

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA
SALA LABORAL

SALA CUARTA DE DECISIÓN

Magistrado Ponente: **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: HENRY LÓPEZ GAARZÓN

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

RADICACION: 13001-31-05-005-2015-00491-01

ASUNTO: Apelación de sentencia parte demandante

TEMA: Bono de asistencia e incentivo de productividad

Cartagena De Indias D.T. y C, veintiséis (26) de agosto del año dos mil veintiuno (2021)

CUESTIÓN PREVIA

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

AUTO

SOLICITUD PROBATORIA: Advierte la Sala que, en esta segunda instancia, mediante memorial que antecede, la entonces apoderada judicial de la parte demandada CBI COLOMBIANA S.A., solicitó el decreto oficioso de la Guía Técnica Colombiana GTC-250 sobre *“Buenas prácticas sociales para la exploración y explotación de hidrocarburos”*.

Pues bien, para la Sala dicho pedimento probatorio contraría la naturaleza contemplada por el legislador para el decreto de una prueba de oficio, recuérdese que esta debe ser por voluntad del Juez y en los eventos en que la considere indispensable para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, presupuestos que no se cumplen en el presente asunto¹. Tampoco reúne los requisitos que establece el artículo 83 del CPTSS para su procedencia, por

¹ Artículo 54 del CPT y SS.

cuanto no fueron pedidas ni decretadas en primera instancia, lo cual impone negar la práctica de dicha prueba.

Igualmente fue allegado memorial de otorgamiento de poder por ENRIQUE GÓMEZ MARTÍNEZ en calidad de liquidador designado de la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL mediante Auto No. 2020-01-350381 del 21 de julio de 2020 proferido por la Superintendencia de Sociedades, debidamente inscrito en la Cámara de Comercio de Cartagena, 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, para que cualquiera de ellos adelante y lleve hasta su culminación la defensa de la sociedad demandada, por lo que en los términos de los artículos 75 y 76 del CGP se les reconocerá personería para actuar a SEBASTIÁN JIMÉNEZ OROZCO y SARA URIBE GONZÁLEZ conforme a las facultades conferidas.

En mérito de lo expuesto se RESUELVE: PRIMERO: NO ACCEDER a la solicitud de prueba oficiosa deprecada por la apoderada de la parte demandada, conforme a las razones anteriormente señaladas. **SEGUNDO:** Téngase a los Dres. 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, como apoderados de la demandada CBI COLOMBIANA S.A en liquidación, en los términos y para los fines señalados en memorial poder.

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES

1.1. PRETENSIONES

El demandante presentó demanda ordinaria laboral contra CBI COLOMBIANA S.A, admitida mediante auto adiado 19 de octubre de 2015 (fol. 86), en donde pidió se declare la existencia de un contrato de trabajo con la demandada desde el 3 de septiembre de 2013 hasta el 19 de enero de 2015, en consecuencia, se condene al pago de indemnización por despido injusto, las diferencias de trabajo suplementario, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y vacaciones teniendo en cuenta la bonificación de asistencia e incentivo de productividad, sanciones moratoria del artículo 65 del CST, indexación de las sumas a reconocer y costas del proceso. (fol. 2-3)

1.2. HECHOS DE LA DEMANDA

Como soporte de sus pretensiones, el demandante dijo en síntesis que fue vinculado a CBI, a través de contrato de trabajo a término fijo desde el 3 de septiembre de 2013 hasta el 19 de enero de 2015, como Capataz C, con un salario base de \$3.248.887, una bonificación condicionada por \$1.462.012, así como incentivo de productividad. Explicó que las bonificaciones eran recibidas

de manera habitual, pero no eran tenidas en cuenta para la base de liquidar trabajo suplementario, lo que afectó la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y seguridad social, durante la vigencia del contrato de trabajo. (fol. 1-2)

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CBI COLOMBIANA S.A

El escrito de contestación fue aceptado mediante auto de fecha 16 de enero de 2017 (fol. 240). No se opuso a la declaratoria de existencia del contrato de trabajo y si oponerse a las demás pretensiones de la demanda, por cuanto la finalización del fue unilateral pero reconoció la correspondiente indemnización. Sobre las bonificaciones aludidas explicó que el bono de asistencia consagrado en la política salarial de REFICAR acogidas desde la celebración del contrato, contemplan que dicho pago dependía de ciertos condicionamientos para su causación, ninguno de ellos retributivos del servicio y en ese sentido se acordó que no serían tenidos en cuenta para la base de cálculo del trabajo suplementario y si para las demás acreencias laborales. En general explicó que las bonificaciones eran pagos extralegales sometidos a pactos de exclusión en los términos del artículo 128 del CST. Formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones, buena fe, prescripción e innominada o genérica. (fol. 156-172)

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, al que le correspondió su conocimiento, puso fin a la primera instancia con sentencia de fecha quince (15) de septiembre de 2017, por medio de la cual declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes con extremos temporales desde 3 de septiembre de 2013 hasta el 19 de enero de 2015, pero absolvió de todas las pretensiones de la demanda. Basó su decisión en que la demandada aceptó la relación de trabajo en los extremos señalados por el actor; no ser procedente el reconocimiento de la indemnización por despido injusto en vista que la vinculación tenía una duración fija, preavisándose con la suficiente antelación su intención de no prórroga. Con relación a las diferencias salariales por la naturaleza salarial del bono de asistencia e incentivo de productividad explicó que la primera de ellas era condicionada, ambas constituían pagos extralegales que no afectaban los derechos mínimos del trabajador, no retributivos del servicio y sobre las cuales la cláusula quinta del contrato excluía su incidencia salarial, pacto que resulta válido por no observarse vicio en el consentimiento y estar acorde al artículo 128 del CST.

3. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación, por cuanto estima que si bien es cierto se acordó que aquellos pagos extralegales no tendrían incidencia salarial, en la realidad ambas bonificaciones

fueron pagadas privilegiando la prestación de sus servicios. Específicamente frente al bono de asistencia explicó que se pagaba por día laborado, el monto pagado correspondía al 31% del ingreso total del trabajador, se daba de manera habitual, reuniéndose los presupuestos de la jurisprudencia para la determinación de la naturaleza salarial de un pago. Por último, señaló que la conducta de despojar de naturaleza salarial pagos eminentemente retributivos del servicio reflejaba de manera contundente su mala fe.

4. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

El demandante hizo uso de sus alegaciones, en donde explicó que no existe en el contrato de trabajo ninguna referencia a la forma como debía pagarse la bonificación de asistencia o cuál era la causa de su pago. Se trata de un pago de carácter remuneratorio que se paga en proporción al tiempo de servicio. En el volante del mes de agosto de 2014, se evidenciaba -0.14 ausencia no justificada, por lo que debía haber perdido el 30% del bono, pero ello no ocurrió, sino que se pagó en proporción directa a los días laborados, lo que conduce a su declaratoria de salario. Recalcó que la sentencia SL2018-2021, estableció el carácter salarial de la bonificación de asistencia. Recordó la inexistencia de pacto de exclusión pues en el contrato anda se dijo, no hay remisión expresa a la política salarial y no fue aportada la convención colectiva. Por último, exaltó que el actuar de la demandada estaba enmarcado en la mala fe.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda fue presentada en forma legal, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal para resolver el asunto objeto central del presente litigio.

6. PROBLEMAS JURÍDICOS

Los problemas jurídicos a resolver de acuerdo a las razones expuestas en el recurso de apelación, giran en torno a determinar (i) cual es el alcance o entendimiento que debe dársele al artículo 128 del CST luego de la modificación introducida por el artículo 15 de la ley 50 de 1990; (ii); si hay lugar a declarar la incidencia salarial para la liquidación de trabajo suplementario del bono de asistencia e incentivo de productividad.

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

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

CSJ SL12220-2017, CSJ SL2088-2018, CSJ SL 1798-2018, CSJ SL2067-2019, CSJ SL 4313-2020, CSJ SL3886-2020, CSJ SL177-2020, CSJ SL5328-2019, CSJ SL4970-2019 y CSJ SL3266-2018

8. CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar, que la presente decisión estará en consonancia con las materias objeto de apelación, de conformidad con el artículo 66 A del CPTSS, adicionado por la Ley 712 de 2001 y que a estas alturas del proceso está por fuera de la controversia, la existencia de un contrato de trabajo, a partir del tres (3) de septiembre de 2013 hasta el 19 de enero de 2015, como capataz general 1.

8.1. Alcance del artículo 128 CST luego de la modificación introducida por el artículo 15 de la ley 50 de 1990

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 127 del CST, es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio y que por regla general todos los pagos que recibe el trabajador por su actividad subordinada son salario a menos que se trate de los siguientes: i) Prestaciones sociales, ii) Sumas recibidas en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, iii) Sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador, iv) Pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo y v) Beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario, conforme al artículo 128 del CST y la jurisprudencia de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia (sentencias CSJ SL12220-2017, CSJ SL2088-2018, CSJ SL 1798-2018 y CSJ SL2067-2019)

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

1. Es salario todo pago que reciba el trabajador como contraprestación directa de sus servicios.

2. No es posible para las partes en la relación de trabajo a la luz del artículo 128 del CST, despojar de naturaleza salarial un pago que por esencia lo es.

3. El artículo 128 del CST habilita a las partes a establecer beneficios con exclusión salarial, potestad no absoluta, cuando recaiga sobre beneficios extralegales (pagos adicionales al salario básico) y no desconozcan derechos laborales, limitada a dos eventos: (i) para señalar que no es salario pagos no retributivos directamente del servicio, o (ii) para señalar que pagos aun siendo retributivos del servicio y sin que pierdan ese carácter, no tengan incidencia en la liquidación y pago de otras acreencias laborales.

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

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

Ahora bien, en demanda el actor refirió distintos pagos recibidos por la demandada, estudiados uno a uno por el juez de primera instancia, frente a los cuales esta Sala se referirá de manera individualizada, tal como pasa a detallarse:

8.1.1. Del Bono de asistencia

Al revisar el expediente se observa que las partes pactaron en la cláusula cuarta del contrato de trabajo visible a folios 14 al 15 del expediente, que el demandante tendría como remuneración una asignación básica y en el párrafo primero de dicha cláusula se acordó el pago una bonificación mensual cuya causación estaría determinada por dos indicadores (i) el aporte del empleado en el cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del

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

Los condicionamientos antes mentados, afectaban porcentualmente el bono de asistencia, en principio conforme a los lineamientos de la política salarial de REFICAR de fecha 15 de abril de 2011, la cual hacía parte del contrato del demandante a merced de la cláusula séptima del mismo, que expresa: se entienden incorporadas al mismo, entre otras, las políticas laborales, dejándose en constancia en el citado canon que al demandante le fue entregado un ejemplar de la política, que éste la conocía y estaba de acuerdo con su contenido, y a partir de septiembre de 2013, por la convención colectiva suscrita entre la empresa demandada CBI y la Unión Sindical Obrera – USO.

Una vez señaladas las condiciones de causación y pago de la bonificación por asistencia, conforme a los presupuestos de verificación en la determinación de incidencia salarial de un pago realizado por el empleador, pasa a explicarse cada uno de ellos, de manera detallada, tal como se expone a continuación:

(i) Bonificación de asistencia como pago retributivo del servicio

Para la Sala como las condiciones de causación a que hace referencia el canon de la política salarial estaban ligadas a la asistencia y el cumplimiento del trabajo del actor, se demuestra que su causación requería el despliegue de la fuerza de trabajo de éste, 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

Dado que dicho pago era de causación mensual, por así reconocerse en el contrato de trabajo, y desprenderse de los volantes de pago allegados al proceso, se estima por esta Sala que se cumple a cabalidad con el presupuesto de habitualidad.

(iii) De la existencia y validez de la exclusión del bono de la base para liquidar acreencias

En el caso de marras, conforme a la redacción del canon contractual, concordante con la política salarial, se revela que la demandada no pretendió quitar carácter salarial a un pago que evidentemente tenía tal connotación, dado

que el convenio suscrito consistió en acordar que, el bono de asistencia no integraría la base de liquidación para la remuneración, de trabajo suplementario 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 y en este caso para las vacaciones disfrutadas en tiempo.

Sumado a lo anterior, se considera que se trató de un pago extralegal, que no deja en evidencia el desconocimiento de los derechos laborales del actor. Nótese además que la exclusión se hizo frente a los conceptos de menor incidencia, por el contrario, la bonificación sí era tenida en cuenta para el cálculo de prestaciones sociales (cesantías, intereses y primas de servicio), aporte a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero, conceptos a todas luces de mayor notabilidad.

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

Nótese que la exclusión aplicada por la demandada no recae sobre la naturaleza salarial del bono, sino que lo descarta de la base de liquidación de ciertos pagos, lo cual es acorde a la interpretación y alcance del artículo 128 del CST, reiterado en la citada sentencia, que *“pagos que son “salario” pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales”*, que resulta ser la hipótesis advertida en el caso bajo estudio.

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 su carácter retributivo, el instrumento que lo consagró (contrato de trabajo) no desconoció el carácter salarial del pago sino que lo excluyó de la base de liquidación del trabajo suplementario y las vacaciones disfrutadas en tiempo, lo cual es permisible a la luz de la interpretación enseñada por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en cuanto al alcance de la parte final del artículo 128 del CST, y que si era tenido en cuenta para calcular las prestaciones sociales, esta Sala concluye que el pacto resulta

válido y vinculante para ambas partes, imponiéndose confirmar la decisión absolutoria frente a esta pretensión.

8.1.2. Del incentivo de productividad

A folio 168 del expediente CBI COLOMBIANA S.A, reposa anexo 3 del contrato de trabajo, suscrito por el demandante, en donde se pactó el incentivo de productividad como un beneficio extralegal de naturaleza no salarial y estableció en su tenor literal *“el incentivo se reconocerá siempre y cuando, el factor mensual de la productividad de la disciplina en que el trabajador se haya desempeñado durante ese mes sea igual o superior a 0.7 y que el trabajo durante las diferentes jornadas durante ese mes se haya adelantado sin interrupción y disturbios constatados por el ministerio de trabajo”*.

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

Luego entonces, al no ser retributivo del servicio, resulta válido y vinculante para las partes el pacto de desalarización contenido en el instrumento citado en el inicio de este acápite, por adecuarse a una de las hipótesis del artículo 128 del CST, esto es, restar la incidencia salarial a un pago no retributivo del servicio, lo cual conduce a confirmar la decisión absolutoria sobre este tópico.

9. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante ante la no prosperidad del recurso de apelación, de conformidad con el artículo 365 del CGP, de aplicación en materia laboral por remisión normativa del artículo 145 del CPTSS. Se fijan como agencias en derecho una suma equivalente a un (1) SMLLV en favor de la demandada CBI COLOMBIANA en virtud del Acuerdo 1887 de 2003, aplicable aun al presente proceso.

10. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha quince (15) de septiembre de 2017, emanada por el Juzgado Quinto Laboral de del Circuito de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de **HENRY LÓPEZ GARZÓN** contra **CBI COLOMBIANA S.A.**, de conformidad con las anotaciones dadas.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandante, se fijan como agencias en derecho una suma equivalente a un (1) SMMLV, en favor de las demandadas.

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

NOTÍQUESE Y CÚMPLASE

FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
Magistrado Ponente

JOHNNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS
Magistrada
(Aclaración de Voto)

MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO
Magistrada

Firmado Por:

Francisco Alberto Gonzalez Medina
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Civil Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

Margarita Isabel Marquez De Vivero
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena – Bolivar

Johnnessy Del Carmen Lara Manjarres
Magistrado
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena – Bolivar

Firma Con Aclaración De Voto

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:

**288996f5e6e7e3345aec2688ee3b595cf5f77f71a6ba553e4da3771
d4012a8c**

Documento generado en 26/08/2021 02:59:38 p. m.