



ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00195			
<b>Tipo de diligencia</b>	AUDIENCIA DE LOS ARTS. 80 DEL CP DEL T		
<b>No. de Radicado</b>	13001310500420180029800		
<b>Fecha de diligencia</b>	21 de Octubre de 2020		
<b>Hora de inicio</b>	2:30 p.m.	<b>Hora de cierre</b>	5:15 a.m.
<b>Demandante</b>	ALVARO MOUTHON PINEDA		
<b>Demandado</b>	CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL		
<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> Parte 1 Para acceder a la grabación de la audiencia de clic <a href="#">AQUI</a> Parte 2		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
<p>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</p> <p>Se tendrá como abogado de CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL al Dr. CASIO ALBERTO MORA GARCIA, como integrante de la forma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S.</p> <p>Se incorporan documental certificados de existencia</p> <p>PRACTICA DE PRUEBAS</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Se practican interrogatorios a las partes.</li><li>- No concurre testigos</li></ul> <p>Se cierra debate, se escuchan alegatos</p> <p>SENTENCIA:</p> <p>TEMAS: TERMINACION DEL CONTRATO - - SALARIO - 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, validez de pactos entre las partes?</p> <p>PJ2 ¿Procede la reliquidación de prestaciones sociales frente a la incidencia de los pagos extralegales percibidos por el actor?</p> <p>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>Pj4 ¿Se acredita la terminación unilateral e injusta 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. Y declara como probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto a la reliquidación de prestaciones sociales derivadas desde el pago

### PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 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;

### 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*



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

*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.*

### ❖ RELACION LABORAL

Se acredita la existencia de 2 vínculos laborales,

El primero iniciando en fecha 2 de octubre de 2012 al 1 de agosto de 2014. Otro si, que modifíco a un contrato a término fijo. La regla del contrato a término fijo, la cual se dio preaviso en fecha 2 de abril de 2014, y culminando en fecha 1 de agosto de 2014, y con nota de recibo.

El segundo vínculo, reglado por el contrato a término fijo, iniciando en fecha 3 de septiembre de 2014 a 30 de julio de 2015, sobre el cual se dio preaviso oportuno, teniendo en cuenta el término inicial de 92 días, y luego la modificación de junio 5 de 2015, que estableció el término de 55 días, y sobre el cual se notificó el desahucio en fecha el mismo 6 de junio

### ❖ 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 podrá



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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.*

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 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.

Pactos de restar incidencia salarial son válidos. Y frente al concepto Bonificación HSE y Cumplimiento, respecto a ella, se reconoció el carácter o incidencia salarial en la Política Salarial, Reficar y aún en la CC de T, y los otros pagos aparecen claramente establecidos sin incidencia salarial. En el contrato de trabajo y convención colectiva se excluye esa incidencia salarial.



## DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Respecto al pago del Incentivo Hora Adicional Convencional, no se le resta la incidencia salarial, y no puede tenerse como eficaz la cláusula 5 del contrato, frente a la nueva regulación traída por la convención colectiva, o que este derogue la eficacia de esos pactos.

Ese monto se tendrá como incidente, factor salarial sobre prestaciones sociales. En torno vacaciones

### 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

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de PRESCRIPCIÓN respecto a las diferencias prestacionales causadas al 29 de julio de 2015, y declarar probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION respecto las diferencias prestacionales RECLAMANDAS derivadas del pago de los conceptos Bono de Asistencia o Bonificación HSE y Cumplimiento, Incentivo Hse, Sodexo No Gravado, Prima Técnica, Incentivo Progreso, dotación o ración alimenticia, y sobre la reclamación de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo. DECLARAR no probadas las restantes excepciones respecto a las condenas que a continuación se exponen

SEGUNDO: DECLARAR la connotación salarial sobre el pago denominado INCENTIVO HORA ADICIONAL CONVENCIONAL reconocido al actor en el contrato de trabajo vigente entre el 3 de septiembre de 2014 al 30 de julio de 2015

TERCERO: CONDENAR a la compañía CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL a reliquidar las prestaciones sociales y vacaciones en favor del actor ALVARO YESID MOUTHON PINEDA, en la suma de \$ 32.526

	2014	2015
Auxilio de Cesantías	\$ 6.021	\$ 16.406
Intereses de Cesantías		\$ 1.570
Vacaciones 13,7		\$ 12.844
Primas de Servicio		\$ 1.706



### DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

CUARTO: CONDENAR a la compañía CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL a pagar al actor ALVARO YESID MOUTHON PINEDA, la sanción moratoria del art. 65 del CS del T, modificado por el art. 29 de la ley 789 de 2002, limitada está a los intereses moratorios vigentes al 1 de agosto de 2017, conforme a la resolución 907 de 30 de junio de 2017, que fija la tasa de interés efectivo anual en del 32.97%, tales intereses se causan desde el 1 de agosto de 2017 a la fecha en que satisfagan las sumas que se imponen en esta providencia auxilio de cesantías y primas de servicio

QUINTO: COSTAS a cargo del demandado, se estiman en una suma equivalente al 6.5% del total de valores causados e impuesto a título de condena.

Se notifica en estrados

Apoderado del actor y del demandado, formula recurso de apelación. Se conceden en el efecto suspensivo y se ordena la remisión de este asunto ante el Tribunal Superior De Distrito Judicial sala laboral.

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:

**06eb1e3889766d5702a4667d46bc2325d428c83f5f06aef7c49510461cf709f**

Documento generado en 22/10/2020 09:38:27 a.m.



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](mailto:j04lctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co)

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