

Honorables Magistrados
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA CIVIL, FAMILIA, LABORAL
M.P. Dra. ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA
SECRETARÍA

REF.: ORDINARIO LABORAL DE ALBERTO MARÍN HERNÁNDEZ
CONTRA LA ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P.

RAD. 41001 3105 003 2014 00674 01

FERMÍN VARGAS BUENAVENTURA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 12.226.429 de Pitalito, abogado con tarjeta profesional No. 49.516 del C.S.J., en mi carácter de apoderado judicial del demandante, comedidamente presento a consideración los siguientes alegatos.

Desde ya nos atenemos a la abundante y pacífica jurisprudencia sentada por esta Honorable Corporación sobre el tema, vales de alimentación y bonificación por metas cumplidas, como factores salariales para ser tenidos en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, primas, cesantías, pensiones, vacaciones, etc., etc.; jurisprudencia con la que estamos totalmente de acuerdo.

En el artículo 23 de la Convención Colectiva de Trabajo se pactó que “... *Todas las primas se liquidarán con el salario promedio devengado por el trabajador en el último año de servicio, esto es tomando los ingresos de las veinticuatro quincenas anteriores a la fecha del pago de la prima correspondiente o el tiempo proporcional a él... Constituyen salario promedio para el pago de estas primas, el sueldo básico mensual más doceava parte de: Las primas de antigüedad, carestía, junio, diciembre, vacaciones, las horas extras, los recargos, la sobre remuneración por trabajo dominical y festivos, viáticos y auxilio de transporte*”

a su vez, en el artículo 21 de la misma, se pactaron los vales de alimentación y se dijo que estos, los viáticos, se tendrán en cuenta como factor salarial. Adviértase que de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, el auxilio de alimentación constituye salario si las partes expresamente no dicen lo contrario.

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que es salario: “*Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino 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 como primas...*”; como las bonificaciones pagadas al demandante por cumplimiento de meta.

De manera definitiva, reiterativa y perentoria así lo ha venido sentenciando el TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA, SALA CIVIL, FAMILIA, LABORAL, entre otras, en la Sentencia del 27 de junio de 2016, M.P. Dr. Alberto Medina Tovar. Rad. 41001310500320120014900): (Minuto 14) *“En lo inherente a la Bonificación por metas que por disposición de la Junta Directiva de la entidad demandada al crear el beneficio, este no constituía factor salarial... allí se aprobó unos incentivos para los trabajadores por cumplimiento total o parcial de las metas aprobadas... visto lo anterior, la sala concluye que pese haber la demandada establecido expresamente que la bonificación referida no es factor prestacional, tal decisión controvierte lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo... siendo la bonificación por metas cumplidas un beneficio extralegal otorgada unilateralmente por la empleadora, sin que esta contara con la aprobación de los trabajadores o del sindicato que los agrupara para efecto de que no constituyera factor salarial, se hace evidente que si lo constituye y por lo tanto debió ser incluida dentro de la liquidación de la pensión de jubilación, tal como lo estableció el juzgador de primera instancia, así pues, en este punto, no le asiste razón a la demandada en la apelación”*

O lo dicho en la sentencia del 7 de mayo de 2013 (Joaquín Polania Rojas contra Electrificadora del Huila, Rad. 41001 3105 001 2012 00089 01, M.P. Dra. Gilma Leticia Parada Pulido): **Minuto 35:** *“...Electrohuila le pago al actor por concepto de bonificación por metas cumplidas la suma de \$1.183.455.00, en la convención obrante en el proceso no aparece contemplada esta bonificación, tampoco existe norma legal que la consagre, empero su carácter salarial es innegable por tratarse de una contraprestación directa del servicio, teniendo en cuenta el concepto de salario que trae el art. 127 Del C. S del T., modificado por el art. 14 de la ley 50 de 1990, según el cual constituye salario no solo la remuneración ordinaria fija o variable sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma de denominación que se adopte como primas, sobresueldo, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario, o de las horas extras, valor del trabajo en día de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones, máxime que Electrohuila no acreditó que por acuerdo entre las partes o porque la norma extralegal que la establece se hubiere dispuesto que no constituye salario como lo prevé el art. 128 ibidem, modificado por el art. 15 de la misma ley, por ende le asiste razón al demandante cuando reclama la inclusión de este emolumento como base para calcular el monto de su pensión..”*

En los anteriores términos dejo presentados mis alegatos con la convicción que la sentencia del Juzgado Tercero Laboral sea revocada de conformidad con la jurisprudencia sentada al respecto por el Tribunal Superior de Neiva y se accedan a las pretensiones de la demanda.

FERMIN VARGAS BUENAVENTURA
ABOGADO DERECHO DEL TRABAJO
U. LIBRE – U. NACIONAL

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a vertical stroke on the left side.

FERMÍN VARGAS BUENAVENTURA
C.C. N° 12.226.429 de Pitalito
T.P. N° 49.516 del C.S.J.