

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



**I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES**

<b>Tipo de Proceso</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>Radicado</b>	<b>13001-31-05-003-2015-00160-02</b>
<b>Demandante</b>	<b>FAUSTINO VILLA DIAZ</b>
<b>Demandado</b>	<b>CBI COLOMBIANA S.A</b>
<b>Magistrado Ponente</b>	<b>CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS</b>

En Cartagena a los veinte (20) días del mes de mayo del año dos mil veintidós (2022), la Sala Segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, procede a resolver la apelación, dentro del proceso (ordinario), instaurado por: **FAUSTINO VILLA DIAZ** contra **CBI COLOMBIANA S.A.** radicación única **13001-31-05-003-2015-00160-02**, en la modalidad de alternancia, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriada el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

**ALEGATOS:** Esta etapa se surtió mediante auto del 10 de junio del 2021, notificada por estado No 97 del 11 de junio de 2021, el cual se encuentra debidamente ejecutoriada.

**II. OBJETO**

El objeto de esta sentencia es resolver el recurso de apelación interpuestos por la parte demandante y el vocero judicial de la demandada contra la sentencia del 29 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, mediante la cual declaró no probada la excepción de prescripción presentada por CBI COLOMBIANA S.A. con respecto a la indemnización por despido injusto; declaró que la existencia de un contrato de trabajo; condenó a CBI COLOMBIANA S.A, a reconocer y pagar la suma de \$1.321.896, por indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá ser indexada; absolvió de las restantes pretensiones; condenó en costas a la demandada, fija agencias en derecho en la suma de \$400.000.00

**III. CUESTIÓN PREVIA**

**SOLICITUD DE PRUEBA DE OFICIO:** Advierte la Sala que, en esta segunda instancia, que la parte demandada CBI COLOMBIANA S.A., solicitó que se decretara como prueba de oficio y se incorporara al proceso la Guía Técnica Colombiana GTC-250 sobre “Buenas prácticas sociales para la exploración y explotación de hidrocarburos”.

Para esta Colegiatura, dicho pedimento probatorio contraria la naturaleza contemplada por el legislador para el decreto de una prueba de oficio, pues recuérdese que esta debe nacer de la voluntad del Juez y solo cuando este la considere indispensable para el esclarecimiento de los hechos controvertidos en el proceso, presupuestos que no se cumplen en el caso bajo examen.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



Aunado a ello, se tiene que la solicitud, tampoco cumple con los requisitos de procedencia establecidos en el artículo 83 del CPTYSS, debido a que dicha prueba no fue pedida ni decretada en primera instancia, por lo que se niega la práctica de la misma.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, RESUELVE: NO ACCEDER a la solicitud de prueba de oficio presentada por la apoderada de la parte demandada.

**Renuncia de Poder:** Mediante correo electrónico adiado 23 de noviembre de 2020 la sociedad VT SERVICIOS LEGALES S.A.S. presentó renuncia al poder que le fue conferido por CBI COLOMBIANA S.A., previa comunicación al liquidador de la referida sociedad.

La renuncia presentada se encuentra ajustada al contenido del artículo 76 del CGP, aplicable por vía de integración analógica contenida en el artículo 145 del CPTSS, por lo que resulta procedente.

**Reconocimiento de Poder:** El doctor ENRIQUE GÓMEZ MARTÍNEZ, en calidad de liquidador de la demandada CBI COLOMBIANA S.A. manifiesta otorgar poder a los abogados SEBASTIÁN JIMÉNEZ OROZCO, identificado con cédula de ciudadanía No.1.144.051.110 y tarjeta profesional No. 263.908 del C. S. de la J. y SARA URIBE GONZÁLEZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.144.167.510 y tarjeta profesional No. 276.326 del C. S.J, a quienes se les reconoce personería para actuar conforme a las facultades conferidas, por ser procedente.

#### **IV.ANTECEDENTES RELEVANTES**

##### **Pretensiones**

El demandante solicitó en su escrito de demanda se declare que entre las empresas CBI COLOMBIANA S.A, REFICAR S.A. y el demandante existió un contrato de trabajo; se condene al pago de prestaciones sociales; se condene al pago la dotación; se condene a cancelar la sanción moratoria; se condene a la indemnización por despido injusto; se condene al pago de la liquidación con el salario y la bonificación; se condene a la indexación; costas y agencias en derecho.

##### **Hechos**

Fundó sus pretensiones en diez (10) hechos, siendo los más relevantes que el demandante prestó sus servicios a CBI COLOMBIANA S.A., desempeñándose como trabajador estructural nivel 5, mediante contrato de obra o labor determinada, desde el 1 de febrero de 2012 al 27 de marzo de 2013; que el demandante fue coaccionado por su empleador para firmar otro si, por el cual se modificaba la duración y periodo de prueba del contrato de trabajo; que el contrato fue modificado ilegalmente para efectos de despedirlo y de esta forma se dio por terminado el contrato de trabajo laboral sin justa causa debido a que nunca se le hizo saber cuándo se cumplieron las 27.000 toneladas de acero; que el demandante tenía una asignación mensual de \$1.699.500, más una bonificación habitual; que la empresa demandada lo liquidaron con un salario básico sin que se incluyera la bonificación mensual; que la empresa no entregó la dotación al demandante.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



**Contestación de la demanda**

Mediante auto de fecha 17 de abril de 2015 (folio 55), se admitió la demanda y se ordenó correr traslado a la parte demandada así:

**CBI COLOMBIANA S.A.:** visible a folio 88 al 98 del expediente. Manifestó que los hechos 2,3,5, son ciertos. Que los hechos 7,8,9,10 no son ciertos. Que los hechos 4 y 6, son parcialmente ciertos. Se opuso a las pretensiones y en su defensa propuso las excepciones de buena fe, inexistencia de la obligación, prescripción y genérica.

**V.DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, profirió sentencia el 29 de mayo de 2019, mediante la cual declaró no probada la excepción de prescripción presentada por CBI COLOMBIANA S.A. con respecto a la indemnización por despido injusto; declaró que la existencia de un contrato de trabajo; condenó a CBI COLOMBIANA S.A., a reconocer y pagar la suma de \$1.321.896, por indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá ser indexada; absolvió de las restantes pretensiones; condenó en costas a la demandada, fija agencias en derecho en la suma de \$400.000.oo

**ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA:** EL a quo manifestó que en el presente proceso se encontraba acreditado la existencia del contrato de trabajo entre las partes; que el sentido del fallo sería declarar la existencia del contrato de trabajo, condenar a la indemnización por despido injusto y absolver de las restantes pretensiones.

Sostuvo que la bonificación de asistencia no tiene incidencia salarial, con fundamento en que este pago no se daba como contraprestación directa del servicio, tal como lo establece los artículos 127 y 128 del CST, pues el pago debe darse como contraprestación directa, no con causa o con ocasión; que en todo caso el artículo 128 del CST, permite que no se tengan ciertos pagos para la liquidación de prestaciones sociales; que la tesis expuesta tiene también su fundamento en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, quien ha indicado que para que sea salario debe ser como contraprestación directa del servicio, y que si bien existen criterios auxiliares como la habitualidad, ello no es lo determinante, que el criterio de cierre es determinar si su entrega tiene como causa eficiente la prestación del trabajo. Para el Aquo cuando se trata de una prestación extralegal, la carga de la prueba la tiene el demandante, quien debe probar que ese pago tiene su causa eficiente en el servicio prestado, pero que además en este caso las partes pactaron de mutuo acuerdo que si bien es salario sería excluido para el pago de liquidar ciertos rubros o conceptos prestacionales.

Al encontrar que la bonificación no cumple con los presupuestos para ser considerado salario, pues no se probó que se pagara como contraprestación directa del servicio, que su finalidad era evitar el ausentismo y evitar incidentes, absolvió a la demandada de la solicitud de reliquidación.

En cuanto al pago del auxilio de transporte, horas extras absolvió a la demandada por falta de causa petendi, pues no se estableció con precisión lo que se pretende, pues no indica si se lo pagaron o no, o lo que se pretende es que se incluya como factor salarial, tampoco se precisa cuantas horas extras no se le pagaron y por lo tanto no es posible hacer cualquier declaración, pues un juez no puede hacer conjeturas. También absolvió a la demandada de la dotación de uniformes

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**



solicitado, toda vez que el demandante no tenía derecho a ello, pues el salario del actor superaba los dos salarios mínimos, en todo caso lo que debió pedirse fue la indemnización por la no entrega pues ya el contrato había terminado.

Respecto a la indemnización por despido injusto, sostuvo que, al no existir controversia sobre la existencia del contrato de trabajo, lo que correspondía era verificar si hubo o no despido y si el mismo fue justo o no. Al respecto encontró que, en el presente caso, al revisar las pretensiones de la demanda no se solicita la indemnización por despido injusto, pero en los hechos si habla de un despido injusto, específicamente en el hecho 4, además en el escrito de subsanación de la demanda también se encuentra lo del despido injusto, por lo que consideró que era procedente su estudio, sumado a la que la demandada si se pronunció sobre tal circunstancia, tanto en la contestación como en los alegatos.

Encontró probado que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo, sin embargo, la parte demandada no allego ninguna prueba documental o testigo que dé certeza que en la fecha en la que se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante haya terminado la obra contratada, cosa que no hizo. Para efectos de determinar el monto se debe tener en cuenta el tiempo restante para terminar la obra, prueba que le correspondía al demandante, y como ello no ocurrió, el monto de la indemnización corresponde a 15 días, tal como lo indica el artículo 64 del CST. y tomo como salario para su cálculo el básico y la bonificación de asistencia.

No accedió a las indemnizaciones moratorias del artículo 65 del CST ni el 99 de la ley 50 de 1990, por no haber resultado condena alguna por salarios, prestaciones sociales.

## **VI. RECURSO DE APELACIÓN**

### **DEMANDANTE**

Aduce que el bono de asistencia, si debe considerarse como factor salarial, pues ha sido posición del Tribunal Superior, el reconocimiento del bono de asistencia como factor salarial. Se aparta del criterio adoptado por el Aquo, ya que la bonificación de asistencia debió tenerse como factor ya que fue un concepto salarial que la demandada reconoce desde el momento del contrato de trabajo y nunca se indago si cumplía o no, el demandante dijo que siempre cumplió, y la parte demandada no allego prueba que indique que el demandante no cumplió; que al revisar la liquidación final se observa que se hizo con la bonificación de asistencia pero en una suma menor, no se toma en cuenta el valor que ellos dicen como último sueldo y bonificación existe mala fe en la liquidación final y de allí se desprende la indemnización moratoria y en virtud de los conceptos extra y ultra petita son conceptos legales, ya que son prestaciones y no se pueden dejar de liquidar, las prestaciones sociales son derecho irrenunciables, por ello no comparte la negativa del bono de asistencia.

En cuanto a la indemnización por despido injusto, sostiene que el demandante se vincula el día 1 de febrero de 2012, posteriormente firmo otro si y luego la demandada dio por terminado el contrato de trabajo, bajo la excusa de que había terminado el motivo por el cual lo habían contratado, pero la empresa tenía convencimiento como la forma de terminación rompe con el equilibrio que debe observarse en una relación de trabajo y no puede dar lugar solo a la indemnización de trabajo, se le debe avisar con anticipación de 30 días, nada le costaba a CBI avisar cuando podía terminar la obra, y no lo hizo, si no el mismo día, eso es una injusticia; que en este caso lo más favorable es que debió dar el preaviso de treinta y por ello debe reconocérsele la renovación automática y la indemnización moratoria.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



**DEMANDADA**

Manifiesta que su recurso va dirigido a que se revoque el numeral 3 y 5 de la sentencia y todos aquellos que le sean desfavorable a su representada. Considera que la sentencia no guarda congruencia, por cuanto no se pide condena por despido sin justa causa, si bien en el hecho 6 de la subsanación se pide que se declare que el demandante fue coaccionado, no existe prueba documental o testimonial que, de cuenta de ello, tampoco se probó que el despido fuera injusto. Además, no obedece a la congruencia desde la demandada, contestación y la instancia procesal que nos trae a esta audiencia, nada tiene que ver la condena impuesta con los hechos, la contestación.

**VII. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA**

- Artículo 64, 65, 127, 128 del CST

**Subreglas:**

- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360 -2018 radicación 53394, del 11 de abril de 2018, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de radicación No. 48351 del 17 de agosto de 2016. M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL 711 DE 2021. M.P. Dr. GERARDO BOTERO ZULUAGA.
- **Consonancia:** Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Salario. Corte Suprema de Justicia. SL SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Salario. Corte Suprema de Justicia. SL 4096 de 2019. MP DONAL JOSE DIX.

**VIII. PROBLEMA JURIDICO**

Conforme a los recursos de apelación formulados, la controversia en el sub lite se circunscribe en determinar: i) si la bonificación de asistencia, tiene carácter salarial; de ser así, establecer si hay lugar a las reliquidaciones pretendidas y a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y ii) establecer si al actor le asiste derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto iii) si el contrato de trabajo se prorrogó automáticamente por no enviar el preaviso iv) congruencia

**IX. ARGUMENTOS PARA RESOLVER**

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a las pretensiones formuladas en la demandad.

Se encuentra probado que entre el demandante **FAUSTINO VILLA DIAZ y CBI COLOMBIANA S.A.**, existió un contrato de trabajo por obra u labor determinada,

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA SEGUNDA DE DECISION**  
**SALA LABORAL**



desde el 1 de mayo del 2012 al 27 de marzo de 2013, para desempeñarse como trabajador estructural B (folio 10- 22).

### **INCIDENCIA SALARIAL DE LA BONIFICACIÓN DE ASISTENCIA**

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. El salario es la contra prestación patrimonial que recibe el trabajador por el trabajo subordinado. Por su parte, el artículo 128 *ibidem*, establece: *“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni 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.”*

Las partes tienen la posibilidad de acordar libremente que conceptos, beneficios, bonificaciones u auxilios, habituales u ocasionales, pueden o no constituir salario. Sin embargo, la Corte Suprema ha marcado los lineamientos para que los Jueces pueden llegar a determinar si efectivamente un factor es salario SL SL5159-2018.

**MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO:** *“Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo. De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada”.*

Así las cosas, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, o que no es salario por decisión de las partes; si no que debe analizarse en cada caso en particular; pues la misma Corte Suprema ha indicado que, incluso aquellos que generalmente no se consideran salario, como alimentación, prima de navidad, entre otros, de no haber pactado un acuerdo sobre que no son salario podría plantearse su discusión, así dijo la corte: *“ Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. (SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)*

Por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

Hecha la anterior precisión, evidencia la Sala que las partes pactaron en la cláusula cuarta del contrato de trabajo que el trabajador tendría derecho como remuneración, una asignación fija o salario básico y una bonificación mensual cuya causación estaría determinada por dos indicadores (i) el aporte del empleado en el

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



cumplimiento del cronograma de su equipo de trabajo y (ii) el desempeño del empleado y de su equipo de trabajo en las disposiciones de higiene, salud y medio ambiente (HSE). Así mismo quedo consignado en dicha cláusula, que esta bonificación no integraría la base de liquidación de ninguna acreencia que tenga como referencia la remuneración o salario ordinario, específicamente, recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y las vacaciones disfrutadas en tiempo, mientras que sería tenida en cuenta para efectos del cálculo de prestaciones sociales – cesantías, intereses y primas de servicio, aporte a la seguridad social, contribuciones parafiscales, indemnización por despido sin justa causa y vacaciones compensadas en dinero. También se acordó que de llegar a causarse sería calculada y pagada por mes laborado o proporcionalmente por el tiempo de servicio.

En este caso, la Sala encuentra que las pretensiones del demandante relativa a la incidencia salarial de la bonificación de asistencia, no tienen vocación de prosperidad habida consideración que en el presente asunto no se encuentra probado que el demandante durante el desarrollo de la relación laboral haya devengado dicha bonificación de asistencia, pues no se aportó prueba de su pago, tampoco se aportó los volantes de pagos.

No habiendo resultado sumas a favor del demandante por salarios o prestaciones sociales, se releva la Sala del estudio de la indemnización moratoria pretendida.

### **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Considera la Sala que previo a resolver lo correspondiente a la indemnización por despido injusto, se hace necesario abordar el tema de la falta de congruencia alegada por la parte demandada.

Conforme dicho principio, las sentencias judiciales deben ser coherentes con los hechos y pretensiones de la demanda, su contestación y las excepciones formuladas, así como con lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes. El sentenciador, por tanto, debe obrar dentro del marco trazado por las partes en conflicto y las sentencias deben ceñirse a la causa petendi invocada por el promotor del proceso.

Revisada la demandada y la subsanación (folio 54) encuentra la Sala que la parte demandante como pretensión quinta solicito “se condene a la indemnización por despido injusto”, pretensión que encuentra respaldo en el hecho sexto de la demanda, se hizo alusión a ello,

#### **HECHOS QUE NARRAN COMO FUE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO (DESPIDO) Y SIRVEN COMO FUNDAMENTO PARA LA PRETENSION QUINTA**

**SEXTO:** En fecha 5 de octubre del 2012 el señor FAUSTINO VILLA DIAZ fue coaccionado por el empleador manifestándole “que si no firmaba el contrato iba a ser despedido” razón por la cual firmó documento privado donde se establecía “ Otro Si” al contrato de Trabajo y modificando la duración del contrato y periodo de prueba del contrato de trabajo.

La modificación que se firmo estableció que su labor finaliza hasta el momento en que “27.000 toneladas de acero de las obras estructurales en el Proyecto de expansión de la refinería de Cartagena haya sido instalada en CBI”

El contrato de trabajo fue modificado ilegalmente para efectos de despedirlo y de esta forma se dio por TERMINADO EL CONTRATO LABORAL SIN JUSTA CAUSA debido a que nunca se le hizo saber a mi poderdante si esas Veintisiete mil (27.000) toneladas de acero en obras estructurales en la refinería de Cartagena fueron instaladas por CBI.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



Dándole la oportunidad a la parte demandada de pronunciarse sobre ello, por lo tanto, la parte demandada no puede alegar falta de congruencia ya que los hechos que dieron lugar a la condena si fueron debatidos en juicio.

El artículo 45 del CST regula la duración del contrato de trabajo, y allí encontramos que puede ser “*por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada*”, de donde viene el nombre que se le da a este tipo de contrato. Este tipo de contrato puede ser verbal o por escrito.

En el presente asunto se encuentra probado y no fue objeto de discusión que las partes celebraron un contrato de obra o labor, visible a folio 10-20 del expediente, que consistió primeramente en:

**2. EL EMPLEADO**

Nombre: Faustino Villa Diaz  
 Nacionalidad: Colombiano  
 Identificación: C.C. 73,079,080  
 Fecha de Nacimiento: 15-Jun-58  
 Dirección y teléfono: Bruselas, C/le Abadías Mendez No 40-54 - Cartagena  
 3106575767

Quien en adelante y para efectos de este contrato se denominará El Empleado.

**B. CONDICIONES GENERALES DEL CONTRATO**

Cargo que desempeñará: Trabajador Estructural B  
 Actividad: Estructural  
 Nivel: 5  
 Remuneración Ordinaria y Bonificación  
 -Salario Ordinario: \$ 1,699,500  
 -Bonificación Condicionada: Hasta la Suma de \$ 764,760 pagadera como se indica en la cláusula cuarta del presente contrato  
 Modalidad de pago: Mensual  
 Lugar de Contratación: Cartagena de Indias D.T  
 Fecha de ingreso: 01 FEB 2012  
 Obra o labor contratada: Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado, en la disciplina estructural en el Proyecto de Expansion de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que el 50.4% de las obras Estructurales en el Proyecto de Expansion de la Refinería de Cartagena este terminado.

Posteriormente las partes suscribieron un “otro sí” el día 5 de octubre de 2012 (folio 22):

**OTROSÍ AL CONTRATO DE TRABAJO**

Entre los suscritos, a saber: Mauricio Hurtado Corssy, mayor de edad y vecino de Cartagena de Indias, identificado como aparece al pie de su firma, quien debidamente autorizado obra a nombre y en representación de CBI Colombiana S.A., en su carácter de Empleador, y quien en adelante se denominará la Empresa, por una parte; y de la otra parte, Faustino Villa Diaz, mayor de edad, vecino de Cartagena de Indias, identificado como aparece al pie de su firma, quien se denominará el Trabajador, hemos acordado ratificar algunas modificaciones y aclaraciones con respecto a la duración de la obra o labor para la cual fue contratado el Trabajador y al contrato de trabajo que actualmente nos vincula, como sigue:

**PRIMERO.-** Las partes acordamos modificar la Cláusula denominada “Duración y Periodo de Prueba” del Contrato de Trabajo a Término de Obra o Labor Determinada, y con esto la obra o labor para la cual fue contratado el Trabajador, a partir del día ocho (8) de Octubre de 2012, para que, en adelante, la misma consista en Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado, en la disciplina estructural en el Proyecto de Expansion de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que 27.000 toneladas de acero de las obras Estructurales en el Proyecto de Expansion de la Refinería de Cartagena hayan sido instaladas por CBI.

**SEGUNDO.-** Las partes manifiestan que en todo aquello que no haya sido modificado por las partes y ratificado en este documento, el contrato de trabajo vigente continúa rigiendo la relación entre las partes, quienes no reconocerán validez a estipulaciones distintas; en consecuencia, toda modificación sobre la remuneración u otra estipulación sustancial que acuerden las partes, se hará constar por escrito bajo la firma de los contratantes.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**



Encuentra la Sala que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo del actor el día 27 de marzo de 2013, aduciendo como justa causa para ello, que la obra para lo cual fue contratado finalizaría el 31 de marzo de 2013 (fl 21):

Cartagena de Indias, D.T., veintisiete (27) de marzo de 2013.

Señor (a):  
Villa Díaz Faustino  
Trabajador Estructural  
Ciudad

Respetado Villa Díaz Faustino:

Le informamos que la obra para cuya ejecución usted fue contratado para prestar sus servicios en el área y para el proyecto identificado en la Sección B de su contrato de trabajo "Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado, en la disciplina estructural en el Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que veintisiete mil (27.000) toneladas de acero de las obras Estructurales en el Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena hayan sido instaladas por CBI", finalizara el **treinta y uno (31) de marzo de 2013**. Por lo anterior, su contrato de trabajo a término de obra o labor determinada suscrito con **CBI Colombiana S.A.** culmina a partir de la terminación de la jornada laboral del día de hoy **veintisiete (27) de marzo de 2013**.

La demandada alegó una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del actor, esto es la terminación de la obra contratada. Sin embargo, al plenario no se allegó prueba alguna que dé certeza de que efectivamente la obra haya culminado a la fecha en que dio por finiquitado contrato de trabajo. En este punto, se resalta que la demandada se encontraba en mejor posición probatoria de acreditar cuando se cumplieron las 27.000 toneladas de acero de las obras estructurales en el proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena, por tanto, la terminación deviene injusta, debiéndose confirmar la decisión del a quo, en cuanto consideró que el despido del actor fue sin justa causa, por ende, le asiste derecho al pago de la indemnización por despido injusto.

Por otro lado, la parte demandante alega que, al no enviarse el correspondiente preaviso con treinta días de anticipación para la terminación del contrato, éste se renovó automáticamente, habiendo lugar también a la indemnización moratoria.

Como se dijo anteriormente, en el presente asunto se encontró probado la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor contratada, por lo tanto, para su terminación no era obligatorio que la parte demandada preavisara con 30 días de anticipación, pues tal preceptiva es para los contratos a término fijo, tal como lo indica el artículo 46 del código sustantivo del trabajo:

*«Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.»*

En todo caso, el no envío del preaviso dentro del término antes descrito, no acarrea las consecuencias que pretende la parte demandante, pues en este caso, se reitera, se trata de un contrato de obra. Y en tratándose de contratos a término fijo, la consecuencia es que la terminación se considera injusta y hay lugar al pago de la correspondiente indemnización.

## X. COSTAS

Sin costas en esta instancia por no haberse causado. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA SEGUNDA DE DECISION  
SALA LABORAL**

**XI.DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada de fecha 29 de mayo del 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso Ordinario laboral de **FAUSTINO VILLA DIAZ** contra **CBI COLOMBIANA S.A.**, conforme a las consideraciones expuestas en la parte motiva.

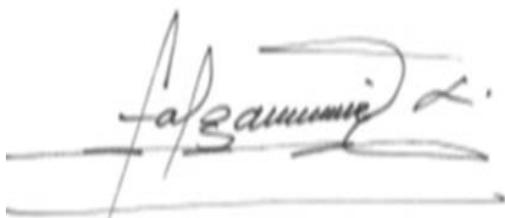
**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS  
Magistrado Sala Laboral

**CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS**  
Magistrado Ponente



**FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA**  
Magistrado



**JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES**  
Magistrada