



ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00148			
<b>Tipo de diligencia</b>	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
<b>No. de Radicado</b>	13001310500420180014800		
<b>Fecha de diligencia</b>	5 de Agosto de 2020		
<b>Hora de inicio</b>	8:58 a.m.	<b>Hora de cierre</b>	11:06 a.m.
<b>Demandante</b>	ELIECER ROCHA ACEVEDO		
<b>Demandado</b>	CBI COLOMBIANA S.A.		
<b>Objetivo</b>	AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
<b>Vinculo a la Audiencia</b>	Para acceder a la grabación de la audiencia de click <a href="#">AQUI</a>		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
<p>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</p> <p>Se tendrá como abogado de CBI COLOMBIANA S.A. a la Dra. DIANA CAROLINA VERA GUERRERO, como integrante de la forma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S.</p> <p>PRACTICA DE PRUEBAS</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Se incorporan documentales del folio 136 a 137.</li><li>- Se recibió interrogatorio escrito de la parte actora, se reitera la necesidad de que este sea remitido en formato PDF, para mayor seguridad de las partes, y su debida carga en el sistema Tyba, y se agota el Interrogatorio de parte al demandado CBI</li><li>- Interrogatorio al actor</li><li>- Se desiste de las pruebas testimoniales. Se admite esa solicitud.</li></ul> <p>Se cierra debate, se escuchan alegatos</p> <p>SENTENCIA:</p> <p>TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO – TIPO DE CONTRATO VALIDEZ DEL CONSENTIMIENTO - SALARIO - CONNOTACION DE SALARIOS - PRESCRIPCION DE DERECHOS LABORALES – SANCION MORATORIA – PRINCIPIO DE CONGRUENCIA</p> <p>I. PROBLEMAS JURIDICOS</p> <p>PJ1 ¿Resultan válidas las cláusulas que regularon la naturaleza del contrato, y las posteriores modificaciones?</p> <p>PJ2 ¿Poseen carácter salarial o no, los pagos de naturaleza extralegal recibidos por el actor?</p> <p>PJ3 ¿Procede la reliquidación de prestaciones sociales frente a la incidencia de los pagos extralegales percibidos por el actor?</p> <p>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>PJ5 ¿se acredita la excepción de prescripción frente a derechos reclamados?</p>



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

### TESIS DEL DESPACHO

Considera el despacho poseer competencia para pronunciarse de fondo sobre la pretensiones de demanda. Se precisa, declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación frente a las pretensiones de demanda referidos a las pretensiones primer principal, primera subsidiaria referida a la afectación de las clausulas temporales o de duración del contrato.

Si bien se tiene como salario a la bonificación HSE y Cumplimiento o bono de asistencia como se les denomina en nóminas de pago. Al considerar que se causa y se retribuye por la prestación del servicio, no influye en las prestaciones causadas al haberse tenido como factor de aquellas.

En torno a las restantes pretensiones derivadas de reliquidación de prestaciones sociales derivadas del pago d de bonos de productividad, suministro de alimentación, se observa la pactación de no incidencia salarial, incluso desde la misma celebración del contrato.

Frente a la terminación, esta obedeció a la expiración del plazo pactado, no evidenciándose vicio en la construcción de las cláusulas del contrato. Así como se demuestra el desahucio con una antelación superior a los 30 días a que se refiere el art. 36 de la ley 100 de 1993.

Frente a eventuales diferencias por el pago de dominicales, y otras diferencias, tenemos que saldría avante la excepción de prescripción, esta afecta todo derecho causado antes del 19 de abril de 2015. Y si el contrato termino el dia 29 de abril de aquella calenda, solo los pagos de este ultimo mes son susceptibles de ser analizados frente a la pretensión que se formula, y en ese periodo no se evidencias diferencias.

### II. PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 22, 23, 45, 46, 65, 127; 128, 176, 467, 488 y ss., CST; Arts. 60, 61, 141, 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*



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

*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 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.*

### ❖ VALIDEZ DE CLAUSULAS QUE DETERMINARON LA NATURALEZA DEL CONTRATO

SI2600 2018

1. EL CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA NO DEBE CONSTAR NECESARIAMENTE POR ESCRITO Conviene destacar que el contrato de trabajo en cuanto género, no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento es suficiente con que concorra un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador. Al respecto, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que «el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere de forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario». En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido. Se sigue entonces, que libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y la excepción son las formalidades ad solemnitatem establecidas por el legislador
2. LA PRUEBA DEL ACUERDO DE LA DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA ES LIBRE Y PUEDE DERIVARSE DE LA NATURALEZA DE LA LABOR CONTRATADA Se expresó que el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada es consensual, por lo que para su validez no se requiere escrito. En este acápite, la Corte dará respuesta a otra de las críticas del recurrente, consistente en que en el contrato debe «señalarse la labor específica a desarrollar». La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.

Sin embargo, la circunstancia natural de que deba existir una convención, so pena de que el contrato de trabajo se reputé a tiempo indefinido, no significa que el pacto celebrado en tal sentido no pueda demostrarse mediante otros elementos de convicción e inclusive, no pueda derivarse de la naturaleza de esa actividad. Así como en el derecho laboral prima la regla general de la libertad de forma para el nacimiento de los actos jurídicos, a la par, también prevalece un principio general de libertad probatoria, el cual se relativiza solo cuando la ley establece una formalidad ad probationem. Al respecto, el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo señala que tanto «la existencia» como las «condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios».

No se evidencian vicios en el contrato celebrado, siquiera en su modificación

### ❖ TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO

No está probado ese hecho. La modalidad contractual a término fijo, identifica el termino, las prórrogas, así como los preavisos, evidenciando que se hizo uso de la facultad contenida en el art. 46 del CS del T de manera oportuna

Se aportó tal preaviso, en medio digital con la contestación de CBI COLOMBIANA, no fue infirmado aquel documento.

### ❖ 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*



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

*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.

### ❖ PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Frente a la hipótesis de la incidencia salarial, y el no pago de beneficios salariales, resta solamente el estudio de los créditos laborales causados al mes de abril de 2015. La demanda fue presentada el 19 de abril de 2018, interrumpiendo el término de prescripción por tres años contados hacia atrás. Y siendo que este fue el último periodo del vínculo, es el único susceptible de estudio.

No se prueban los supuestos de hecho alegados, frente a salarios o créditos laborales causados, siquiera en la liquidación de prestaciones sociales. Los descuentos que se reflejan en el acto liquidatorio, corresponden al pago que se hiciera al actor en ese, mes, donde la base de pago fue de 30 días, cuando solo laboro 29.

Arts. 145 CP del T y SS, Arts. 93 y 95 de la ley 1564 de 2012, respecto a interrupción de la prescripción por la presentación de la demanda. **SL8716-2014, Radicación No. 38010**, desarrolla la tesis y admisibilidad de esta regla procesal, y las valoraciones del juez laboral frente a la aplicación de aquella sanción procesal.

Se declara la prescripción, solo respecto a los derechos derivados de la reliquidación salarial, no respecto a los aportes y seguridad social, los cuales no tienen esa vocación.

### 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.

### IV. COSTAS

Se imponen a cargo del actor, en suma, equivalente a Un (1) SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta providencia.

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,



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

### RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR la condición de salario a la BONIFICACION HSE Y CUMPLIMIENTO o BONO DE ASISTENCIA, y pagada por la entidad CBI COLOMBIANA S.A. al actor ELIECER ROCHA ACEVEDO de conformidad a la sustentación efectuada en esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción inexistencia de obligación frente a las reclamaciones de nulidad o ineficacia cláusulas de temporalidad del contrato, la referida a la terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo, y respecto a la incidencia salarial de pagos extralegales. DECLARAR probada la excepción de prescripción sobre descuentos y deducciones causadas durante la relación laboral.

TERCERO: CONDENAR en costas al demandante. Se imponen agencias en derecho en cuantía de Un (1) SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta providencia.

Se notifica en estrados

Apoderados del actor y la demandada formula recurso de apelación. Se conceden los recursos interpuestos 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



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO  
DE CARTAGENA. -

Avenida Pedro de Heredia Sector Amberes, Calle 31

No. 39-206 - Telefono: 6561573.

[j04lctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j04lctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Código de verificación: **8781073466cbe4358f4041f6e21c6cb015df8a6466932deedf741e3e8ff36bfd**

Documento generado en 05/08/2020 03:09:52 p.m.