho año el demandante recibió el valor de \$1.017.687 como prima de mitad de año, y \$1.001.094 como prima de final de año, cuando lo que realmente debía recibir eran \$1.479.497 y \$1.479.497 respectivamente, arrojando unas diferencias de **\$461.810** y **\$478.403**.

2016			
	Salario + Bono asistencia	Días laborados por semestre	
	\$ 2.798.103	180	360
	Prima Junio 2016	\$ 1.399.052	
	Valor pagado	\$ 1.005.480	
	Valor a pagar	\$ 393.572	
	Prima Diciembre 2016	\$ 1.399.052	
	Valor pagado	\$ 1.001.094	
	Valor por pagar	\$ 397.958	

2017			
	Salario + Bono de asistencia	Días laborados por semestre	
	\$ 2.958.993	180	360
	Prima Junio 2017	\$ 1.479.497	
	Valor pagado	\$ 1.017.687	
	Valor por pagar	\$ 461.810	
	Prima Diciembre 2017	\$ 1.479.497	
	Valor pagado	\$ 1.001.094	
	Valor por pagar	\$ 478.403	

Cabe anotar que para la reliquidación de las cesantías y primas de servicio se incluyó el salario básico más la bonificación de asistencia por estar así establecido en la cláusula 4 del contrato de trabajo.

Ahora, como quiera que en las pretensiones 4 y 5 de la demanda, al actor solicitó la suma de **\$579.080** por la reliquidación de las cesantías y primas de servicio del año 2016, siendo que el resultado de la liquidación efectuada se establece un valor superior al solicitado en el libelo de demanda, por lo que se hace imposible para la Sala fallar extra ni ultra petita, en este caso, se condenará por el pago de la suma solicitada en las pretensiones, es decir **\$579.080**, situación que sucede igualmente con la reliquidación de las cesantías y primas de servicio del año 2017, pues aunque dio una suma mayor, el demandante en la pretensión 5 solicitó la suma de **\$557.434** como reliquidación de las cesantías y primas de servicio, razón por la cual será esta la suma que se condenará.

PRIMA TÉCNICA CONVENCIONAL

Solicita el demandante el pago de la prima técnica para los años 2016 y 2017, Prima Técnica que está consagrada en el artículo 12 de la Convención Colectiva de trabajo. Pues bien, en el Acta de Acuerdo Extra convencional de fecha 2 de mayo de 2014, se estableció que:

“Para la cancelación de la prima técnica, será reconocido en el cómputo final que recibe el trabajador, el tiempo asociado a los siguientes eventos de ausentismo que por ley se remuneran:

- a. Hora de lactancia*
- b. Permiso para cita médica*
- c. Permiso sindical*
- d. Permiso por grave calamidad doméstica*
- e. Dos (2) primeros días de incapacidad médica”*

Lo anterior, deja ver que la misma Convención, aclarada, establece que la prima técnica se pagaba de acuerdo al tiempo de servicio, y en los tiempos que el trabajador presentara ausentismo, no se pagaría, salvo las 5 excepciones establecidas en el Acta Extra convencional, lo que demuestra a esta Sala que en realidad, el pago estaba condicionado a la prestación efectiva del servicio, y teniendo en cuenta que el trabajador se encontraba incapacitado desde el mes de noviembre de 2013, pues no tiene derecho al pago de la Prima Técnica para los años 2016 y 2017, debiendo confirmar este aspecto de la sentencia. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de dos (2) SMLMV.

DECISIÓN,

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena de Indias, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida el 11 de diciembre de 2019, por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por NATANAEL FERNANDEZ MEZA contra CBI COLOMBIANA S.A.

SEGUNDO. CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. al pago de \$579.080 como diferencias dejadas de pagar al actor por cesantías y primas de servicio para el año 2016 como consecuencia del reajuste salarial al que tenía derecho, y al pago de \$557.434 como diferencias dejadas de pagar por cesantías y primas de servicio para el año 2017, como consecuencia del reajuste salarial al que tenía derecho. Dichas sumas deberán ser debidamente indexadas al momento de su pago.

TERCERO. En todo lo demás, **ABSOLVER** a la demandada CBI COLOMBIANA S.A.

CUARTO. Costas en esta instancia a cargo de CBI COLOMBIANA S.A., para lo cual se fijan como agencias en derecho la suma de dos (2) SMLMV.

NOTIFÍQUESE

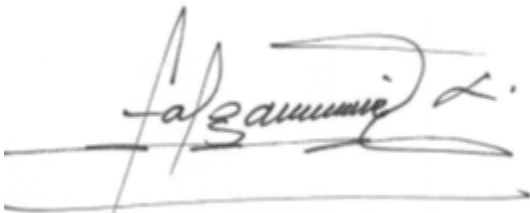
Los Magistrados,



LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO
Magistrado ponente



CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado Sala Laboral



FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
Magistrado

Firmado Por:

Luis Javier Avila Caballero

Magistrado

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4f94917e366e73d3708b255a83e97fc77b1096f6103fc9cdd4fdc824510d7ac**

Documento generado en 22/07/2022 03:14:56 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>