



ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00191			
<b>Tipo de diligencia</b>	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
<b>No. de Radicado</b>	13001310500420180020100		
<b>Fecha de diligencia</b>	15 de octubre de 2020		
<b>Hora de inicio</b>	2:36 p.m.	<b>Hora de cierre</b>	3:42 p.m.
<b>Demandante</b>	JOSE GABRIEL CEDEN SANABRIA		
<b>Demandado</b>	MECANICOS ASOCIADOS S.A.S.		
<b>Objetivo</b>	AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
<b>Vinculo a la Audiencia</b>	Para acceder a la grabación de la audiencia de clic <a href="#">AQUI</a>		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
<p><b>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</b></p> <p>Se tendrá como abogado de la demandada a la Dra. MARIA ISABEL VINAZCO LOZANO, como integrante de la forma GODOY CORDOBA ABOGADOS S.A.S.</p> <p><b>PRACTICA DE PRUEBAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Interrogatorio de parte al demandado, no concurrió el interesado se declara desistido</li><li>- Interrogatorio al actor, se tiene por confeso de los hechos de contestación de demanda 1.1.1.2 al 1.1.1.8; 1.1.3.1. al 1.3.1.4; 1.3.2.3., 1.3.2.4; 1.3.2.6. al 1.5.4.</li><li>- No concurren testimoniales solicitados.</li></ul> <p>Se cierra debate, se escuchan alegatos, se declara surtida la oportunidad a la parte actora.</p> <p><b>SENTENCIA:</b></p> <p><b>TEMAS: SALARIO - PACTOS SOBRE SALARIO</b></p> <p><b>I. PROBLEMAS JURIDICOS</b></p> <p>PJ1 ¿Poseen carácter salarial o no, los pagos de naturaleza extralegal recibidos por el actor? PJ2 ¿Procede la reliquidación de jornadas suplementarias y complementarias y 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 del art. 65 del CS del T?</p> <p><b>TESIS DEL DESPACHO</b></p> <p>Considera el despacho poseer competencia para pronunciarse de fondo sobre las pretensiones formuladas en demanda.</p>



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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.

### 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, 280, 281 Ley 1564 de 2012;

Colombia tiene ratificado el Convenio 095 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la protección del salario, desde el 7 de junio de 1963. Este tratado fue integrado al ordenamiento jurídico mediante la Ley 52 de 1962. A su vez, la Corte Constitucional le reconoció jerarquía dentro del bloque de constitucionalidad en la Sentencia SU-995 del 2009.

La finalidad de tal Convenio, mas allá de sus definiciones o conceptos, procura erradicar la cultura de no pago de los derechos salariales del trabajador a la terminación del contrato, momento en el cual el empleador deber quedar a paz y salvo con el trabajador por todo concepto derivado de la relación laboral que, por cualquier razón, llega a su fin.

Ahora en cuanto a los vocablos y la extensión que el mismo convenio les otorga, y en estos el concepto salario. La Sala Laboral de la Corte Suprema ha sostenido que el sentido amplio del vocablo “salario” contenido en el artículo 1º del Convenio 95 únicamente se aplica dentro del alcance del mismo convenio, mas no tiene aplicación cuando se trata de definir el carácter salarial para efectos de liquidar prestaciones, pues clara y expresamente la definición convencional internacional limita su ámbito material de aplicación “a los efectos del presente Convenio”.

Lo cual significa que no son contrarios al convenio los artículos 127 y 128 del [CST](#) que definen cuáles elementos devengados tienen o no naturaleza salarial, pues la intención de estos preceptos es definir los factores salariales a tener en cuenta para liquidar una prestación o un beneficio determinado, como también sirven para garantizar el salario mínimo.

En otras palabras, en los términos del Convenio 95 de la OIT, fundamento constitucional del artículo 65 del [CST](#), el concepto amplio del término “salario” en él contenido no se ve afectado de forma inmediata por la naturaleza salarial o no que le sea otorgada por el derecho de origen interno a un pago realizado por el empleador al trabajador, si la remuneración o ganancia debida, cualquiera que sea su denominación, gocen de la protección del convenio.

SL3711 de 2017

PRINCIPIO DE CONGRUENCIA



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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 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.*



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

### ❖ 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.

### ❖ DE LOS CONDICIONAMIENTOS PARA LA CAUSACION DE PAGOS ORIGINADOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO

No es otra cosa que la modalidad salarial, esto es unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea. Las prestaciones sociales, tienen como forma de cálculo en nuestra legislación la unidad de tiempo. Así que por si solo no puede calificarse uno u otro a partir de ese mero condicionamiento. Y a partir de ello, retomar los conceptos vertidos en los artículos 23 y 127 del CS del T.



### DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

La discusión o problema central es determinar si tales pagos constituyen salario, y luego de allí si resultaba posible su exclusión de base salarial para prestaciones y para la retribución de jornada complementaria y suplementaria.

Salario ordinario, es el que recibe el trabajador por el mero hecho de prestar su servicio personal dentro de la jornada ordinaria. No se deduce de lo formulado en demanda que el concepto reclamado constituya efectivamente una desagregación del salario básico u ordinario del actor, y por ende se ha de entender tal pago como un factor salarial, y como tal, al ser creado por las partes, es susceptible de desafectarse de las liquidaciones de prestaciones sociales.

#### 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

#### IV. COSTAS.

Se imponen a cargo de la parte actora, se fijan en un SMLMV

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 de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION propuesta por la parte demandada, y en consecuencia ABSOLVERLA de las pretensiones de la demanda.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte actora en UN (1) SMLMV

Se notifica en estrados

No se interponen recursos. Se ordena la remisión del presente asunto en el grado jurisdiccional de consulta, y se da por terminada la diligencia

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:  
**60f28ed3d2cca8f5cc99d03b62026a178045f766e0a18f2725e26ba86f67813f**  
Documento generado en 17/10/2020 05:34:25 a.m.

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