



ACTA DE AUDIENCIA ACTA N°00221			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420190022000		
Fecha de diligencia	30 de Noviembre de 2020		
Hora de inicio	2:09 p.m.	Hora de cierre	4:15 p.m.
Demandante	YOICER BARBOZA OROZCO		
Demandado	CONTACTO S.A.S.		
Objetivo	AUDIENCIA TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
Vinculo a la Audiencia	Para acceder a la grabación de la audiencia de clic AQUÍ Para acceder a la grabación de la audiencia de clic AQUÍ		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
<p>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</p> <p>Concurren apoderados y partes, quienes se identifican ante este estrado. Se sustituye poder en el Dr. ALBEIRO MACHADO HOYOS, como apoderado sustituto del demandado, se reconoce esa calidad de sujeto procesal.</p> <p>PRACTICA DE PRUEBAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Interrogatorio de parte al representante legal del demandado y al actor- Testimoniales no concurren testigos solicitados parte actora. No se eleva ninguna solicitud. Se le da continuidad al proceso. <p>Se declara cerrado el debate probatorio. Se escuchan alegatos</p> <p>SENTENCIA</p> <p>TEMAS: SALARIO – TERMINACION UNILATERAL E INJUSTA</p> <p>I. PROBLEMAS JURIDICOS</p> <p>PJ1 ¿se acredita la existencia y pago de comisiones a la demandante, y si estos pagos poseen carácter salarial o no?</p> <p>PJ2 ¿Procede o no la reliquidación de prestaciones percibidas por el actor?</p> <p>PJ3 ¿Se acredita la terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo?</p> <p>PJ4 ¿Se causan indemnización plena por perjuicios morales irrogados por la parte demandada?</p> <p>TESIS DEL DESPACHO</p> <p>Considera el despacho poseer competencia para pronunciarse de fondo sobre las pretensiones de demanda.</p>



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Se declara probada la excepción de Inexistencia de la Obligación, respecto a la petición de reliquidación de salarios y prestaciones, indemnización por daño moral derivada de terminación del contrato.

Si impondrá la condena a la indemnización establecida por el CS del T

PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 23, 45, 62, 64, 66, 127; 128, 176, 467, 488, 489 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 trabajo, por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

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.

❖ TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

En materia de despidos, que sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a este, en el evento en que desee el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión. SL-17728 -2016

No existe prueba de las razones de terminación del contrato más allá de la documental carta de 30 de enero de 2019

PERJUICIOS MORALES

Sentencia SL 16418 de 2014; SL 12717 de 2017.

Cuando el trabajador despedido injustamente considere que se le ha causado un daño moral, puede buscar su resarcimiento, siempre y cuando acredite la configuración de una actuación reprochable por parte del empleador.

Para la Sala Laboral, aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, ya que es necesario ponderar la forma como el trabajador se vio afectado en su fuero interno, y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente.

Lo anterior está estrechamente ligado con el concepto de actividad, pues el individuo, en sus espacios laborales, no solo cumple una función determinada por la que percibe un salario, sino que desarrolla una serie de relaciones sociales de las cuales deriva una imagen propia, que es la que proyecta tanto a su familia como a sus amigos.

Además, **la actividad productiva remunerada le permite plantearse una vida a corto, mediano o largo plazo, y eso, sin duda les da a los trabajadores cierta estabilidad emocional.**

La corporación recordó que, para obtener el reconocimiento, es válido acudir a cualquier medio probatorio, comoquiera que la indemnización tarifada solo cubre el daño patrimonial.

Alcance del reconocimiento

La Sala Laboral, en la [Sentencia 35795 del 2013](#), ya había señalado que la obligación de indemnizar perjuicios morales en materia laboral no se contrae exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo, pues, de acuerdo con los principios generales del derecho, el daño moral siempre debe ser resarcido, independientemente de su origen.

II. COSTAS



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

COSTAS a cargo de la parte demandada, se fijan agencias en cuantía equivalente al 7% de los valores impuestos a título de condena a la fecha de ejecutoria de este proceso vencida.

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 la terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo celebrado entre YOICER BARBOZA OROZCO y la empresa CONTACTOS S.A.S. acaecido en fecha 30 de enero de 2019, siendo esa terminación imputable al empleador

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada CONTACTOS S.A.S a pagar a la demandante YOICER BARBOZA OROZCO, la indemnización contenida en el art. 64 del CS de T, en la suma de \$ 7.877.321, valor que ha de reconocerse indexado entre la fecha de terminación del contrato y aquella en que se dé el efectivo pago de tales sumas, conforme a lo explicado en esta providencia

TERCERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, respecto a las demás pretensiones reclamadas.

CUARTO: CONDENAR al demandado en costas, se fijan agencias en derecho en cuantía del 7% de las sumas impuestas a título de condena actualizadas a la fecha de ejecutoria de esta providencia.

Se notifica en estrados

Apoderados de las partes formulan recursos de apelación. Se conceden los recursos en el efecto suspensivo y se ordena la remisión del presente 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: **633b3a88733c94471c4952e0d9b9d0978be20dea847001ae8984012d4c781481**

Documento generado en 01/12/2020 06:34:30 a.m.