



ACTA DE AUDIENCIA VIRTUAL ACTA 00141			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420170047200		
Fecha de diligencia	29 de julio de 2020		
Hora de inicio	2:30 p.m.	Hora de Cierre	3:07 p.m.
Demandante	SONIA RANGEL LOBO		
Demandado	ITQ LOGISTIC S.A.S		
Objetivo	AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
Vinculo o Enlace	Para acceder a la grabación de la diligencia de click AQUÍ		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
INSTALACION DE LA AUDIENCIA Concurre la demandante, y su apoderado. PRACTICA DE PRUEBAS Interrogatorio de Parte a la demandada, no se impone sanción procesal la demandada esta representada por curador Testimoniales; Yesenia de la Hoz Coronado y Alfredo Cano Valencia. Se prescinde de la prueba testimonial, el despacho admite tal desistimiento. Se cierra debate, se escuchan alegatos. SENTENCIA TEMAS: TERMINACION DE CONTRATO – CARGA DE LA PRUEBA – INDEMNIZACION POR TERMINACION UNILATERAL E INJUSTA – SALARIO CONNOTACION – PACTO DE EXCLUSION PROBLEMAS JURIDICOS PJ1 ¿Esta acreditada la existencia de un contrato de trabajo, sus extremos y forma de terminación que se alega entre Sonia Rangel Lobo y la empresa ITQ Logistic SAS? PJ2 ¿Esta probado la existencia de pagos de naturaleza extralegal con connotación salarial a favor de la demandante, que implica la causación de diferencias prestacionales a su favor? PJ3 ¿De acreditarse la existencia de diferencias prestacionales, es acreedora la demandante de las sanciones moratorias reclamadas TESIS Se declara la existencia del contrato de trabajo a termino indefinido vigente entre 7 de septiembre de 1992 a 21 de febrero de 2015. Se declara que la terminación fue unilateral e injusta. Se condena al pago de la indemnización por terminación unilateral e injusta establecida en el art. 6 de la ley 50 de 1990, mod. Del art. 64 del CS del T en una suma debidamente indexada.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Se declara probada la excepción de inexistencia de la obligación, respecto a las demás pretensiones de demanda.

PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 22, 23, 45, 46, 64, 65, 127; 128, 176, 467, 488 y ss., CST; Arts. 60, 61, 145, 151 CP del T y SS; arts. 167, 280, 281 Ley 1564 de 2012;

PRINCIPIO DE CONGRUENCIA

Radicación N° 38700, reiterada en sentencias SL17741-2015, SL911-2016; Resumen decisiones invocadas;

“...El cargo está orientado a que se determine jurídicamente, que en materia laboral no tiene aplicación el <principio de congruencia> consagrado en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, por ser exclusivo de los procesos civiles; además de que en el estatuto procesal del trabajo existe norma expresa o especial, que faculta al operador judicial a resolver de acuerdo a lo que se encuentre probado en el proceso, siempre y cuando no exceda lo pretendido, esto es, el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que regula lo referente a las facultades extra y ultrapetita, que sería la normatividad a aplicar en el presente asunto, lo cual al no haberse observado por el Tribunal, en criterio del recurrente conllevó a que no se hubiere producido la declaratoria del contrato de trabajo en beneficio de la demandante, estando probado sus elementos esenciales, incurriendo así en el yerro jurídico endilgado.

De entrada hay que decir que no le asiste razón a la censura en su planteamiento, por cuanto es sabido que los jueces laborales, como en general cualquier operador judicial, están obligados a dictar sentencias congruentes, salvo que dentro de ciertos requisitos y para una instancia determinada, la ley los releve expresamente de ello, tal cual acontece en materia laboral con la facultad de fallar extra o ultra petita que consagra el artículo 50 del C. P. del T. y de la S. S. otorgada a los jueces de única y primer grado.

La congruencia por tanto, es una regla general que orienta la decisión que debe adoptar el juez, en la medida que impone la obligación de estructurar su sentencia dentro del marco que conformen las partes con los planteamientos que hagan en sus escritos de demanda y contestación, y por consiguiente para que la sentencia sea consonante, el fallador judicial debe ajustarse a los postulados que los mismos contendientes le fijan al litigio.

En la legislación colombiana, la <congruencia> está establecida y desarrollada en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los procesos del trabajo, por remisión analogía del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Dicho principio señala que la sentencia debe estar en consonancia con los hechos y pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que establezcan las normas de procedimiento, así como con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Lo que significa, que el juez de trabajo tiene la obligación de decidir la controversia sobre la base de los hechos formulados y las súplicas incoadas en la demanda introductoria, así como con lo argumentado en la respuesta al libelo demandatorio y las excepciones; y la circunstancia de que la ley procedimental laboral faculte al sentenciador de única o primera instancia para proferir un fallo extra o ultra petita, no quiere decir que dicho juzgador pueda salirse de los hechos básicos que hayan sido materia del debate, a los cuales debe estar sometido.

❖ RELACION LABORAL EXTREMOS TEMPORALES Y TERMINACION

Arts. 22, 23, 64 del CS del T.

La libre formación del convencimiento es la facultad del juez para dar mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros

El empleador tiene la carga de probar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral cuando el trabajador prueba el hecho del despido -la carta de despido por sí sola no demuestra la existencia de los hechos que allí se invocan

Se señala una justa causa de terminación imputable al actor, y por ello, se alega la justa causa en dicha carta

la Sentencia SL5264-2018 (proceso 61157) de la Corte Suprema de Justicia, debe existir inmediatez en la terminación del contrato por justa causa, pues la extemporaneidad en la decisión rompe el nexo causal entre el motivo alegado y la finalización del vínculo, por lo que el despido se podría tornar injusto.

❖ CONCEPTO DE SALARIOS

- Remuneración directa del servicio.

“Es obligación que exista una relación laboral; que la suma percibida corresponda a la contraprestación que el empleador debe al trabajador, no sólo 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.

Corte Constitucional sentencias Sala de Casación Laboral, sentencia del 12 de febrero de 1993 con 5481; C-521 DE 1995 y C-710-1996 Sala de Casación Laboral sentencia del 1 feb. 2011, Rad. No. 35771 □ Sala de Casación Laboral sentencia del 13 de junio de 2012, Rad. No 39475 □ Sala de Casación Laboral sentencia del 3 de julio de 2013, Rad. No. 40509 □ Sala de Casación Laboral sentencia del 18 de octubre de 2017, Rad. No. 51923 □ Sala de Casación Laboral sentencia de 14 de noviembre de 2018, Rad. 68303 □ Sala de Casación Laboral sentencia del 17 de julio de 2019, Rad. No 64255 □ Sala de Casación Laboral sentencia del 4 de diciembre de 2019 Rad. No 68005 □ Sala de Casación Laboral sentencia del 21 de enero de 2020, Rad. No 63154.

SUMAS EXCLUIDAS POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES: Aquellos beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

por el empleador que no constituyen salario por así disponerlos las partes. En este punto la Ley facultó a los sujetos contractuales para estipular que algunos de los pagos realizados por el empleador no constituyan o generen incidencia salarial.

De esta manera lo entendió la Corte Suprema de Justicia al afirmar, refiriéndose a los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo: “...dichos preceptos no disponen..., que un pago que realmente remunera el servicio, y por lo tanto constituye salario ya no lo es en virtud de la disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores. En efecto ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye a la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la ley 50 de 1990, *aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son "salario" pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones, etc.)*”.

Sentencias frente a Salarios SL12220 de 2017;

Vale recordar que conforme al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», de lo que sigue que, independientemente de la forma, denominación o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario. No importa, entonces, la figura jurídica o contractual utilizada, si lo percibido es consecuencia directa de la labor desempeñada o la mera disposición de la fuerza de trabajo, tendrá, en virtud del principio de la primacía de la realidad (art. 53 CP), carácter salarial.

Sentencia CS de J - Rad No. 40509, calificación de salario, condiciones para que se genere el pago, y cuál es el concepto que se paga.

PREMISAS FACTICAS

❖ Del Vínculo Laboral, se encuentra probado con los folios anexos a demanda, 28 certificación vínculo laboral, detallan extremos de 7 de septiembre de 1992 a 21 de febrero de 2015, además se anexa contrato de trabajo, cartas de terminación. Todas estas pruebas lleva a la acreditación del vínculo. 22 años; 5 meses; 14 días o lo que es lo mismo, 8084 días.

❖ De la Forma de Terminación del Contrato, esta acreditada la terminación del contrato a folio 15, con la carta de despido en el cual se señala lo siguiente;

“tal como usted mismo lo reconoce en su comunicación del 7 de noviembre de 2014, por medio del cual rindió descargos formulados por la empresa el día 31 de octubre de 2014.

Lo anterior coloca en grave riesgo la seguridad de las mercancías encargadas por nuestros clientes, lo cual tiene un impacto negativo con nuestros clientes que puede poner en riesgo la estabilidad del contrato y la continuidad de la empresa”

Los cargos formulados militan a folios 23 y 24, y los descargos a folio 23. De tales respuesta el despacho no puede inferir o determinar la existencia de justa causa, tal y cual se imputa en la misiva de terminación.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

La demandante tenía más de diez años de antigüedad al entrar en vigencia la ley 789 de 2002, que modificó al art. 6 de la ley 50 de 1990, y conforme a ello, se le aplica esta norma para el cálculo de su indemnización, y conforme al salario devengado \$ 1.163.500

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Indemnización equivale a 903.22 días de salario. Corresponde a \$35.029.882

❖ De los pagos Percibidos

Se imputa como pagos extralegales hecho 7,

- a. bonos Sodexo pass, 450.000
- b. subsidio de transporte legal 74.000
- c. medios transporte 100.000

la liquidación toma como salario base \$1.237.500, esto es salario básico y subsidio legal de transporte. Folio 28. Igualmente aparece el pacto frente a los conceptos salariales. Y sobre el concepto bono Sodexo, no identificándose este con un pago que corresponden a remuneración de servicio, no aparece probado ello, como tampoco frente al concepto medios de transporte.

CONCLUSION

Se impondrá condena respecto a la indemnización por terminación unilateral del contrato. La cual deberá indexarse desde febrero de 2015 a la fecha en que alcance ejecutoria esta providencia. Se absuelve respecto a las demás pretensiones.

Costas a cargo del demandado en cuantía del 6.5% del valor de las condenas impuestas.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena de Indias, en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre SONIA RANGEL LOBO y la sociedad ITQLOGISTIC S.A.S, el cual estuvo vigente entre 7 de septiembre de 1992 al 21 de febrero de 2015

SEGUNDO: DECLARAR que el contrato celebrado entre SONIA RANGEL LOBO y la sociedad ITQLOGISTIC S.A.S, terminó de manera unilateral e injusta en fecha 21 de febrero de 2015, y consecuente con ello se condena a la empresa demandada a pagar la indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo consagrada en el art. 64 del CS del T, modificado a su vez por el art. 6 de la ley 50 de 1990, la cual se estima en la suma de TREINTA Y CINCO MILLONES



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

VEINTINUEVE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS (\$35.029.882), suma que ha de indexarse entre el 22 de febrero de 2015 y la fecha en que alcance ejecutoria esta providencia.

TERCERO: COSTAS a cargo de la parte demandada. Se imponen agencias en derecho en cuantía equivalente al 6.5% de las sumas impuestas a título de condena a la fecha en que esta providencia alcance ejecutoria.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto a las demás pretensiones de demanda, y en consecuencia se absuelve de todas ellas.

Se notifica en estrados,

No se interponen recursos. El despacho declara la ejecutoria de esta providencia, y ordena a la secretaria del despacho efectuar la liquidación de la condena en costas señalada en el ordinal 3° de la misma.

Se declara terminada la presente sesión de audiencia

JORGE ALBERTO HERNANDEZ SUAREZ
JUEZ

Firmado Por:

JORGE ALBERTO HERNANDEZ SUAREZ
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 004 LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA

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: **a27faeaa05f8f09fbce61291f41d24d73f8d1d0ef6e35aa4df51ee105faa60d1**
Documento generado en 30/07/2020 10:29:31 a.m.