



<b>ACTA DE AUDIENCIA</b> <b>ACTA N°00194</b>			
<b>Tipo de diligencia</b>	AUDIENCIA DE LOS ARTS. 77 Y 80 DEL CP DEL T		
<b>No. de Radicado</b>	13001310500420180044200		
<b>Fecha de diligencia</b>	21 de Octubre de 2020		
<b>Hora de inicio</b>	8:32 a.m.	<b>Hora de cierre</b>	10:08 a.m.
<b>Demandante</b>	RAFAEL ANTONIO ACOSTA CAMACHO		
<b>Demandado</b>	CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL		
<b>Objetivo</b>	AUDIENCIA DE CONCILIACION, DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO DEL LITIGIO, FIJACION DEL LITIGIO Y A CONTINUACION TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
<b>Vinculo a la Audiencia</b>	Para acceder a la grabación de la audiencia de clic parte 1 de clic <a href="#">AQUI</a> Para acceder a la grabación de la audiencia de clic parte 2 de clic <a href="#">AQUI</a>		

<b>DESARROLLO DE LA DILIGENCIA</b>
<p><b>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</b></p> <p>Se tendrá como abogado de CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL a la Dra. ADRIANA PARRA CRUZ, como integrante de la forma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S.</p> <p><b>CONCILIACION</b></p> <p>No hubo conciliación.</p> <p><b>DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS – SANEAMIENTO DEL LITIGIO</b></p> <p>No fueron propuestas. Se declara saneado el proceso.</p> <p><b>FIJACION DEL LITIGIO</b></p> <p>Se tienen por ciertos los hechos 1, 2, 5. Se declaran probados y excluidos de litigio.</p> <p>Se fija el litigio entre los restantes hechos de demanda y contestación referidos a remuneración pactada, cargo ocupado, modalidad salarial, pagos extralegales y carácter salarial o no de los mismos, forma de terminación del contrato, forma en que se suscribe la transacción de culminación del contrato, validez de la transacción suscrita, descuentos efectuados por el demandado.</p> <p><b>DECRETO DE PRUEBAS</b></p> <p>Parte actora</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Interrogatorio de parte</li><li>- Documentales se tienen por tales las visibles de folios 26 a 102</li></ul>



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

### Parte Demandada

- Interrogatorio de Parte
- Testimoniales, se escuchará declaración de Tatiana Marcela Toro Velásquez
- Documentales, visibles de folios 156 DVD

Se notifica en estrados;

Se declara terminada la audiencia del art. 77 del CP del T, se constituye el despacho en audiencia del art. 80 del CP del T

### PRACTICA DE PRUEBAS

- Se practican interrogatorios a las partes
- Se desiste de las pruebas testimoniales. Se admite esa solicitud.

Se cierra debate, se escuchan alegatos

### SENTENCIA:

TEMAS: TERMINACION DEL CONTRATO - VALIDEZ DE TRANSACCION - SALARIO - PRINCIPIO DE CONGRUENCIA

#### I. PROBLEMAS JURIDICOS

### PRINCIPALES

PJ1 ¿Resulta valido y eficaz el acuerdo transaccional suscrito entre las partes que llevo a la terminación del contrato de trabajo?

PJ2 ¿Poseen carácter salarial o no, los pagos de naturaleza extralegal recibidos por el actor, validez de pactos entre las partes?

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?

### TESIS DEL DESPACHO

Considera el despacho poseer competencia para pronunciarse de fondo sobre las pretensiones de demanda. Y declara como probada la excepción de inexistencia de la obligación e igualmente

### PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 22, 23, 45, 62, 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;



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

### 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.*

*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,*



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

*no quiere decir que dicho juzgador pueda salirse de los hechos básicos que hayan sido materia del debate, a los cuales debe estar sometido.*

### ❖ **Requisitos del Contrato de Transacción en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.**

La transacción es posible en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, siempre y cuando verse sobre derechos inciertos y discutibles (Artículos 53 de la C. N y 15 del C. S. T), al mismo tiempo, es imperioso que las partes celebrantes del contrato transaccional tengan capacidad de ejercicio, que su consentimiento no adolezca de vicios, y, que el convenio recaiga sobre un objeto lícito y tenga una causa lícita (Artículo 1502 del C. C).

En sentencia CSJ SL, 25 de oct. 1999, rad. 12090, se estimó:

*... se trae a colación lo dicho por la extinguida Sección Segunda en la sentencia de 2 de febrero de 1994 (Rad. 6620), fallo al que corresponden los siguientes apartes:*

*"Estima conveniente la Sala recordar que desde la época en que se creó la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 41 [se] consagró como uno de sus principios fundamentales que 'el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo de comercio'.*

*"A su vez, en la vigésima sexta reunión de la Conferencia General de la Organización del Trabajo congregada en Filadelfia el año de 1944 [se] reafirmó como uno de los principios fundamentales que 'el trabajo no es una mercancía'.*

*"De igual manera, en la llamada Carta de Bogotá de 1948 en el literal b) artículo 29 se reiteró una vez más que 'el trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar'.*

*"También en el orden nacional la legislación vigente ampara ese derecho fundamental, para lo cual establece una serie de principios que lo protegen como son, entre otros, que el trabajo goza de una especial protección, que contiene el mínimo de derechos y garantías de los trabajadores, que las disposiciones que lo regulan son de orden público, que los derechos y prerrogativas que se le conceden son irrenunciables, que la transacción en materia laboral sólo es válida cuando se trata de derechos inciertos y discutibles, que las disposiciones laborales producen efecto general e inmediato y que siempre que se presenten conflictos de carácter jurídico se preferirán las leyes del trabajo.*

*"Además, la actual Constitución Política elevó a canon institucional en su artículo 25 que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado".*



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Ahora bien, el Principio Protectorio o de Protección, está dirigido a resguardar al trabajador, en tanto, parte del hecho que este es la parte débil de la relación laboral, con todo, esto no se debe a que el asalariado deba ser protegido como a un hijo, no, su razón de ser está fundamentada en la necesidad económica en virtud de la cual el trabajador se pone al servicio del empleador para poder acceder a un sustento, esto es, la limitación de libertad a que se somete quien tiene la necesidad de trabajar. Este principio es la columna vertebral del Derecho del Trabajo, es quien lo viste de identidad y autonomía frente a otras ramas del Derecho, es consecuencia de esto, la obligación de asegurar al trabajador un capital que le permita suplir sus necesidades básicas, de ahí que el sustento de las mismas no se pueda sujetar al cumplimiento de un hecho, que puede o no acontecer.

En lo que refiere al pacto de transacción, se evidencian las siguientes cláusulas;

5. La Empresa desea celebrar el presente Acuerdo en aras de evitar y precaver futuros litigio para lo cual ofrece reconocerle al Trabajador, en adición a lo que por ley le corresponde p concepto de acreencias de carácter laboral a la terminación del contrato de trabajo, un bonificación transaccional por una única vez, de carácter no salarial.

Y en el acápite de los acuerdos se expreso

2. La bonificación transaccional, a la que hace referencia el numeral anterior, compensará cualquier suma que pudiera debérsele al Trabajador por cualquier reclamación por concepto de transporte, prestaciones sociales (en el caso de salarios ordinarios), vacaciones, indemnizaciones, beneficios legales y extralegales, y en general cualquier acreencia laboral o pago, que por error u omisión Involuntaria, o por cualquier otro motivo, no se hubiere pagado al Trabajador durante la vigencia o a la terminación del contrato de trabajo. Es claro que las partes han realizado concesiones mutuas y que con ellas han decidido prevenir cualquier litigio futuro que pudiere surgir con causa o con relación a la ejecución o terminación del contrato de trabajo, con los efectos y alcances previstos en el artículo 2483 del Código Civil; y que el Trabajador declara a la Empresa total y completamente a paz y salvo, así como las partes entre ellas.

*«Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.»*

El objeto de la transacción es la terminación y eventuales diferencias de algunos, pagos. En cuanto a la terminación del contrato de trabajo esta fue por mutuo acuerdo. Por lo tanto, de ese acto no se genera erogación alguna a favor del trabajador. Respecto a sumas reconocidas derivad0os de ese pacto, esto es la suma de \$ 24.987.644, no se observa alteración o afectación de derechos mínimos del actor.

### ❖ DESCUENTOS SALARIALES

Fueron calificados como como ilegales por el actor, sin embargo corresponden a descuentos originados en huelga. El artículo 51 del Cs del T Núm. 7, establece la suspensión del contrato por efecto de la huelga, no se requiere un acto administrativo que determine la calificación de la huelga para que opere la suspensión



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

El actor reconoció la existencia de huelga aun por tiempos mayores a los aplicados al actor.

### ❖ DE LOS VALORES CON DESTINO A SGSS

‘El artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 Señala;

Sin perjuicios de lo previsto pava 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 trabajadores particulares no podrán sor superiores al 40% del total de la remuneración.

Esta norma es clara, en establecer una prohibición en el sentido, que Pare les efectos de le 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

La sentencia SL5159 de 2018, resalta que el efecto de la citada ley no altera el contenido de los artículos 127 o 128 del CS del T

### ❖ 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;



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

*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.*

SL1798 DE 2018

En este punto, 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 Radicación n.º 63988 14 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 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,

### II. 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.

### III. COSTAS

Se imponen a cargo del actor, en suma, equivalente a Un salario mínimo legal mensual

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**



### DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION y PRESCRIPCION propuesta por la demandada CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL, y conforme a ello ABSOLVERLA de las pretensiones de demanda.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte actora. Se imponen agencias en derecho en cuantía de UN (1) SMLMV a favor de CBI COLOMBIANA S.A.

Se notifica en estrados

Apoderado del actor formula recurso de apelación. Se concede el recurso en el efecto suspensivo y se ordena la remisión al 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:

**f9457e4477d5883b5c5c564f5b47140fb088389f07ae4742693862d3eccb14cc**

Documento generado en 22/10/2020 09:07:03 a.m.

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