



ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00187			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420190003900		
Fecha de diligencia	7 de Octubre de 2020		
Hora de inicio	2:30 p.m.	Hora de cierre	3:00 p.m.
Demandante	ALBERTO PERALTA REYES		
Demandado	LINDOS & ACABADOS JIMENEZ S.A.S. y Otros		
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
INSTALACION DE LA AUDIENCIA No han concurrido partes ni apoderados. PRACTICA DE PRUEBAS - No concurren demandante. No se impone sanción procesal alguna - No concurre representante Lindos & Acabados, no se impone sanción por inasistencia de quien debía formular interrogatorio. Se cierra debate, se escuchan alegatos SENTENCIA: TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO – OBLIGACIONES DE LAS PARTES - SOLIDARIDAD. I. PROBLEMAS JURIDICOS PJ1 ¿Se demuestran los elementos mínimos de un contrato de trabajo entre el actor y la entidad Lindos & Acabados Jiménez? PJ2 ¿resulta plausible imponer condenas por prestaciones sociales y salario? PJ3 ¿Es posible imponer condenas contra la empresa Promotora Oceanic 44 SAS por las obligaciones laborales generadas con el empleador? TESIS DEL DESPACHO Se declara la existencia de un contrato de trabajo entre el señor Alberto Gabino Peralta Reyes y la sociedad Lindos & Acabados Jiménez SAS, vigente entre el 23 de junio de 2016 al 30 de septiembre de 2017



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
Se condenara al pago de primas de servicio, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones y la sanción del art. 65 del CS del T. Se absolverá a la entidad Promotora Oceanic 44 S.A.S. de las pretensiones de demanda. PREMISAS NORMA Arts. 22, 23, 24, 34, 64, 65, 168, 488 CS del T; Art. 60, 61, 145 CP de T; 167, 191, 197, 280, 281 ley 1564 de 2012. SL- 4027 de 2017 Para la configuración del contrato de trabajo, se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada y la continua subordinación jurídica. Ello, toda vez que, en este evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual indica que se presume que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo, y puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral. Así las cosas, al ex trabajador o actor del proceso le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, es decir, se hace un traslado de la carga probatoria. C – 934 de 2004 <i>Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia.</i> SANCION MORATORIA - BUENA FE En sentencia 71154 del 23 de enero de 2019 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo: «Como lo ha adoctrinado esta Corporación, la sanción moratoria regulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el sector privado, y en el artículo 1.º del Decreto 797 de 1949, para el oficial, es de naturaleza sancionatoria, de modo que para su imposición el juzgador debe



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
analizar el comportamiento del empleador a fin de establecer si actuó de buena o mala fe, pues solo la presencia de este último elemento le abre paso.» Condiciones para su aplicación Esta sanción o indemnización puede ser demandada por el trabajador cuando: 1. Se trate de salarios y/o prestaciones sociales. Se debe tener en cuenta que esta sanción solo puede ser reclamada cuando se adeudan salarios -y todos los conceptos que lo constituyen como comisiones y horas extras, según la definición extensa que da el artículo 127 del CST- y prestaciones sociales como primas, cesantías e intereses de cesantías. 2. Cuando no se han pagado salarios o prestaciones sociales de forma completa o se hagan retenciones ilegales. La sanción moratoria se genera cuando el empleador deje de pagar o pague parcialmente los salarios o prestaciones sociales. Es decir que la sanción moratoria también es aplicable cuando: a) El empleador haga retenciones ilegales del salario o prestaciones sociales: esta situación se presenta cuando el empleador realiza descuentos no autorizados por el trabajador -diferentes de los que le corresponde pagar al trabajador por seguridad social o descuentos autorizados expresamente por el trabajador como libranzas, retenciones en la fuente y embargos judiciales- como descuentos por pérdidas o daños, por deudas, arrendamiento, entre otros. b) Liquide mal las primas o cesantías: si el empleador realiza la liquidación de las prestaciones sociales sin tener en cuenta todo lo que constituye salario según el artículo 127 del CST, como son horas extras, dominicales y comisiones, entre otras. 3. Se evidencia mala fe en el empleador: cuando el empleador deja de pagar lo debido pretendiendo obtener ventajas inescrupulosas a costa del trabajador. Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, plantea: <i>La mala fe se refleja en un procedimiento <u>falto de sinceridad, con malicia, con engaño, con intervención de obrar en provecho propio y en perjuicio del interés ajeno</u>, mientras que la buena fe no es otra cosa que la convicción o conciencia de no perjudicar al otro, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos, la cual se manifiesta en la actitud de quien procede por error, pero con la convicción de no adeudar lo reclamado. (Sentencia 35678 de febrero 1 del 2011).</i> Adicionalmente, constituyen mala fe factores como la apatía, la dejadez, la negligencia y el desinterés de no pagar, dado que el trabajador no debe soportar la indiferencia del empleador en el reconocimiento de sus derechos. <i>Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique</i>



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

70066 del primero de agosto de 2018 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo: «En torno a esta disposición, esta Sala de la Corte ha adoctrinado que la sanción moratoria por el pago deficitario o impago de los salarios y prestaciones está sometida a dos reglas: (1) cuando el trabajador interpone la demanda laboral dentro de los 24 meses siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el empleador debe reconocer una sanción equivalente a un día de salario por cada día de retado hasta por 24 meses, vencidos los cuales se causan intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera hasta la fecha en que se verifique el pago; (2) si, por el contrario, la demanda se promueve después de 24 meses de haber finalizado el contrato de trabajo, el empleador solo puede ser condenado al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera causados a partir de la rescisión del vínculo.»

En mérito de lo expuesto el Juzgado Cuarto laboral del Circuito de Cartagena de Indias, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombia y por Autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre ALBERTO GABINO PERALTA REYES y LINDOS & ACABADOS JIMENEZ SAS, vigente entre el 23 de junio de 2016 y el 30 de septiembre de 2017.

SEGUNDO: CONDENAR al demandado LINDOS & ACABADOS JIMENEZ SAS, a reconocer y pagar al demandante ALBERTO GABINO PERALTA REYES los salarios adeudados por los meses julio, agosto y septiembre de 2017, en la suma de CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$4.500.000)

TERCERO: : CONDENAR al demandado LINDOS & ACABADOS JIMENEZ SAS, a reconocer y pagar al demandante ALBERTO GABINO PERALTA REYES Las sumas correspondientes a prestaciones sociales y vacaciones, en un total de CINCO MILLONES TREINTA Y UN MIL SETECIENTOS DIEZ PESOS (\$ 5.031.710)

Prestaciones Causadas	2016	2017
Auxilio de Cesantias	\$ 795.833	\$ 1.125.000
Primas de Servicio	\$ 795.833	\$ 1.125.000
Intereses de Cesantias	\$ 50.668	\$ 172.875
vacaciones 19,33 dias		\$ 966.500

CUARTO: CONDENAR al demandado LINDOS & ACABADOS JIMENEZ SAS, a reconocer y pagar al demandante ALBERTO GABINO PERALTA REYES, la sanción moratoria del art. 65 del CS del T, modificado por el art. 29 de la ley 789 de 2002, a la tasa diaria de \$50.000, contados desde el 1 de octubre de 2017 hasta el 1 de octubre de 2019, suma que asciende a TREINTA Y SEIS MILLONES DE PESOS (\$36.000.000), y si a dicha fecha no se han cancelado los salarios y prestaciones, se deberán los intereses_moratorios vigentes al 1 de octubre de 2019, fijados en la Resolución No. 1293 de 30 de septiembre de 2019, en la tasa efectiva anual del 28.65%, hasta la fecha en que se cancelen las diferencias salariales y las prestaciones descritas en los ordinales 2° y 3° de esta providencia



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
QUINTO: ABSOLVER a la empresa PROMOTORA OCEANIC 44 SAS de las pretensiones de demanda. SEXTO: CONDENAR en costas a la parte vencida. Se imponen agencias en derecho a cargo de la empresa LINDOS & ACABADOS JIMENEZ SAS y en favor del actor en cuantía del 6% del total de valores impuestos a título de condena a la fecha en que esta providencia alcance ejecutoria. Se imponen agencias en derecho a cargo de ALBERTO GABINO PERALTA REYES, y a favor de PROMOTORA OCEANIC 44 S.A.S. en suma equivalente a Un (1) SMLMV a la fecha en que esta providencia alcance su ejecutoria SEPTIMO: ABSOLVER a la demandada LINDOS & ACABADOS JIMENEZ SAS de las restantes pretensiones de demanda. Se notifica en estrados. Las partes no interponen recursos. Se declara ejecutoriada la sentencia. Se ordena a la secretaria de este despacho liquidar las costas dispuestas. Se declara terminada la sesión de audiencia. JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ SUÁREZ Juez Cuarto Laboral del Circuito

Firmado Por:



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

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:
768d5ac09f2e01b0ed4870f1918d2940b2e659e4b3359f28445372e9d3454b47
Documento generado en 14/10/2020 09:41:34 p.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>