ACTA DE AUDIENCIA **ACTA N°00198**			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 77 Y 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420170036200		
Fecha de diligencia	26 de octubre de 2020		
Hora de inicio	2:30 P.m.	**Hora de cierre**	3:55 p.m.
Demandante	CARLOS RAMIREZ MEDRANO		
Demandado	CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL – REFINERIA DE CARTAGENA S.A.		
Llamado en Garantía	Liberty Seguros SA y Aseguradora de Fianzas Confianza		
Objetivo	AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
Vinculo a la Audiencia	Para acceder a la grabación de la audiencia de click AQUI		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

INSTALACION DE LA AUDIENCIA

Se tendrá como abogado de CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL y REFICAR S.A. a la Dra. CASIO ALBERTO MORA GARCIA, como integrante de la forma VT SERVICIOS LEGALES S.A.S.

Téngase a los Dres. JOSE FORERO FORERO y GERARDO HENAO ORTIZ, como apoderados de Aseguradora Confianza y Liberty Seguros respectivamente.

CONCILIACION

No concurrió demandante. Se tendrán como hechos ciertos contra el actor los de contestación 5, 8, y de los hechos de la defensa el pacto en el contrato en la clausula 4ª del contrato

EXCEPCIONES PREVIAS

No fueron propuestas. Se declara saneado el proceso

FIJACION DEL LITIGIO

Se fija el litigio en todos los hechos de la demanda y contestaciones, referidos a vínculo laboral del actor con CBI, cargo, funciones, remuneración, incidencia salarial de los pagos extralegales, solidaridad entre las codemandadas, y responsabilidad de las llamadas en garantía

DECRETO DE PRUEBAS

Parte actora.

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

- Interrogatorio de parte
- Documentales visibles de folios 8 a 39

REFICAR S.A.

- Interrogatorio de Parte
- Documentales folios 52 a 64

CBI COLOMBIANA S.A.

- Interrogatorio de Parte
- Documentales, folios 65, 114 y 131 DVD
- Tatiana

LLAMADA EN GARANTIA

Documentales visibles a folios 156 a 160 y 188 a 192

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. Respecto al actor Se tendrán como hechos ciertos contra el actor los de contestación 5, 8, y de los hechos de la defensa el pacto en el contrato en la cláusula 4ª del contrato.
- Se desiste de las pruebas testimoniales. Se admite esa solicitud.

Se cierra debate, se escuchan alegatos

SENTENCIA:

TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO – SALARIO - CONNOTACION DE SALARIOS - PRESCRIPCION DE DERECHOS LABORALES – PRINCIPIO DE CONGRUENCIA

I. PROBLEMAS JURIDICOS

PRINCIPALES

PJ1 ¿Poseen carácter salarial o no, los pagos de naturaleza extralegal recibidos por el actor? La bonificación HSE y Asistencia, es incidente en la liquidación de jornadas extras y suplementarias?
PJ2 ¿Procede la reliquidación de prestaciones sociales frente a la incidencia de los pagos extralegales percibidos por el actor?

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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 ¿se acredita la excepción de prescripción frente a derechos reclamados?, Puede resolverse la excepción

TESIS DEL DESPACHO

Considera el despacho poseer competencia para pronunciarse de fondo sobre las pretensiones de demanda.

Se declara el carácter remuneratorio de la bonificación HSE y CUMPLIMIENTO o ASISTENCIA.
Se declara probada la prescripción de derechos reclamados

II. 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. 94, 95, 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*

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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.

❖ 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.

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.

Se evidencian diferencias remuneración y la regulación en norma pactadas en convención colectiva, de una nueva que regla que determina que es salario con incidencia y que pagos no corresponde o están despojados de aquel efecto. El Art.12 de la CC de T celebrada el 25 de septiembre de 2013, define que los salarios y bonificaciones se aplicaran conforma al anexo 1 de la misma CC de T, y en ella no se le resta incidencia alguna a dicho pago. El problema central entonces, es si la bonificación HSE y Cumplimiento, tiene o no carácter de salario ordinario, y de la documental allegada en cuanto a cómo se causó y pago, este guarda semejanza plena con la remuneración básica, siendo los condicionamientos del art.14 de la misma convención, factores que afectan la posibilidad se disminuir el tope máximo fijado, pero que en modo alguno aquellos, le restan carácter retributivo.

- **PRESCRIPCION DE LA ACCION**

Se declara la prescripción, solo respecto a los derechos reclamados arts. 145, 151 del Cp del T, 94 y 95 de la ley 1564 de 2012.

La notificación de la demanda se hizo posterior al año de haberse presentada, y ello por la concurrencia del empleador al proceso. Sentencia SL8716 de 2014;

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
- Políticas Salariales, CC de Trabajo, frente a las fuentes que regularon relación laboral CBI Colombiana y sus trabajadores.

IV. COSTAS

Se imponen a cargo del actor, en suma, equivalente a Un (1) SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta providencia.

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 la condición de salario a la BONIFICACION HSE Y CUMPLIMIENTO o BONO DE ASISTENCIA, pagada por la entidad CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL al demandante CARLOS RAMIREZ MEDRANO de conformidad a la sustentación efectuada en esta sentencia. SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción inexistencia de la obligación y de excepción de prescripción y en consecuencia absolver a las demandadas CBI COLOMBIANA S.A. EN LIQUIDACION JUDICIAL – REFINERIA DE CARTAGENA S.A. y a las llamadas en garantía ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA S.A. y LIBERTY SEGUROS S.A TERCERO: CONDENAR en costas al actor. Se imponen agencias en derecho en cuantía de UN (1) SMLMV a favor de las demandadas Apoderado del actor no formula recursos. Se remite el presente asunto en el grado de consulta ante el 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:
51844288a9f5fd34f6ef93202929ae85b9421fdeeae4325dbc492b8852a02a19
Documento generado en 28/10/2020 10:41:39 a.m.

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