



ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00149			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420170039400		
Fecha de diligencia	6 de Agosto de 2020		
Hora de inicio	8:38 a.m.	Hora de cierre	11:45 a.m.
Demandante	LUIS JOSE GOMEZ MEDINA		
Demandado	CBI COLOMBIANA S.A. – REFICAR S.A.		
Llamados en Garantía	Liberty Seguros S.A. – Aseguradora de Fianzas S.A.		
Objetivo	AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
Vinculo a la Audiencia	Para acceder a la grabación de la audiencia de click AQUI		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
<p>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</p> <p>Se tendrá como abogado de las codemandadas CBI COLOMBIANA S.A. y REFICAR S.A. a la Dra. ADRIANA PARRA CRUZ, como integrante de la forma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S. Se tiene como apoderado de Liberty Seguros S.A. al Dr. GERARDO HENAO ORTIZ.</p> <p>PRACTICA DE PRUEBAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Interrogatorio de parte al demandado CBI- Interrogatorio al actor- No concurren testigos. <p>Se cierra debate, se escuchan alegatos</p> <p>SENTENCIA:</p> <p>TEMAS: SALARIO - CONNOTACION DE SALARIOS - PRESCRIPCION DE DERECHOS LABORALES – SANCION MORATORIA – PRINCIPIO DE CONGRUENCIA</p> <p>I. PROBLEMAS JURIDICOS</p> <p>PJ1 ¿Poseen carácter salarial o no, los pagos de naturaleza extralegal recibidos por el actor? PJ3 ¿Procede la reliquidación de prestaciones sociales sociales, y jornada suplementaria frente a la incidencia de los pagos extralegales percibidos por el actor? PJ4¿Se demuestra la mala fe en la empleadora, a efectos de determinar causación de las sanciones moratorias del art. 65 del CS del T?</p> <p>TESIS DEL DESPACHO</p> <p>Se declara la condición de salario ordinario a la bonificación HSE y Cumplimiento o bono de asistencia como se les denomina en nóminas de pago.</p>



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Se declara probada excepción de inexistencia de la obligación, frente a las declaraciones de incidencia salarial de los pagos denominados Incentivo HSE, Incentivo progreso, prima técnica.

Se declara la excepción de prescripción sobre las diferencias salariales y prestacionales reclamadas. Se ordena reliquidación aportes a seguridad social, y solo frente a la variación que genera las diferencias de jornada suplementaria, entendiéndose a esta como las horas extras.

II. PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 22, 23, 45, 46, 127; 128, 176, 467, 488 y 489 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 analógica 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.

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



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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.

Frente a la incidencia salarial se han de analizar los siguientes conceptos Incentivo HSE Convencional; Incentivo Productividad; Progreso Convencional, Progresos Tubería, Prima Técnica.

Y así mismo si esos pagos afectan el monto en que se pagaron las horas extras, o como se hace referencia en demanda jornada suplementaria y prestaciones sociales y aportes al SGSS

❖ 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.

SUMAS EXCLUIDAS POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES: Aquellos beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador que no constituyen salario por así disponerlo 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.

Se observa que el pacto de cada uno de los pagos citados se hizo uso del art. 128 del Cs del T., no hay diferencias en jornadas suplementarias, estas solo se trabajaron en junio de 2015.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

❖ PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Arts. 151 del CP del T, y la lectura del art. 34 del CS del T, se requería la interrupción de la prescripción respecto al empleador para vincular responsabilidad de REFICAR. No existe reclamación o interrupción dentro de los tres años siguientes a la presentación de la demanda.

❖ LLAMAMIENTO EN GARANTÍA

Sustentan las aseguradoras que la modalidad de aseguramiento es bajo la modalidad de riesgos nombrados. Y evidentemente se registran las situaciones en las cuales actualizado el riesgo se activa la responsabilidad de aquella, así mismo se evidencia las exclusiones y en la cláusula 2.9. precisamente deriva del reconocimiento de sumas de estirpe extralegal, que están por fuera de cobertura

III. PREMISAS FACTICAS

Lo probado.

- La existencia del contrato de trabajo, no es elemento discutido
- La remuneración básica, el pacto, y los pagos percibidos durante la relación
- Políticas Salariales, CC de Trabajo, frente a las fuentes que regularon relación laboral CBI Colombiana y sus trabajadores
- Pólizas de aseguramiento y clausulado general frente al llamado en garantía

IV. COSTAS

Se imponen a cargo del actor en Un SMLMV, CBI y REFICAR.

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

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN frente a reclamación de terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo, y respecto a la incidencia salarial de los pagos denominados Incentivo HSE, Incentivo progreso, prima técnica. DECLARAR probada la excepción de prescripción sobre diferencias salariales y prestacionales causadas durante la relación laboral

SEGUNDO: ABSOLVER a las demandada CBI COLOMBIANA S.A. – REFINERÍA DE CARTAGENA S.A. y las llamadas en garantía LIBERTY SEGUROS S.A. y ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA de las pretensiones de demanda

TERCERO: CONDENAR en costas al actor, se imponen agencias en derecho en cuantía de Un (1) SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta providencia en beneficio de las codemandadas

Se notifica en estrados



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Apoderado del actor formula recurso de apelación. Se concede los recursos interpuesto en el efecto suspensivo y se ordena la remisión ante el TS de DJ Sala Laboral de Cartagena.

Se notifica en estrados,

JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ SUÁREZ
Juez Cuarto Laboral del Circuito

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: **7fc885d7415d1b62aafb39ed5c08e2aa242f0669b6fe856cb3bc81f467cd3b79**
Documento generado en 06/08/2020 03:51:44 p.m.