

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA TERCERA LABORAL
CARTAGENA – BOLÍVAR

MAGISTRADA PONENTE: Dra. MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: PEDRO PABLO BOHORQUEZ CIFIÑO

Demandado: CBI COLOMBIANA S.A.

Fecha Fallo Apelado: 17 de octubre de 2017

Procedencia: Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena

Radicación: 13001-31-05-002-2015-00140-01

En Cartagena de Indias, a los veinte (20) días del mes de mayo del año dos mil veintiuno (2021), siendo la oportunidad y fecha señalada por auto anterior para dictar sentencia escrita dentro del proceso Ordinario Laboral promovido por **PEDRO PABLO BOHORQUEZ CIFIÑO** contra **CBI COLOMBIANA S.A.**, conforme a los lineamientos vertidos en el Decreto 806 de 2020 emitido por el gobierno nacional, en concordancia con el Decreto Legislativo 428 de 2020 y los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 del 5 y 27 de junio de 2020 respectivamente, expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, se reunió la Sala Tercera Laboral de este Distrito Judicial, integrada por los Magistrados: **LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO**, **CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS** y **MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO**, quien la preside como ponente, para resolver lo siguiente:

I. CUESTIÓN PREVIA

1.1. SOLICITUD PROBATORIA

Advierte la Sala que, en esta segunda instancia, mediante memorial presentado el 24 de marzo de 2020, 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 contraría 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 examen¹.

¹ Artículo 54 del CPT y SS.

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 Tercera 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.

1.2. ACEPTACIÓN DE RENUNCIA Y RECONOCIMIENTO DE PODER

Se allega memorial presentado por la firma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S., con destino al proceso ordinario de la referencia, en el cual manifiesta que renuncia al poder especial que le fue conferido por la demandada CBI COLOMBIANA S.A., adjuntando copia de la comunicación enviada a dicha sociedad.

Visto el informe secretarial que antecede, se accede a la solicitud presentada por cumplir con los requisitos exigidos en la ley.

Así mismo, observa el Despacho que el 19 de abril de 2021, el Dr. ENRIQUE GÓMEZ MARTÍNEZ identificado con la cedula de ciudadanía No. 79.468.770, y actuando en calidad de liquidador designado de la sociedad CBI COLOMBIANA S.A., radicó memorial en el cual manifiesta que confiere poder especial, amplio y suficiente 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. de la J.

Por tanto, se reconocerá personería para actuar al Dr. SEBASTIÁN JIMÉNEZ OROZCO como apoderado principal y a la Dra. SARA URIBE GONZÁLEZ como apoderada sustituta.

II. SENTENCIA

Encuéntrese el presente asunto para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena el 17 de octubre de 2017, mediante la cual se ABSOLVIÒ a CBI COLOMBIANA S.A., de todas las pretensiones de la demanda.

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. LAS PRETENSIONES: Por intermedio de apoderado judicial, el señor Pedro Pablo Bohórquez Cifíño presenta demanda ordinaria laboral, a fin de que se declare la ineficacia del despido del que fue objeto.

Como consecuencia de ello, solicita se ordene a CBI COLOMBIANA S.A., reintegrarlo a su puesto de trabajo, por haberlo despedido en estado de discapacidad, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales causados desde la fecha de terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, y la indemnización de 180 días de salario prevista en el inciso 2º del artículo 26 de la ley 361 de 1.997.

Subsidiariamente, pretende se condene a la demandada a reliquidar las cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios y las vacaciones generadas durante la relación laboral, por no haber incluido en la base para su cálculo, la totalidad de las bonificaciones habituales que devengaba el actor.

Finalmente, depreca el pago de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST (Reforma de la demanda Fls. 84 a 85).

2.1.2. HECHOS: En respaldo de las pretensiones, el apoderado de la parte demandante manifiesta, que el señor Pedro Pablo Bohórquez Cifiño prestó sus servicios personales a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A., y que el cargo desempeñando fue el de Soldador Clase A.

Señala, que mensualmente el actor recibía un sueldo básico más una bonificación por asistencia, y que su salario promedio correspondía a la suma de \$8.603.378.

Afirma, que el 7 de mayo del año 2014 el demandante sufrió un accidente laboral que le produjo una hernia inguinal, por lo que para la fecha de la terminación del contrato (14 de octubre de 2014), aún se encontraba incapacitado.

Debido a lo anterior, informa, que mediante fallo de tutela del 21 de enero de 2015, el Juzgado Segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías ordenó a la demandada reintegrar al señor Pedro Bohórquez Cifiño.

Por otro lado, indica que para la liquidación de prestaciones sociales, CBI COLOMBIANA S.A., no tuvo en cuenta lo devengado por el demandante por concepto de bono de asistencia, bono de alimentación, incentivo HSE, incentivo de progreso e incentivo de tubería convencional, los cuales a su juicio constituyen factor salarial por ser retribución directa del servicio, debiendo ser incluidos en la base para calcular tales acreencias (Reforma de la demanda Fls. 82 a 83).

2.1.3 CONTESTACIÓN: CBI COLOMBIANA S.A., reconoce la existencia del contrato de trabajo, sin embargo, aduce que el mismo feneció bajo el amparo de una causa legal, como lo es la expiración del plazo fijo pactado.

En cuanto al salario devengado por el señor Pedro Pablo Bohórquez Cifiño, alega que este ascendía únicamente a la suma de \$2.533.410, y que a pese a que la bonificación contemplada en la cláusula cuarta del contrato no era salario, la

misma si era tenida en cuenta para liquidar las cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios y vacaciones.

En lo que respecta al bono de alimentación y a los incentivos HSE, de progreso y de tubería convencional, aduce que estos no tienen naturaleza salarial, y por ende, no debían ser tenidos en cuenta a la hora de calcular el valor de las prestaciones sociales.

Finalmente, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación y prescripción (Fls. 102- 114 y 200-216).

2.1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA: El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena en audiencia efectuada el 17 de octubre de 2017, absolvió a CBI COLOMBIANA S.A., de todas las pretensiones de la demanda.

Como fundamento de su decisión, sostuvo que las pruebas documentales traídas al proceso no acreditaban, que para la fecha de despido el actor se encontrara en situación de discapacidad, y por ello, estimó, que no lo cobijaba la protección de la ley 361 de 1997.

En lo atinente a la reliquidación solicitada, consideró que existía una insuficiencia de causa petendi, al no haberse señalado específicamente, cuales habían sido las bonificaciones habituales recibidas por el señor Pedro Pablo Bohórquez Cifíño, y que no fueron incluidos en la base para el cálculo de sus prestaciones sociales, por lo que denegó esta pretensión.

2.1.5. RECURSO DE APELACIÓN: El extremo activo de la litis centra su inconformismo en 3 puntos específicos: **(i)** que al momento del despido, el demandante se encontraba incapacitado, y por tanto, lo cobijaba la protección del artículo 26 de la ley 361 de 1997, **(ii)** que en los hechos de la demanda si se explica cuáles son los pagos habituales que recibía el actor, y que debían ser tenidos en cuenta a la hora de liquidar las prestaciones sociales, y **(iii)** que contrario a lo estimado por la Juez A-quo la reliquidación solicitada es procedente.

2.1.6. DEL TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA: Ejecutoriado el auto que admitió la apelación, el despacho procedió a correr traslado para alegar conforme a las directrices vertidas en el Decreto 806 de 2020 emitido por el gobierno nacional, sin embargo, este NO fue descorrido por las partes.

3. C O N S I D E R A C I O N E S

3.1. PRESUPUESTOS PROCESALES

Los presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, competencia del Juez y capacidad procesal están satisfechos, en razón de ello la sentencia será de mérito.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO

El estudio de la Sala, se contrae en determinar, si el señor Pedro Bohórquez Cifíño tiene o no derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo en CBI COLOMBIANA S.A, por gozar del fuero de discapacidad establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

De resultar negativa la respuesta a dicho interrogante, se procura a establecer si el demandante tiene o no derecho a la reliquidación de prestaciones sociales que solicita.

3.3. FUNDAMENTOS DE DERECHO Y JURISPRUDENCIA APLICABLE AL CASO CONCRETO

- Artículo 26 de la ley 361 de 1997
- Artículo 65 del CST
- Corte Constitucional, Sentencia SU049/17
- Sala de Casación Laboral, sentencia del 12 de febrero de 2020, Rad. No. 79953, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo- en la cual se explica el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1.997.
- Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 127 y 128
- Sala de Casación Laboral en sentencia de 5 de febrero de 1999, Rad. No. 11389, reiterada en sentencia 7 de septiembre de 2010, Rad. No. 37970.

3.4. DEL FUERO DE DISCAPACIDAD CONSAGRADO EN LA LEY 361 DE 1997 Y SU APLICACIÓN AL CASO CONCRETO

La jurisprudencia de ésta corporación, en concordancia con la doctrina actual de la Sala de Casación Laboral, y con los pronunciamientos de la Corte Constitucional ha establecido frente al tema del fuero por discapacidad lo siguiente:

1° La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

2° Sí en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, imponiéndosele al empleador la carga de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, debiendo demostrar la justa causa alegada, so pena de que el acto se declare ineficaz, y se ordene el reintegro del trabajador, junto con la sanción de 180 días de salario.

3° El dictamen de pérdida de capacidad laboral es medio idóneo para demostrar la discapacidad, sin que éste implique prueba ad sustancia actus, pues frente a la demostración del estado de discapacidad existe libertad probatoria. Siendo esta la postura actual de la Sala de Casación Laboral de acuerdo con los lineamientos vertidos en la sentencia SL1439-2020, Rad. No. 79953.

4° El empleador debe tener conocimiento del estado de discapacidad o limitación del trabajador antes de producirse el despido.

En este orden de ideas, lo primero que debe analizarse es si el demandante demostró o no encontrarse en situación de discapacidad al momento en que se produjo la terminación del contrato de trabajo.

Pues bien, de las pruebas documentales obrantes a folios 26 a 42 se extrae que efectivamente, el señor Pedro Bohórquez Cifiño fue diagnosticado con “*HERNIA INGUINAL IZQUIERDA*”. Sin embargo, esas pruebas documentales no permiten inferir que el trabajador estuviera sufriendo un constante y progresivo deterioro de su salud, y que dicho estado le impidiera realizar su trabajo de una manera razonadamente normal o eficiente.

A ese convencimiento llega la sala, no porque interprete médicamente el alcance del diagnóstico efectuado al actor y sus consecuencias, sino porque las mismas recomendaciones que se dan en esa valoración médica laboral, están referidas a un contexto donde el trabajador puede continuar su trabajo, con los cuidados naturales, que una persona medianamente diligente está obligada a hacer por su salud. Los exámenes clínicos y valoraciones médicas que reposan en tales folios no contienen una fuerza demostrativa suficiente que acredite que la salud del trabajador estaba limitada al punto que estaba disminuido para laboral, y que le permitieran inferir razonablemente al empleador que necesitaba una autorización para terminar su contrato.

El hecho de que el actor tuviera que someterse a una cirugía por la hernia que padecía, no demuestra por sí solo, que este se encontrara sumido en un estado de debilidad manifiesta que le impidiera cumplir con sus obligaciones laborales, máxime si se tiene en cuenta que el diagnóstico de la enfermedad se efectuó en mayo de 2014, y luego de ello el señor Pedro Bohórquez Cifiño continuó trabajando con normalidad hasta la fecha de realización de dicho procedimiento quirúrgico (10 de octubre de 2014), tanto así que ni siquiera requirió reubicación de su puesto de trabajo.

Anudado a ello, se tiene que si bien a folio 26 milita copia de las incapacidades dadas al actor en octubre de 2014, lo cierto es que las mismas son de una fecha posterior a la de entrega del preaviso (18 de junio de 2014), por lo que al momento en que la demandada decide comunicar al actor que no va a renovar más su contrato de trabajo, este no se encontraba incapacitado y la cirugía ni siquiera había sido programada, por tanto, no puede considerarse que el motivo de la terminación del vínculo haya sido tal situación.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que tal y como reiteradamente ha sostenido

la Sala de Casación Laboral las incapacidades por si solas no acreditan que el trabajador se encuentre sufriendo una limitación física, psíquica o sensorial, es decir, el hecho de que al actor se le hubieran dado unas incapacidades laborales no implica que necesariamente este se encontraba sumido en un estado de discapacidad que ameritara la adopción de medidas especiales, pues recuérdese no es cualquier tipo de padecimiento, quebranto de salud o enfermedad el que activa la protección de la ley 361 de 1997, sino que debe aparecer suficientemente probado que tal padecimiento le impedía al trabajador continuar cumpliendo con sus obligaciones laborales.

Bajo esta óptica, es claro que, en realidad el accionante no logró probar que al momento de su despido estaba incapacitado, o que venía sufriendo un constante y progresivo deterioro de su salud, y que dicho estado le impidiera realizar su trabajo de una manera razonadamente normal o eficiente, y por ello, no lo cobija la protección de la ley 361 de 1997, pues se reitera la sola circunstancia de que al actor tuviera que someterse a una cirugía para corregir su hernia inguinal, y que se le hubieran dado unas incapacidades, no prueba que este se encontrara sufriendo un menoscabo en su capacidad laboral; y en todo caso, la demandada logró acreditar que la terminación del contrato se fundó en una causal objetiva, como lo es el vencimiento del plazo fijo pactado, por lo que el cargo no prospera.

Para finalizar, se clara, que si bien a folios 22 a 25 milita copia de la sentencia de tutela proferida por el Juzgado segundo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías, en la cual se ordenó a CBI COLOMBIANA reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando, lo cierto es que dicha orden fue impartida como mecanismo transitorio, concediéndosele al señor Pedro Bohórquez Cifiño el término de cuatro meses para que presentara la demanda correspondiente ante la jurisdicción laboral, circunstancia que de ninguna manera obligaba a esta Colegiatura a acoger la tesis sostenida por el Juez de tutela, pues se reitera las pruebas allegadas al proceso no acreditan que el actor tuviera derecho a la estabilidad laboral reforzada.

3.5. DE LA RELIQUIDACIÓN SOLICITADA

El Juez A-quo consideró que no era posible determinar si el actor tenía o no derecho a la reliquidación de sus prestaciones sociales, debido a que en la demanda no se señaló cuales habían sido las bonificaciones o incentivos habituales que había recibido, y que no fueron incluidos en la base para liquidar tales acreencias.

Decisión, que no puede ser compartida por esta Colegiatura, toda vez que en los hechos 17,19, 20, 21 y 22 se especificó cada una de ellos, razón por la cual se procederá a determinar si el bono de asistencia, el bono de alimentación, el incentivo HSE, el incentivo de progreso y el incentivo de tubería convencional, constituyen o no factor salarial, y si hay o no lugar a la reliquidación pretendida.

En cuanto al bono de asistencia, se tiene que a folios 48 a 58 del expediente milita copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes, en cuya cláusula

cuarta se estableció que la remuneración mensual del señor Pedro Bohórquez Cifíño estaría conformada por dos factores: por un lado, un salario básico o fijo, y por el otro, una bonificación de asistencia y desempeño HSE.

Así mismo se dispuso que la causación de tal bono estaría condicionada a dos requisitos o indicadores mensuales: (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 el cumplimiento de las disposiciones de higiene, salud y medio ambiente (“HSE”).

En la referida cláusula, se acordó, además, que la bonificación por asistencia sería tenida como factor salarial para efectos del cálculo de cesantías, intereses, primas de servicios y vacaciones, por lo que no puede haber lugar a la reliquidación de prestaciones sociales por este concepto, ya que el mismo si fue incluido en la base para determinar su valor.

En lo atinente a los incentivos convencionales devengados con fundamento en la convención colectiva de 2013-2015 (la cual reposa en el expediente a folios 268 a 278, con su respectiva constancia de depósito), y que específicamente fueron señalados en los hechos de la demanda, esta Colegiatura encuentra lo siguiente:

El artículo 5 de la Convención Colectiva suscrita entre la Unión Sindical Obrera “USO” Subdirectiva Seccional Cartagena y la empresa CBI COLOMBIANA S.A, dispuso expresamente el pago de un auxilio de alimentación, el cual se haría a través de bonos, y no tendría incidencia salarial.

Igualmente, en la cláusula 12 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”*.

En dicho anexo, el cual hace parte integral de la convención, se pactó que los incentivos de progreso no tendrían incidencia salarial en la liquidación de prestaciones sociales.

Pues bien, al respecto de la validez de la cláusula convencional que le restringe el carácter salarial de un determinado pago, se tiene que la Sala de Casación Laboral en sentencia de 5 de febrero de 1999, Rad. No. 11389, adoctrinó, lo que a continuación se transcribe dada la relevancia de los argumentos para la resolución del caso concreto:

“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.”

Posteriormente, en sentencias del 24 de agosto de 2000, Rad. No. 13985 y del 7 de septiembre de 2010, Rad. No. 37970, la Corte reiteró dicha línea de pensamiento, indicando una vez más que:

*“ (...) 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.***

(...)

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”.

De acuerdo con la anterior jurisprudencia, 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 por cuanto, no puede perderse de vista, que 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 patrono acepte conceder beneficios superiores a los legales, pero no pueda convenir sobre los efectos o la incidencia salarial que estos tendrán.

Como puede verse, las posturas adoptadas por la Sala de casación en torno a los pactos de exclusión salarial contenidos ya sea en contratos de trabajo o en convenciones colectivas, se encuentra en concordancia, pues en uno y otro caso la Corte ha entendido, que estos pactos son eficaces siempre y cuando en ellos lo que se haga sea establecer que un determinado pago o emolumento extralegal, no será tenido en cuenta en la base para liquidar prestaciones o acreencias laborales, es decir que no tendrá incidencia salarial.

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, y en todo caso la eficacia o no del mismo no puede ser cuestionada en un proceso individual laboral, sino dentro del marco propio de la denuncia de la norma convencional, por lo que las pretensiones encaminadas a obtener la inclusión del bono de alimentación, el incentivo HSE, el incentivo de progreso y el incentivo de tubería convencional en la base para calcular la cesantías, intereses de cesantías, primas y vacaciones del actor, debe ser despachadas de forma desfavorable.

Debido a lo anterior, la Sala confirmara en todas sus partes la sentencia apelada, pero por las razones aquí expuestas.

Costas en esta instancia cargo de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) S.M.L.V., conforme al acuerdo No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura y que regula las tarifas de las agencias en derecho en los procesos laborales.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, LA SALA TERCERA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA; ADMINISTRADO JUSTICIA, EN NOMBRE DE LA REPUBLICA, Y POR AUTORIDAD DE LA LEY;

R E S U E L V E

1° CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida el 17 de octubre de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena, pero por las razones antes expuestas.

2° COSTAS en esta instancia cargo de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) S.M.L.V., conforme al acuerdo No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura y que regula las tarifas de las agencias en derecho en los procesos laborales.

3° ACÉPTESE LA RENUNCIA de poder presentada por la firma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S., por cumplir con los requisitos de ley.

4° RECONOZCASÉ personería para actuar al Dr. 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., como apoderado principal de CBI COLOMBIANA S.A., dentro del proceso de la referencia, y a la Dra. SARA URIBE GONZÁLEZ identificada con cédula de ciudadanía No. 1.144.167.510 y tarjeta profesional No. 276.326 del C. S. de la J. como apoderada sustituta de la demandada.

5° Una vez ejecutoriada esta providencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

(firmado digitalmente)

MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO

(firmado digitalmente)

LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO

(firmado digitalmente)

**CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
CON SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO**

Firmado Por:

**MARGARITA ISABEL MARQUEZ DE VIVERO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR SALA 003 LABORAL DE CARTAGENA**

**CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS
MAGISTRADO
MAGISTRADO - TRIBUNAL 002 SUPERIOR SALA LABORAL DE
LA CIUDAD DE CARTAGENA-BOLIVAR
Firma Con Salvamento De Voto**

**LUIS JAVIER AVILA CABALLERO
MAGISTRADO
MAGISTRADO - TRIBUNAL 005 SUPERIOR SALA LABORAL DE
LA CIUDAD 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:

e8e281737e61cbc7d1a58e334943f374d23c6a55a7a29311fa5bac92da41bb2

a

Documento generado en 20/05/2021 05:08:50 PM