



ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00180			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420170015100		
Fecha de diligencia	29 de septiembre de 2020		
Hora de inicio	8:30 a.m.	Hora de cierre	11:06 a.m.
Demandante	OSWALDO RODRIGUEZ MELCHOR		
Demandado	CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL – REFINERIA DE CARTAGENA S.A.		
Llamadas en Garantía	Liberty Seguros SA – Aseguradora de Fianzas SA - Confianza		
Objetivo	AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
Vinculo a la Audiencia	Para acceder a la grabación de la audiencia de clic AQUI		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
<p>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</p> <p>Se tendrá como abogado de CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL, y REFICAR S.A. a la Dra. VANESSA VARGAS DIAZ, como integrante de la forma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S.</p> <p>Se tendrán dentro de este asunto las documentales remitidas al despacho por Dr. Enrique Gómez Martínez, quien fuere designado liquidador por la Superintendencia de sociedades respecto a CBI COLOMBIANA S.A.</p> <p>PRACTICA DE PRUEBAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Se practican interrogatorios a las partes. Se declara confeso al demandante.- Se desiste de las pruebas testimoniales.- Se incorporan documentales del folio 335, No se podrá imponer sanción procesal del art. 56 del CP del T, en cuanto a que el demandante no precisa los periodos precisos laborados y no pagados correspondiente a tiempo suplementario o complementario <p>Se cierra debate, se escuchan alegatos</p> <p>SENTENCIA:</p> <p>TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO – 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? PJ2 ¿Procede la reliquidación de prestaciones sociales frente a la incidencia de los pagos extralegales percibidos por el actor? PJ3¿Se demuestra la mala fe en la empleadora, a efectos de determinar causación de las sanciones moratorias? PJ4 ¿Se acredita la terminación unilateral del contrato de trabajo?</p>



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

TESIS DEL DESPACHO

Considera el despacho poseer competencia para pronunciarse de fondo sobre las pretensiones de demanda. 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 de la declaración de incidencia salarial 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. Se acredita recibido el 24 de marzo de 2014.

Frente a eventuales diferencias por el pago suplementarios y complementarios, no se acredita haber laborado tales jornadas en los meses de abril y mayo de 2014.

II. PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 22, 23, 45, 46, 65, 127; 128, 176, 467, 488 y ss., CST; Arts. 60, 61, 145, 151 CP del T y SS; arts. 167, 191, 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.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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 análoga 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.

❖ CONTRATO A TERMINO FIJO, VALIDEZ Y TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO

No se acreditan los supuestos planteados en demanda, se evidencia el preaviso al demandado No está probado ese hecho. La modalidad contractual a término fijo, identifica el término, 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.

❖ JORNADA SUPLEMENTARIA.

Según la Sentencia SL- 3009 de la Corte Suprema de Justicia –CSJ– del 15 de febrero de 2017, no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que estas requieren estar invocadas y acreditadas.

No se identifica por el actor cuales son aquellas horas trabajadas y no pagadas, o calculadas deficitariamente, por lo que resultaba frente a la propuesta argumentativa imputar algún efecto de confeso conforme al art. 56 del CP del T. y si pretendía atacar esa conclusión era en el desarrollo del debate probatorio, y no en los alegatos como erradamente lo hizo el apoderado del actor.

Se ve afectado esta pretensión, por la ausencia de insumos facticos que llevaran al despacho a una conclusión distinta.

❖ 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.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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. Incentivo hse, Incentivo de progreso convencional, incentivo de productividad tubería, y prima técnica convencional.

Sentencia SL1798 de 2018; que precisa;

*“...juzga prudente la Sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen una propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; y (v) «los 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 en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad» (art. 128 CST).*

En la medida que la última premisa descrita es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial, sea expreso, claro, preciso y detallado de los rubros cobijados en él, pues no es posible el



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo.

Frente a los topes o sumas que refiere el actor, donde pareciere invocar el contenido del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010;

Sin perjuicios de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 209 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración.

Esta norma es clara, en establecer una prohibición en el sentido, que Pare los efectos de la determinación del ingreso base del ingreso base de cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, los pagos no constitutivos de salario no podrán exceder el 40% del total de la remuneración

Con el fin de determinar el alcance e interpretación de la expresión ‘pagos no constitutivos de salario’ contenida en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 debe tenerse en cuenta el contexto de la norma de la cual nace parte, así como el sentido general de la Ley 1393 de 2010

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,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN frente a las reclamaciones ineficacia cláusulas pagos salariales percibidos por el actor y la reliquidación de prestaciones, indemnización por terminación del contrato de trabajo, y en consecuencia absolver a las demandadas CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL – REFINERIA DE CARTAGENA S.A. y las llamadas en garantía LYBERTY SEGUROS S.A. y ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

SEGUNDO: 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

Apoderado del actor 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

Código de verificación: **71992286664bf461218c89d1b937d9d7368d419253383feb25f63c25a7962879**
Documento generado en 30/09/2020 06:56:30 a.m.