



ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00181			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420170031400		
Fecha de diligencia	29 de septiembre de 2020		
Hora de inicio	2:30 P.m.	Hora de cierre	5:15 p.m.
Demandante	ALICIA GONZALEZ BARRIOS		
Demandado	CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL – REFINERIA DE CARTAGENA 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 CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL y REFICAR S.A. a la Dra. VANESSA VARGAS DIAS, como integrante de la forma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S.</p> <p>Así mismo se tiene como apoderado de la llamada en garantía Liberty Seguros S.A. al Dr. GERARDO HENAO ORTIZ.</p> <p>PRACTICA DE PRUEBAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Se practican interrogatorios a las partes- Se desiste de las pruebas testimoniales. Se admite esa solicitud. <p>Se cierra debate, se escuchan alegatos</p> <p>SENTENCIA:</p> <p>TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO – ESTABILIDAD LABORAL MATERNIDAD - 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>PRINCIPALES</p> <p>PJ1 ¿Se afectó la estabilidad laboral reforzada derivada del estado de maternidad en la demandante Alicia González?</p> <p>PJ2 ¿Poseen carácter salarial o no, los pagos de naturaleza extralegal recibidos por el actor?</p>



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

PJ3 ¿Procede la reliquidación de prestaciones sociales 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?

PJ5 ¿Se acredita la terminación unilateral del contrato de trabajo?

PJ6 ¿se acredita la excepción de prescripción frente a derechos reclamados?

TESIS DEL DESPACHO

Considera el despacho poseer competencia para pronunciarse de fondo sobre las pretensiones de demanda. Respecto a las pretensiones principales derivadas de la estabilidad laboral reclamada se declara probada la excepción de inexistencia de la obligación.

Respecto a las pretensiones principales, no están llamadas a prosperar en cuanto a que la empleadora respeto el fuero de maternidad de la demandante.

Respecto a las diferencias salariales derivadas de incidencia salarial, el despacho tiene como salario a la bonificación HSE y Cumplimiento o bono de asistencia como se les denomina en nóminas de pago. Se declara la excepción prescripción sobre los derechos reclamados causados al 11 de julio de 2014.

Se condenará al pago de diferencias salariales y prestacionales. Se declara solidaridad de Reficar y se absuelve a los llamados en garantía.

II. PREMISAS NORMATIVAS

Arts 43 CP; SU 075 de 2018;

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.”



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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.

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 DE TRABAJO – CARÁCTER TEMPORAL – PROTECCION A LA MATERNIDAD

en sentencia CSJ SL3535-2015 reiterada en la CSJ SL14517-2017, realizó una interpretación armónica del literal c), del artículo 61, del Código Sustantivo de Trabajo, que para el sector privado consagra la terminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado, con plena observancia de las normas constitucionales y los instrumentos internacionales que protegen a la mujer y, sin desconocer que dicho modo legal de terminación de los contratos no constituye un despido, el mismo no puede obviar la especial protección a la mujer y al que está por nacer, quien depende no solo económica sino emocionalmente de su progenitora, lo que llevó a que se examinara de manera amplia la tensión que se generaba entre la libertad de contratación mediante el contrato a término fijo, y la protección especial a la maternidad.

En ese sentido, una nueva lectura del tema impone a la Sala la búsqueda de fórmulas en las que se rescate la validez y vigencia de las modalidades contractuales, de manera que no se



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

desconozca o se desfigure abiertamente la configuración legislativa en torno al tema, pero se garanticen estándares mínimos de protección para las trabajadoras en estado de embarazo [...]

En tales condiciones, la modalidad de protección intermedia que la Corte encuentra más adecuada, es que se garantice la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el período de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, en cada caso particular, que es un lapso prudencial, razonable y acoplado a las especiales realidades devenidas del embarazo.

Para tales efectos se debe tener en cuenta que la licencia de maternidad, establecida como un derecho al descanso en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1468 de 2011, equivale a 14 semanas de descanso remunerado, de las cuales, por regla general, 2 se deben disfrutar con anterioridad al parto y 12 con posterioridad a dicho suceso [...].

De acuerdo con lo dicho, para la Sala, en vigencia de contratos de trabajo a término fijo, en los que sobrevenga la culminación del plazo fijo pactado, el empleador debe garantizar la vigencia del contrato de trabajo, mientras la trabajadora está embarazada y por el término de la licencia de maternidad posparto, en cada caso particular, como una modalidad de protección especial a la maternidad [...]

Con todo, vale la pena aclarar que, a pesar de la modalidad de estabilidad especial por maternidad, el contrato de trabajo a término fijo no puede perder su esencia temporal, de manera que se mantiene vigente únicamente por el tiempo necesario para darle protección adecuada a la maternidad. Por lo mismo, si dentro de ese periodo de estabilidad especial, durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad posparto, se ha hecho uso del preaviso establecido en la ley para el fenecimiento del plazo fijo pactado, el contrato se mantendrá por el tiempo que faltare para cumplirse el término de protección, vencido el cual fenecerá la vinculación sin formalidades adicionales.

Posteriormente, en la sentencia CSJ SL 4791-2015, esta Corporación, al abordar el estudio de la misma situación de protección a la maternidad de una trabajadora vinculada al sector privado en virtud de un contrato de trabajo a término fijo, indicó:

Ahora bien, considera la Corte y en ello radica su cambio de postura, que esa medida real de protección, denominada fuero de maternidad, debe garantizarse independientemente del tipo de contrato laboral que una a la trabajadora -que queda embarazada en vigencia del mismo- con su empleador, pues en todo caso, la finalidad de aquélla es proteger a la madre y al hijo que está gestando.

Lo anterior, porque aun cuando la expiración del término pactado en los contratos a término fijo no constituye una causa de despido, sino un modo de terminación del mismo -conforme quedó visto en líneas anteriores -, lo cierto es que de esas dos situaciones, converge una misma consecuencia, cual es, que la trabajadora queda cesante, circunstancia cuya ocurrencia es la que precisamente se pretende evitar, en aras de un efectivo amparo de la trabajadora y de aquél que está por nacer.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Así, no solo la madre será protegida por el hecho objetivo de carácter biológico que es la gestación, en la medida que se le garantiza la permanencia en el trabajo y el efectivo acceso a la salud, sino que el recién nacido también se beneficiará de éste último, así como de los óptimos cuidados que requiere en su primera etapa de la vida, los cuales provienen de su progenitora, quien, para tal efecto, estará en uso de la licencia de maternidad. Lo anterior por cuanto el bienestar de estos dos sujetos especiales de protección, depende no solo de las condiciones que anteceden al nacimiento, sino del mismo alumbramiento y el lapso inmediatamente posterior a éste.

De lo dicho, no puede predicarse la afectación del tipo de contrato laboral pactado a término fijo que legalmente se encuentra establecido en la legislación laboral colombiana, pues más allá de desvirtuar su límite en el tiempo, por demás acordado previamente por las partes, lo reafirma; solo que, en respeto al fuero de maternidad, éste habrá de extenderse de manera irrestricta durante el período de embarazo y la licencia de maternidad que, en cada caso en particular se contabilizará conforme lo contempla el art. 236 del CST, modificado por el art. 1° de la L. 1468/2011. Luego de lo cual, la vinculación laboral podrá no ser renovada al vencimiento del período aludido, sin ningún tipo de formalidad adicional, siempre y cuando el empleador ratifique la decisión que en tal sentido adopte, con los 30 días de antelación que contempla la ley.

Con tal orientación, se tiene que cuando la trabajadora sea desvinculada de manera previa al vencimiento del término descrito en líneas anteriores -etapa de embarazo y licencia de maternidad-, se entenderá que la vinculación laboral se mantuvo vigente y consecuentemente, habrá lugar a reconocer los salarios y demás prestaciones dejadas de cancelar durante el tiempo que le hiciera falta para culminar el período de protección.

En tal contexto, esta Sala comparte el enfoque impartido por la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013, frente a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora gestante vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo.

La sentencia SU 075 de 2018, respecto a la protección de la maternidad en contrato de obra o labor- Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada a partir del cambio jurisprudencial

(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T. (ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva. (ii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

En el caso del contrato por obra, se predicán iguales principios, y así se respeto por CBI COLOMBIANA, se consagro la terminación a la expiración de licencia de maternidad, y la demandante en el recibo precisamente determina que aquella se daba hasta el 14 de junio de 2015.

Y con ello están llamadas al fracaso las pretensiones principales diferidas de la ineficacia o nulidad de la terminación del contrato de trabajo.

De las referidas a las diferencias por incidencia salarial que se reclaman causadas en vigencia del contrato, se causan diferencias en los periodos en julio de 2014 y enero de 2015, por la incidencia de el Bono HSE y Cumplimiento

❖ 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.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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 evidencian diferencias remuneración y la regulación en norma pactadas en convención colectiva, de una nueva que regla que determina que es salario con incidencia y que pagos no corresponde o están despojados de aquel efecto. El Art.12 de la CC de T celebrada el 25 de septiembre de 2013, define que los salarios y bonificaciones se aplicaran conforma al anexo 1 de la misma CC de T, y en ella no se le resta incidencia alguna a dicho pago. El problema central entonces, es si la bonificación HSE y Cumplimiento, tiene o no carácter de salario ordinario, y de la documental allegada en cuanto a cómo se causó y pago, este guarda semejanza plena con la remuneración básica, siendo los condicionamientos del art.14 de la misma convención, factores que afectan la posibilidad se disminuir el tope máximo fijado, pero que en modo alguno aquellos, le restan carácter retributivo.

❖ PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

EFFECTOS DE LA SENTENCIA DE TUTELA REVOCADA; SL1721-2018

Art. 7 Decreto 306 de 1992.

Artículo 7° De los efectos de las decisiones de revisión de la corte constitucional y de las decisiones sobre las impugnaciones de fallos de tutela. Cuando el juez que conozca de la impugnación o la Corte Constitucional al decidir una revisión, revoque el fallo de tutela que haya ordenado realizar una conducta, quedarán sin efecto dicha providencia y la actuación que haya realizado la autoridad administrativa en cumplimiento del fallo respectivo



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Sala en la sentencia CSJ SL8211-2016:

[...] lo cierto es que, si bien un fallo de tutela proferido en primera instancia es susceptible de ser recurrido por las partes dentro del término establecido por la ley, su cumplimiento por éstas es obligatorio mientras se surte la segunda instancia, quien al confirmarlo, deja en firme la actuación del a quo, pero si lo revoca, deja sin efectos totales o parciales la sentencia impugnada, y en consecuencia produce otras consecuencias que deben ser acatadas por las partes.

Es así como el artículo 86 Superior, en su inciso segundo establece lo siguiente: "El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, este lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión" (Subrayado fuera del texto), norma constitucional que además fue desarrollada por el inciso primero del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, que dispone: «Dentro de los tres días siguientes a su notificación el fallo podrá ser impugnado por el Defensor del Pueblo, el solicitante, la autoridad pública o el representante del órgano correspondiente, sin perjuicio de su cumplimiento inmediato» (subrayado fuera del texto).

Además, el artículo 7º del Decreto 306 de 1992 que reglamentó el 2591 de 1991 señala que "Cuando el juez que conozca de la impugnación o la Corte Constitucional al decidir una revisión, revoque el fallo de tutela que haya ordenado realizar una conducta, quedarán sin efecto dicha providencia y la actuación que haya realizado la autoridad administrativa en cumplimiento del fallo respectivo", y en virtud de esa preceptiva, si el ad que, al acometer el estudio de la apelación, encuentra que en el fallo impugnado se realizó una errónea apreciación de las disposiciones constitucionales o de las pruebas, y procede a revocarlo, la orden que emita va encaminada a reestablecer la situación a su estado inicial, es decir, que el sustento jurídico con el que se adoptó la decisión dejó de existir.

Es decir que, con la revocatoria de una decisión, resultado eficaz la terminación del contrato de trabajo a 14 de junio del año 2015.

Frente 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 12 de julio de 2014. La demanda fue presentada el 12 de julio de 2017, interrumpiendo el termino de prescripción por tres años contados hacia atrás. Y siendo que este fue el último periodo del vínculo, es el único susceptible de estudio.

Se declara la prescripción, solo respecto a los derechos derivados de la reliquidación salarial.

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 6.5% de las condenas actualizadas a la fecha



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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 la condición de salario a la BONIFICACION HSE Y CUMPLIMIENTO o BONO DE ASISTENCIA, y pagada por la entidad CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL a la demandante ALICIA GONZALEZ BARRIOS de conformidad a la sustentación efectuada en esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción inexistencia de obligación frente a reclamación terminación ineficaz del contrato de trabajo, y sobre las sanciones e indemnizaciones derivadas de esa terminación. DECLARAR probada la excepción de prescripción sobre diferencias salariales y prestacionales causadas durante la relación laboral reconocidas y pagadas hasta el 11 de julio de 2014. Declarar no probadas las restantes excepciones propuestas en las contestaciones formuladas por CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL – REFINERIA DE CARTAGENA S.A.

TERCERO: CONDENAR a la demandada CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL a reconocer y pagar a la demandante ALICIA GONZALEZ BARRIOS, las siguientes sumas de dinero;

A. Diferencias Salariales, la suma de \$ 156.922

	2014	2015
Hora Extra Ordinaria 1,25	\$ 35.495	\$ 2.168
Hora Dominical 1,75	\$ 119.259	

B. Diferencias Prestacionales, la suma de \$ 59.323

Prestaciones sociales	2013	2014	2015
Auxilio de Cesantías	\$ 8.569	\$ 31.134	\$ 243
Intereses de Cesantías			\$ 3.568
Primas de Servicio		\$ 15.567	\$ 243

CUARTO: CONDENAR a la entidad CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL, a reconocer la indemnización moratoria contenida en el art. 65 del CS del T, mod por el art. 29 de la ley 789 de 2002, a favor de ALICIA GONZALEZ BARRIOS, limitada a los intereses moratorios bancarios a la tasa efectiva anual del 33.5%, conforme a la resolución 488 de 28 de marzo de 2017 expedida por la superfinanciera, y causados desde el 14 de junio de 2017 a la fecha en que se cancelen las condenas descritas en el ordinal 3° de esta providencia.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

QUINTO: CONDENAR a la demandada REFINERIA DE CARTAGENA S.A. – REFICAR S.A., solidariamente en su condición de beneficiaria de la obra respecto a las condenas impuestas en los ordinales 3° y 4° de conformidad al contenido del art 34 del CS del T.

SEXTO: ABSOLVER a las compañías ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA S.A. y LIBERTY SEGUROS S.A., frente a la solicitud de amparo, derivado del llamamiento en garantía propuesto por la entidad REFINERIA DE CARTAGENA S.A. REFICAR S.A

SEPTIMO: CONDENAR en costas a las empresas demandadas CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL y REFINERIA DE CARTAGENA S.A. – REFICAR S.A. Se imponen agencias en derecho en cuantía del 6.5% de las condenas impuestas a la fecha en que alcance ejecutoria esta providencia.

Y en UN (1) SMLMV a cargo de REFICAR S.A. y a favor de cada una de las llamadas en garantía ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA S.A. y LIBERTY SEGUROS S.A, frente a la no prosperidad de aquel llamado.

Se notifica en estrados

Apoderado del actor no formula recursos. Apoderado de las demandadas CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL y REFICAR S.A. formula recurso de apelación contra la sentencia. Se conceden 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



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

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:

9a55acc67b800dc9419d711a53d4458a9707dff0cbcf1c480724d96decf82faa

Documento generado en 02/10/2020 08:39:08 a.m.