



ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00197			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DE LOS ARTS. 77 Y 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420180037300		
Fecha de diligencia	26 de Octubre de 2020		
Hora de inicio	8:32 a.m.	Hora de cierre	10:08 a.m.
Demandante	LUIS ANTONIO CHICO HURTADO		
Demandado	CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL		
Proceso Acumulado	JHON NIEVES ALMEYDA (Rad original 13001310500420180038300)		
Objetivo	AUDIENCIA DE CONCILIACION, DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO DEL LITIGIO, FIJACION DEL LITIGIO Y A CONTINUACION TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
Vinculo a la Audiencia	Para acceder a la grabación de la audiencia de clic parte 1 de clic AQUI Para acceder a la grabación de la audiencia de clic parte 2 de clic AQUI		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
<p>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</p> <p>Se tendrá como abogado de CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL a la Dra. VANESSA VARGAS DIAZ, como integrante de la forma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S.</p> <p>CONCILIACION</p> <p>No hubo conciliación.</p> <p>DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS – SANEAMIENTO DEL LITIGIO</p> <p>No fueron propuestas. Se declara saneado el proceso.</p> <p>FIJACION DEL LITIGIO</p> <p>Demanda de Luis Chico Hurtado</p> <p>Se tienen por ciertos los hechos 1, 2, Se declaran probados y excluidos de litigio.</p> <p>Se fija el litigio entre los restantes hechos de demanda y contestación los que pueden ser resumidos así; funciones del actor, modificaciones y contenidos de tales acuerdos en torno a la relación laboral, prorrogas, labor en jornadas extraordinarias o complementarias y ser forzado el actor a prestar aquellas, forma de terminación, condiciones de salud del actor, conocimiento de tales circunstancias en la demandada, calculo de liquidación de prestaciones y si concurre con los valores devengados por el actor. Existencia de pagos extralegales que incidían en aquella.</p> <p>Demanda de Jhon Nieves Almeida</p>



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

No se aceptó ningún hecho de la demanda

Extremos vínculo laboral, cargo y funciones, remuneración, pagos extralegales, connotación salarial de tal pago, jornada complementaria y suplementaria, forma de remuneración de estas, forma de terminación del contrato de trabajo, conciliación y reconocimiento de derechos

DECRETO DE PRUEBAS

Parte actora

- Documentales se tienen por tales las visibles de folios 8 a 30, expediente de Luis Chico Hurtado
- Documentales se tienen por tales las visibles de folios 9 a 57, expediente de Jhon Nieves Almeida

Parte Demandada

- Interrogatorio de Parte
- Testimoniales, se escuchará declaración de Tatiana Marcela Toro Velásquez
- Documentales, Respecto a Luis Chico DVD fol 88; Respecto a Jhon Almeida Folio 113 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 cierra debate, se escuchan alegatos

SENTENCIA:

TEMAS: SALARIO - TERMINACION DEL CONTRATO – EFECTOS CONCILIACION

I. PROBLEMAS JURIDICOS

PJ1 ¿Poseen carácter salarial o no, los pagos de naturaleza extralegal recibidos por el actor, validez de pactos entre las partes?

PJ2 ¿Procede la reliquidación de 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?

Pj4 Respecto a Jhon Nieves, que efecto genera la conciliación suscrita entre las partes.



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 respecto al demandante Luis Chico Hurtado la excepción de inexistencia de la obligación, y frente a Jhon Nieves Almeida, además la de Cosa Juzgada, en cuanto a que respecto eventuales diferencias, estas se zanjaron con el acuerdo suscrito.

PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 13, 14, 15, 15, 23, 45, 62, 127; 128, 176, 467, 488 y ss., CST; Arts. 60, 61, 145 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.

❖ 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



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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,

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

La conciliación 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 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'.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

"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".

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;



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

4. Con el fin de conciliar cualquier diferencia sobre derechos de origen incierto y discutible se ha decidido entre las partes de mutuo acuerdo que CBI COLOMBIANA S.A reconozca por mera liberalidad y de manera completamente independiente a la liquidación de acreencias laborales, los siguientes conceptos:
 - a. Una bonificación equivalente a 180 días de salario, contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
 - b. Un taller de economía familiar.
 - c. La inclusión de su hoja de vida en las bolsas de empleo de la Gobernación de Bolívar, de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y de la Red Nacional de Empleo.
 - d. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral por el término de 6 meses a nombre del **EXTRABAJADOR**.

5. El literal a) del numeral anterior ascienden a la suma de \$ **24,803,715** y aparecen en su liquidación final de acreencias laborales como "bonificación voluntaria" la cual no tiene carácter salarial ni prestacional para ningún efecto, y prevé futuros litigios de derechos inciertos y discutibles.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

12. Una vez recibidas las anteriores sumas por parte del **EXTRABAJADOR**, éste declara a **CBI COLOMBIANA S.A.** y a sus vinculadas, subsidiarias, filiales, accionistas, y sociedades controlantes y sociedades bajo un común control a paz y salvo con relación a cualquier reclamo de cualquier tipo actual o futuro, incluyendo, pero sin limitarse a cualquier acreencia de tipo laboral incierta y discutible que se hubiese podido causar durante el término que laboró para **CBI COLOMBIANA S.A.**, en especial por salarios, beneficios legales y extralegales, factores de salario para liquidar cualquier derecho laboral, recargo nocturno, horas extras, recargo por trabajo en domingos y festivos, descansos compensatorios remunerados, vacaciones, prestaciones sociales, cesantías, intereses sobre las cesantías, dotación, deducciones efectuadas durante la vigencia del contrato de trabajo y a su terminación, cualquier prestación legal, indemnizaciones legales, indemnización moratoria, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, eventuales reintegros por protecciones especiales que otorgan las disposiciones laborales vigentes, auxilios, beneficios y prestaciones extralegales en dinero y en especie, y cualquier derecho incierto y discutible presente o futuro, derivado directa o indirectamente de la relación mencionada y la correspondiente prestación de sus servicios.

Frente al señor Jhon Nieves Almeida, el efecto de ese pacto reduce o extingue la eventual conflictividad que se sugiere en demanda, y si aún permaneciera, se estableció un pago superior al reclamado por el actor.

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,



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION , frente a las pretensiones del señor LUIS CHICO HURTADO, y la de COSA JUZGADA frente a la pretensiones de JHON NIEVES ALMEIDA propuestas por la demandada CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL, , y de conformidad 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:

63410da280af6265d330dcda7cadf3d480ef588c0d4b323df94d1aecfeed621e

Documento generado en 28/10/2020 10:18:23 a.m.

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