

Honorable Juez
JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA (REPARTO).
E. S. D.

REF: ORDINARIO LABORAL ✓

DEMANDANTE: JOSÉ ANTONIO SALGADO HERRERA.

DEMANDADO: CBI COLOMBIANA S.A., REFINERIA DE CARTAGENA S.A. y
EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS "ECOPETROL S.A."

FEDERICO ANDRÉS ANGULO LÓPEZ varón ciudadano mayor de edad vecino y domiciliado en la ciudad de Cartagena de Indias D. T. y C., identificado con cédula de ciudadanía 1.128.055.744, abogado en ejercicio con tarjeta profesional número 207.826 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi calidad de apoderado especial del señor JOSÉ ANTONIO SALGADO HERRERA, quien se identifica con C.C. No. 78.673.059, en su calidad de demandante, con mi acostumbrado respeto acudo ante usted, para presentar **DEMANDA ORDINARIA LABORAL** en contra de la empresa **CBI COLOMBIANA S.A.** sociedad comercial con domicilio principal en la ciudad de Cartagena, Vía Abocol, Km 2 puerta 1, identificada con Nit. 900.190.385-9, representada legalmente por el señor **MASOUD DEIDEHBAN** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación, y en contra de la sociedad **REFINERIA DE CARTAGENA SA - REFCAR S.A.**, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D. C. y en Cartagena en la vía Mamonal Km 10, identificada con Nit. 900.112.515-7 representada legalmente por el señor **REYES REINOSO YANEZ** o quien haga sus veces al momento de la notificación, y contra **ECOPETROL S.A.** con domicilio principal en Cartagena en la Vía Mamonal Km 10, legalmente representada por el señor **JUAN CARLOS ECHEVERRY** e identificada con el NIT: 899999068-1. o quien haga sus veces al momento de la notificación, las dos últimas como empresas solidariamente responsables, con el fin de obtener las siguientes declaraciones y condenas:

PRETENSIONES

1. Declarar que ECOPETROL S.A. es accionista mayoritaria de REFINERIA DE CARTAGENA S.A. y como tal es beneficiaria de la obra del Proyecto de Expansión de la Refinería.
2. Declarar que la sociedad REFINERIA DE CARTAGENA S. A es beneficiaria de la obra denominada Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena
3. Declarar que la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. es contratista de la sociedad REFINERIA DE CARTAGENA SA.
4. Declarar que la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. celebró contrato de trabajo por obra y labor con el demandante con fecha de inicio 10 de Enero de 2013.
5. Declarar que el contrato de trabajo fue dado por terminado sin justa causa el día 15 de Julio de 2013.
6. Declarar que al momento de darse por terminado el contrato de trabajo no habían cesado las causas que dieron origen a la contratación.
7. Condenar a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. al pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del CST, a favor del demandante.
8. Declarar que la sociedad CBI COLOMBIANA S.A., realizó actos discriminatorios y vulneró el derecho a la igualdad al demandante; al excluirlo del pago del AUXILIO DE ALOJAMIENTO Y ALIMENTACION, por ser oriundo de la ciudad de Cartagena.
9. Condénese a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. al pago del AUXILIO DE ALOJAMIENTO Y ALIMENTACION dejado de pagar durante la relación laboral, equivalente a UN MILLON DE PESOS MENSUALES desde el inicio del contrato hasta el 23 de septiembre de 2013.
10. Declarar que la sociedad CBI COLOMBIANA S.A., realizó actos discriminatorios y vulneró el derecho a la igualdad al demandante; al excluirlo del pago del AUXILIO DE MOVILIDAD, por ser oriundo de la ciudad de Cartagena.
11. Condénese a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. al pago del AUXILIO DE MOVILIDAD dejado de pagar durante la relación laboral equivalente a UN MILLON

RED CONSULTORES S.A.S

DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MENSUALES desde el 23 de septiembre de 2013 hasta la culminación de la relación laboral.

12. Declarar que la Bonificación de asistencia, Incentivo Hse, Bono Sodexo, Incentivo de Progreso, Prima Técnica que le pagaba la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. al demandante más el auxilio de movilidad constituye factor salarial.

13. Condénese a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. al pago de las diferencias dejadas de pagar resultantes de la reliquidación de todos los conceptos como: cesantías, intereses de cesantías, primas, horas extras, recargos nocturnos, suplementarios, dominical, festivo y vacaciones disfrutadas en tiempo, al incluir la bonificación de asistencia y bonificaciones y auxilios extralegales pagados al demandante de forma habitual como factor salarial, con base en el salario realmente devengado por el demandante.

14. Condénese a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. a la reliquidación y pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, teniendo en cuenta el salario real devengado.

15. Condénese a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. a la reliquidación y pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, teniendo en cuenta el salario real devengado.

16. Condénese a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. al pago del incentivo de productividad y HSE, desde el inicio del contrato en todos los meses en los cuales no fueron pagados.

17. Condénese a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. al pago de la indemnización moratoria, del artículo 65 CST.

18. Condénese a la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. al pago de la sanción moratoria artículo 99 de la ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías en la cuantía real según la reliquidación a la que hay lugar.

19. Que se declare que las sociedades ECOPETROL S.A. Y REFINERIA DE CARTAGENA S. A son solidariamente responsables con la sociedad CBI COLOMBIANA S.A. del pago de todas las condenas que se profieran en el proceso, y por tanto se condenen al pago de todas las condenas que se profieran en la presente demanda.

20. Que se ordene al pago de todas las condenas con la correspondiente indexación monetaria.

21. Que se condene a los demandados al pago de las pretensiones que ultra y extra petita resultaren procedentes.

22. Que se condene en costas y agencias en derecho a las sociedades demandadas.

Sustento mis pretensiones en los siguientes fundamentos de hecho y de derecho

HECHOS

RELACION LABORAL

1. Mi Poderdante ingresó a laborar en CBI COLOMBIANA S.A. el día 10 de Enero de 2013.

2. Fue vinculado mediante contrato de trabajo POR OBRA Y LABOR.

3. El Cargo inicialmente desempeñado fue como ALBAÑIL DE CONCRETO.

4. La labor inicial por la cual fue contratado consistía en "Realizar las funciones inherentes, accesorias, conexas, dependientes y consecuentes al oficio designado, en la disciplina civil en el proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena y hasta el momento en que se hayan instalado 160.000 yardas cúbicas de concreto de las obras Civil- Concreto en el Proyecto de Expansión de la Refinería de Cartagena."

5. El término del contrato inicial fue denominado por la Sociedad CBI COLOMBIANA S.A. como de obra o labor, sin que fueran claros los criterios utilizados por la empresa para establecer la fecha de culminación del contrato.

6. La modalidad del contrato fue modificada a través de otrosí por contrato a término fijo inferior a un año.

7. El día 15 de Julio de 2013, a mi poderdante, le fue prohibida la entrada a laborar a las instalaciones de la demandada, y le quitaron el carnet de identificación como empleado.

8. La entidad demandada ese mismo día, a través de comunicado de fecha 15 de Julio de 2013 le informó a mi poderdante que le daba por terminado el contrato, porque se había cumplido la obra por la cual fue contratado.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

9. La carta de terminación del contrato, le fue entregada a mi poderdante el mismo día en el cual se efectuó el despido.

10. Al momento de ser despedido las causas que dieron origen a la contratación aún continuaban vigentes; en la obra continuaban activos otros trabajadores de su misma disciplina realizando las mismas funciones.

SALARIO REAL, FACTORES SALARIALES

11. Mi Poderdante desde el inicio de su relación laboral recibía dentro de su remuneración mensual un salario básico, un bono de asistencia, prima técnica y incentivo HSE.

12. El empleador realizaba mensualmente los aportes y deducciones al sistema de seguridad social tomando como Ingreso Base de Cotización (INGRESO BASE DE LIQUIDACION) el salario básico más el bono de asistencia.

13. En el contrato inicial de trabajo se señaló una bonificación mensual denominada Aporte del Empleado en el Cumplimiento del Cronograma de su Equipo de Trabajo, y otra denominada Desempeño en HSE.

14. Desde la suscripción de la convención colectiva de trabajo (2013 a 2015), se le empezó a pagar el incentivo HSE, el Incentivo de Progreso, el Bono Sodexho y la prima técnica.

15. El día 23 de septiembre de 2013 se estableció por convención colectiva de trabajo (2013 a 2015) en su artículo 5, que la empresa CBI DE COLOMBIANA S.A. reconociera mensualmente, por alimentación, la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000,00) a sus trabajadores, mediante bonos de alimentación, lo cual cobijo a mi mandante.

16. El día 23 de septiembre de 2013 se estableció por convención colectiva de trabajo en su artículo 8, que la empresa CBI DE COLOMBIANA S.A., continuara suministrando alimentación a todos los trabajadores.

17. La empresa CBI DE COLOMBIANA S.A. le pagaba al demandante en contraprestación a su labor en dinero un bono de alimentación y le suministraba el almuerzo y refrigerios diarios.

18. En la misma convención se señaló que la empresa CBI DE COLOMBIANA S.A., continuaría suministrando a sus trabajadores el transporte en vehículos adecuados; por lo anterior, los trabajadores eran transportados diariamente de sus casa a su trabajo y viceversa.

19. Desde Marzo de 2014 el demandante recibía otros componentes fijos de causación mensual, que se fundamentaban en la prestación de los servicios del demandante, quedando el salario recibido de forma habitual más el auxilio de movilidad al cual tiene derecho así:

CONCEPTO	MONTO
SALARIO BASE	\$ 1.660.586,00
BONIFICACION DE ASISTENCIA	\$ 747.273,00
BONO SODEXHO	\$ 200.000,00
INCENTIVO HSE	\$ 166.058,00
INCENTIVO DE PROGRESO	\$ 166.058,00
PRIMA TECNICA	\$ 166.058,00
SALARIO PROMEDIO	\$ 3.106.033,00

20. Al momento de realizar las liquidaciones y pago de recargos por trabajos suplementarios, horas extras, nocturnos, dominicales y festivos, vacaciones disfrutadas en tiempo, primas y cesantías, el empleador CBI COLOMBIANA SA, no incluyó el valor de la Bonificación de asistencia, ni las demás bonificaciones mensuales que recibía, las cuales constituyen factor salarial.

RED CONSULTORES S.A.S

21. El empleador aunque tomaba al bono de asistencia y el incentivo HSE como factor salarial para realizar los aportes a salud y pensión, no lo tenía en cuenta para liquidar las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, ni para el pago de las vacaciones, cesantías, primas de servicio, auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales.
22. Al no tener en cuenta el bono de asistencia ni las bonificaciones para liquidar las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, el salario el cual se debía tener como Ingreso Base de liquidación, el promedio utilizado para calcularlas era inferior.
23. Al ser inferior el ingreso base de liquidación al que realmente percibía; el pago de las primas, cesantías y vacaciones siempre estuvo por debajo del que debía ser pagado; y más aún que estas últimas tampoco se liquidaban con las bonificaciones habituales.
24. En ocasión al despido, el empleador CBI COLOMBIANA SA, le pagó, a mi cliente una liquidación parcial e incompleta.
25. La liquidación está errada por cuanto el pago de las primas, vacaciones, cesantías, auxilios de cesantías, horas extras, no se liquidaron con base al salario realmente percibido incluyendo el bono de asistencia y la demás bonificaciones habituales.
26. La sociedad REFINERIA DE CARTAGENA SA, le exigió a la sociedad CBI COLOMBIANA SA, la implementación de un sistema salarial especial, a favor de los trabajadores dentro del proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena.
27. Por lo anterior, se estableció que la bonificación de asistencia debía ser un factor salarial por la remuneración del servicio prestado por el trabajador.
28. El empleador CBI COLOMBIANA SA, vulneró los derechos de mi poderdante al afectar la liquidación, vacaciones, primas, intereses de cesantías y el valor consignado de las cesantías, el pago realizado en la liquidación del contrato, y los aportes en seguridad social por todo el tiempo de la relación laboral; al no ser estos liquidados con los valores realmente devengados por mi poderdante al no incluir todos los factores salariales que habitualmente recibía, tales como la bonificación de asistencia, entre otros.

VIOLACION DEL DERECHO A LA IGUALDAD NO PAGO DE OTRAS BONIFICACIONES.

29. El empleador le reconocía un pago mensual denominado AUXILIO DE ALOJAMIENTO Y ALIMENTACION a las personas que venían de otras ciudades equivalentes a UN MILLON DE PESOS MENSUALES.
30. Desde el 23 de septiembre de 2013, el anterior auxilio anterior se denominó *auxilio de movilización y se incrementó a*, la suma de UN MILLON DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.250.000).
31. Adicional a lo anterior, desde el 23 de septiembre de 2013, el empleador le reconocía a los demás trabajadores una PRIMA TECNICA, que no se le pagaba al demandante.
32. Las bonificaciones anteriores no le eran pagadas al demandante, existiendo un desequilibrio contractual frente a sus compañeros de trabajo.
33. Al demandante, violándosele el derecho a la igualdad, existiendo una discriminación salarial injustificada, no le pagaron la prima técnica en toda la relación laboral; mientras que los demás trabajadores si se les pagaba dicha prima técnica.
34. A los trabajadores que son de la ciudad de Cartagena no le pagaban el AUXILIO DE MOVILIZACIÓN CONVENCIONAL.
35. Un trabajador oriundo de la ciudad de Barranquilla, turbaco, entre otros, recibía un sueldo que superaba a un trabajador de la ciudad de Cartagena por un valor de UN MILLON DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$1.250.000,00).
36. Las funciones de un trabajador oriundo de barranquilla y las funciones de un trabajador local cartagenero, eran las mismas; realizaban los mismos trabajos, en el mismo lugar, a la misma hora en igualdad de condiciones.
37. Las condiciones económicas de los cartageneros son iguales a las del resto del país; la mayoría de los cartageneros viven arrendados y asumen gastos de alimentación.
38. Por lo anterior, existió una evidente discriminación y puesta en desventaja de los trabajadores locales con los trabajadores que viene de afuera de la ciudad.

RED CONSULTORES S.A.S

SOLIDARIDAD ENTRE ECOPETROL S.A. , REFINERIA DE CARTAGENA SA. Y CBI COLOMBIANA S.A.

39. LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS S.A ECOPETROL S.A fue creada por ley 165 de 1948 y organizada por Decreto 1760 de 2003 como sociedad pública por acciones.

40. LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS S.A ECOPETROL S.A esta vinculada al Ministerio de Minas y Energía de Colombia.

41. El objeto social de la LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS S.A ECOPETROL S.A es el desarrollo en Colombia o en el exterior de actividades comerciales o industriales correspondientes o relacionadas con la exploración, explotación, refinación, transporte, almacenamiento , distribución y comercialización de hidrocarburos y sus derivados.

42. Para desarrollar su objeto social ECOPETROL S.A. junto con otras empresas, crearon mediante Escritura Publica No. 3890 de la Notaria Tercera de Cartagena el día 11 de Octubre de 2006, la Refinería de Cartagena.

43. Es de público conocimiento que la Refinería de Cartagena S. A es de propiedad de Ecopetrol S. A., es subsidiaria de Ecopetrol S. A.

44. El objeto social de REFINERIA DE CARTAGENA S.A. es la construcción y operación de refinerías , la refinación de hidrocarburos, la producción , comercialización y distribución de petróleo crudo y gas , la comercialización y distribución de hidrocarburos y de productos refinados derivados de hidrocarburos , alcoholes, carburantes y biocombustibles, su importación y/o exportación, y cualquier otra actividad complementaria o conexa, incluyendo la comercialización de materias primas, la generación y venta de energía y vapor , la inversión en otras sociedades que tengan por objeto el desarrollo de las mismas actividades complementarias o conexas en Colombia o en el exterior.

45. La REFINERIA DE CARTAGENA S.A. para realizar las obras de diseño y ejecución de las obras de Expansion de la Refinería de Cartagena, contrató a la empresa CBI COLOMBIANA S.A. NIT 900190385-9 mediante contrato No. EPC166000.

46. La REFINERIA DE CARTAGENA S.A. ha expedido una política salarial extensiva a los trabajadores de los contratistas que tengan dedicación exclusiva en las actividades para el proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena, y que permanezcan la totalidad de su jornada de trabajo en el área del proyecto, ocupando los cargos y niveles expresamente establecidos en dicha política.

47. La sociedad CBI COLOMBIANA S.A. para ejecutar la labor contratada por REFINERIA DE CARTAGENA S.A. contrató a mi poderdante para trabajar en labores propias del proyecto de la sociedad REFINERIA DE CARTAGENA S.A.

48. Señaló en el contrato de trabajo, que mi poderdante *"cumple con las condiciones para que se le aplique la política salarial de Reficar S.A.; por lo que dicha política se entiende incorporada al presente contrato de trabajo, junto con las modificaciones y actualizaciones que pueda llegar a tener."*

49. La sociedad REFINERIA DE CARTAGENA S.A. Es beneficiaria del trabajo y dueña de la obra de expansión de la Refinería de Cartagena ejecutada por CBI COLOMBIANA S.A.

50. Por lo anterior, ECOPETROL S.A. Y REFINERIA DE CARTAGENA S.A. son solidariamente responsables con CBI COLOMBIANA S.A. a la luz del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y de Seguridad Social, del pago de prestaciones sociales, salarios e indemnizaciones, entre otros, por las cuales se condene a CBI COLOMBIANA S.A. a favor de mi poderdante.

51. Ante ECOPETROL S.A. Y REFINERIA DE CARTAGENA S.A. se presentó solicitud de reconocimiento y pago de acreencias laborales en su calidad de beneficiarios de la obra.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Constitución Política artículos 25, 48, 53, 84

Código Sustantivo del Trabajo artículos 14, 22, 23, 25, 46, 55, 57, 64, 65, 127, 249, 306

Código Sustantivo del Trabajo y de Seguridad Social 169, 158, 159

Ley 351 de 1997 artículo 26

Ley 50 de 1990 artículo 99
Y demás disposiciones concordantes

RAZONES DE DERECHO

INDEMNIZACIONES POR TERMINAR EL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA:

Cuando el contrato laboral termina sin una justa causa o sin causa legal, quien da origen a ello deberá indemnizar al otro contratante de los perjuicios que le causa. (Artículo 28 Ley 789 de 2002).

Esta indemnización por no preaviso como lo establece la ley y el contrato de trabajo suscrito entre el empleador demandado, CBI COLOMBIA S.A. y el trabajador demandante, debió cancelarse INMEDIATAMENTE al momento del despido como un ítem aparte y adicional al pago de la liquidación final de salarios y prestaciones sociales, es decir, tenía que haberle pagado los días restantes que correspondían al contrato prorrogado automáticamente.

El empleador no realizó este pago de forma completa, toda vez que no incluyó la totalidad de factores salariales y todos los días restantes para el vencimiento del contrato prorrogado, lo cual genera a su vez una sanción por no pago de una COMPLETA LIQUIDACIÓN FINAL DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES AL TRABAJADOR, Y DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO.

Es obligación de todo empleador, a la terminación del contrato laboral, pagar los salarios y prestaciones sociales que adeude a su trabajador.

Cuando el contrato laboral termina y el empleador no cancela la totalidad de lo debido en referencia a salarios y prestaciones sociales exclusivamente, deberá pagar al trabajador y por concepto de indemnización, un salario diario por cada día de retardo y hasta por el término de veinticuatro (24) meses o hasta cuando el pago se realice, si el pago se ejecuta en un término inferior. Pasados los veinticuatro (24) meses, deberá pagar adicionalmente un interés moratorio a la tasa máxima de créditos de libre asignación indicados por la Superfinanciera y sobre el monto debido, tal como lo dispone el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, modificatorio del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

La indemnización moratoria como instrumento que protege el derecho al trabajo, mediante el apremio para el pago de las sumas debidas al trabajador a la finalización del contrato laboral (Corte Constitucional Sent.892/2009)

A partir del Preámbulo de la Carta Política y en diversas normas que la integran, el derecho al trabajo adquiere una especial relevancia en la democracia constitucional. Ello en la medida en que el ejercicio de este derecho está intrínsecamente relacionado tanto con la satisfacción de las necesidades de los individuos, como en la realización de sus proyectos vitales. Basada en esta importancia nodal, la Constitución establece (i) un mandato de especial protección del trabajo por parte del Estado (Art. 25 C.P.); (ii) un derecho de todas las personas a un trabajo en condiciones dignas y justas; (iii) un grupo de principios mínimos fundamentales predicables del derecho al trabajo (Art. 53), respecto de los cuales, en lo que interesa a la presente decisión, debe resaltarse el principio de remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

Es a partir de estas condiciones que las distintas normas que integran el bloque de constitucionalidad, al igual que la jurisprudencia de la Corte, insisten en que la protección del salario y, de manera general, los ingresos que percibe el trabajador, constituyen una acreencia protegida por el ordenamiento superior, en razón de su vinculación necesaria con la eficacia de los derechos fundamentales, en especial el del mínimo vital. La jurisprudencia constitucional ha fijado en varias sentencias reglas definidas acerca del vínculo mencionado entre el pago efectivo de los ingresos laborales y la vigencia de los derechos del trabajador y su núcleo familiar dependiente.

En síntesis, la Corte ha considerado que las obligaciones de índole laboral no se circunscriben al ámbito de los créditos ordinarios, sino que, habida consideración de su vínculo con el mínimo vital del trabajador y el desarrollo del empleo en condiciones dignas y justas, deben satisfacerse a través de mecanismos judiciales efectivos y expeditos. Incluso, en los casos en que la ausencia del salario o prestación conlleve la inminencia de un perjuicio irremediable, resultará procedente el amparo constitucional para satisfacer los derechos interferidos por el incumplimiento del empleador. Sobre el particular, la Corte, en sentencia de unificación de tutela, estableció los argumentos siguientes en lo que respecta a la naturaleza de los ingresos laborales y el derecho concomitante a su pago oportuno, criterios que a pesar de haber sido establecidos hace más de una década, han sido reiterados de forma consistente hasta la actualidad: "El concepto de salario es un tema del que la Corte se ha ocupado en múltiples oportunidades, tanto en sede de tutela como de constitucionalidad, subrayando no sólo la importancia técnica o instrumental que tiene la ganancia que en virtud de un contrato de trabajo, paga el empleador al trabajador por la labor o servicio prestados, sino el valor material que se desprende de su consagración como principio y derecho fundamentales (Constitución Política, preámbulo y artículos 1, 2, 25 y 53), claramente dirigidos a morigerar la desigualdad entre las partes de la relación laboral, y hacer posible el orden justo de la República fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo, y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general".

Las fuentes positivas que permiten desarrollar la noción integral del salario, no sólo se encuentran en los artículos de la Constitución y la legislación interna; es menester acudir a instrumentos de derecho internacional que se encargan de desarrollar materias laborales y que, por virtud del artículo 93 de la Carta Política, hacen parte de la normatividad iusfundamental vigente en nuestro país, a través de lo que se ha denominado bloque de constitucionalidad.

En este orden de ideas, la noción de salario ha de entenderse en los términos del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo -relativo a la protección del salario-, ratificado por la Ley 54 de 1992, que en el artículo 1 señala:

"A los efectos del presente Convenio, término 'salario' significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar"

Esto quiere decir que para efectos del significado que en nuestro ordenamiento ha de tener la voz salario, sobre todo, para la protección judicial del derecho a su pago cumplido, deben integrarse todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes. Así, no sólo se hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado -sentido restringido y común del vocablo-, sino a todas las cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras -entre otras denominaciones-, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado.

Las razones para adoptar una noción de salario expresada en estos términos, no sólo se encuentran en la ya referida necesidad de integración de los diferentes órdenes normativos que conforman el bloque de constitucionalidad, sino que son el reflejo de una concepción garantista de los derechos fundamentales, que en materia laboral constituye uno de los pilares esenciales del Estado Social de Derecho. A partir de la Constitución de 1991, es evidente la relevancia del derecho laboral dentro de la configuración de un orden social y económico justo y más cercano a la realidad, en cuyo desarrollo la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha debido intervenir, en buena parte por la falta del estatuto del trabajo al que se refiere el artículo 53 Superior.

(...)

Esta misma Corporación se ha encargado de desarrollar una doctrina sobre la importancia que tiene en el desarrollo de las relaciones laborales, el pago cumplido de las sumas debidas a los trabajadores. Se llega así, a la postulación de una serie de principios que, partiendo de la necesidad de superar el desequilibrio connatural al

intercambio entre empleador y empleado, revelan un instituto jurídico -el salario-, central dentro del desarrollo de una sociedad como la colombiana. Ha dicho la Corte:

"Bajo el entendido de la especial situación de desigualdad que se presenta en las relaciones de trabajo, el legislador ha arbitrado mecanismos que de alguna manera buscan eliminar ciertos factores de desequilibrio, de modo que el principio constitucional de la igualdad, penetra e irradia el universo de las relaciones de trabajo."

"Precisamente, el principio a trabajo igual salario igual se traduce en una realización específica y práctica del principio de igualdad."

"Constitucionalmente el principio se deduce:

- Del ideal del orden justo en lo social y lo económico, que tiene una proyección en las relaciones de trabajo (preámbulo, arts. 10, 20 y 25 C.P.)
- Del principio del reconocimiento a la dignidad humana, que necesariamente se manifiesta en la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas que aseguren un nivel de vida decoroso (arts. 10, 25 y 53, inciso final C.P.).
- Del principio de igualdad pues la naturaleza conmutativa del contrato de trabajo, traducida en la equivalencia de las prestaciones a que se obligan las partes, el suministro de la fuerza de trabajo a través de la prestación del servicio, y la remuneración o retribución mediante el salario, se construye bajo una relación material y jurídica de igualdad que se manifiesta en el axioma de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario que se paga por este (art. 13 C.P.).
- De los principios sobre la igualdad de oportunidades, que supone naturalmente no sólo la correspondencia o el balance que debe existir entre el valor del trabajo y el valor del salario, sino con respecto a los trabajadores que desarrollan una misma labor en condiciones de jornada y eficiencia iguales; el establecimiento de la remuneración mínima vital y móvil "proporcional a la calidad y cantidad de trabajo", e incluso, la "irrenunciabilidad de los beneficios mínimos" establecidos en las normas laborales, pues el trabajo realizado en ciertas condiciones de calidad y cantidad tiene como contraprestación la acreencia de una remuneración mínima que corresponda o sea equivalente a dicho valor (art. 53 C.P.).

De otro lado, para lo que interesa a la solución del asunto de la referencia, debe tenerse en cuenta que la protección del pago oportuno de las acreencias laborales no solo se restringe al ámbito de la ejecución de la relación laboral, sino que también se extiende a los actos posteriores a su finalización. Sobre el particular, el artículo 12-2 del Convenio 95 de la OIT, mencionado en el precedente antes citado, establece la obligación de los Estados que en el evento en que "se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato." En ese sentido, finalizada la relación laboral, se entiende que el individuo queda en una situación de vulnerabilidad, derivada de la carencia de recursos económicos para garantizar su subsistencia futura. En tal sentido, el ordenamiento jurídico está llamado a ofrecer herramientas dirigidas a (i) lograr el pago pronto y efectivo de las acreencias; y (ii) desestimular que el empleador incurra en mora, para así evitar que el incumplimiento acarree la inminencia de un perjuicio irremediable contra el trabajador y su familia.

El segundo de los objetivos reseñados es el que inspira el instituto de la indemnización moratoria. Así, según lo dispone el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, sustituido por el artículo 29 de la Ley 789/02, esa sanción, equivalente al último salario diario por cada día de retardo, resulta aplicable cuando el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo en los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes. Además, a manera de herramienta supletoria a la indemnización, la norma acusada igualmente dispone el reconocimiento de intereses moratorios respecto de salarios y prestaciones en dinero", en el caso que el trabajador no haya iniciado la reclamación judicial de sus acreencias dentro de los 24 meses siguientes a la fecha de terminación del contrato.

Decisiones anteriores de la Corte han analizado a profundidad las implicaciones de la indemnización moratoria desde la perspectiva de la protección del derecho al trabajo y las garantías que le son propias. Estas consideraciones resultan igualmente predicables de la exigencia de intereses moratorios de que trata el inciso segundo del

143

RED CONSULTORES

S.A.S

artículo 65 CST, puesto que refieren al mismo propósito resarcitorio. Al respecto, el primer pronunciamiento relevante sobre la materia se encuentra en la sentencia C-079/99 (M.P. María Victoria Sáchica Méndez), fallo que asumió el estudio de algunos apartados del artículo 65 CST., en su versión original. En esta sentencia, la Corte partió de considerar que la indemnización moratoria, denominada tradicionalmente como "salarios caídos" era una modalidad de restablecimiento de los derechos del trabajador que, junto con otras previstas en la legislación laboral, pretendía compeler al empleador al pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales. En términos del fallo en comento, la indemnización moratoria es la forma de una reparación a cargo del empleador que retarda el pago de los salarios y prestaciones sociales que se le adeudan al trabajador al momento de la terminación del respectivo contrato de trabajo, consistente en una suma igual al último salario diario por cada día de demora en la cancelación de lo adeudado. Se presenta así un mecanismo de apremio al empleador que demora dichos pagos cuando ya no existe una acción con origen contractual para hacerlos exigibles pero que permite compensar la pérdida del poder adquisitivo del dinero del trabajador, por permanecer en manos del empleador."

Esta sentencia, de igual modo, diferenció entre las distintas categorías de resarcimiento del trabajador sometido al incumplimiento en el pago de sus salarios y prestaciones. En primer lugar, identificó la indemnización no tarifada, derivada de la regla general prevista en el inciso primero del artículo 64 CST., de acuerdo con el cual en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, indemnización que comprende tanto el lucro cesante como el daño emergente. En segundo término, analizó las formas de indemnización tarifadas, relativas a las sumas que debe asumir el empleador en el evento que unilateralmente decida despedir al trabajador sin justa causa para ello, caso en el cual tendrá que pagar los montos que prevé la norma legal mencionada, los cuales se tasan en proporción directa a la antigüedad del trabajador y el monto de su salario, según lo estableció la reforma introducida por el artículo 28 de la Ley 789/02.

En tercer lugar, analizó la situación concreta de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 CST. En este escenario resaltó que su aplicación estaba desligada de las causas que motivaron la terminación del contrato de trabajo y que, en contrario, constituía una medida de carácter resarcitorio, destinada a proteger al trabajador de los efectos en el tiempo de la falta de pago de las acreencias debidas a la culminación de la relación laboral. Así, la Sala indicó que "situación diferente es la prevista en el artículo 65 del C.S. T., demandado parcialmente en esta ocasión, pues aunque establece una indemnización tarifada, su CÓMPUTO; está referido de manera directa al no pago o al pago retardado de las acreencias laborales causadas en una relación de trabajo que ya concluyó independientemente de la causa que dio lugar a la terminación del contrato laboral, de manera que el empleador debe pagar a quien fue su trabajador, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo."

En este orden de ideas, la sentencia C-079/99 estableció que "... la regulación normativa versa sobre la especial circunstancia de incumplimiento de quien era empleador, una vez finalizado el contrato de trabajo, como una especie de prolongación de la protección de los derechos de quien ya está desvinculado de su trabajo y por la misma razón en una situación más difícil que la de la persona que aún se encuentra laborando y que en criterio del legislador requiere de una garantía especial como la que consagra el citado artículo 65 del C.S.T. ... Así las cosas, la indemnización moratoria se constituye en una garantía necesaria para quien ya no cuenta con un contrato de trabajo ni las acciones que del mismo se desprenden para defenderse: en su lugar, la configuración de una causal de terminación injustificada por parte del empleador por el incumplimiento que tratan los artículos 57 y 62 del C.S. T., en la forma ya mencionada que constituye un mecanismo de protección efectivo de los derechos contractuales vulnerados."

La normatividad Colombiana es clara y contundente estableciendo como Sanciones por el despido del trabajador en una situación de desventaja contractual: No solo se debe pagar la indemnización por terminación injusta según el término del contrato a término Fijo según el artículo 64 del código sustantivo del Trabajo, sino que además se

RED CONSULTORES

S.A.S

deberá pagar la sanción por mora en el pago, es decir dos indemnizaciones e intereses moratorios.

La decisión adoptada por el empleador, constituye una VIOLACIÓN flagrante a los derechos fundamentales a la vida, la salud y el derecho al mínimo vital y móvil de mi poderdante, el derecho a la seguridad social en conexidad con el derecho a la vida, a la dignidad humana.

De otra parte, El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo contiene un párrafo que muy pocos empleadores observan, como sucedió en el caso que nos ocupa, y que podría tener unas implicaciones en cuanto a hacer más gravosa la situación al empleador que no cumple a cabalidad con sus obligaciones laborales: "Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora. Aquí se está hablando de la posibilidad de que la terminación del contrato no tenga efecto, es decir, que la vinculación laboral continúe intacta con las consecuencias que ello implica.

En el caso del demandante nunca se entregaron copia de esos pagos.

Fundamentos Legales y Constitucionales:

Constitución política de Colombia ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; *protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*"

Sobre el principio de estabilidad en el empleo, conviene citar lo esbozado por la Corte Constitucional, Sentencia C- 588 de 1995, M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell, en la que se indicó lo siguiente:

"El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aún cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, más que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la

demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono tiene siempre la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización."

Código Sustantivo Del Trabajo "ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio."

Código Sustantivo Del Trabajo "ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos **a término fijo**, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. (...) (subrayado y negrillas fuera del texto).

EXCLUSION DE FACTORES SALARIALES:

Con respecto a la exclusión de factores como la bonificación condicionada pactada, como base para liquidar recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo, vacaciones disfrutadas en tiempo generadas a su favor, cesantías, primas y seguridad social, tenemos que ello constituye un pacto ineficaz, a la luz de las siguientes normas y pronunciamientos judiciales:

Art. 127. Elementos integrantes. 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, sobresueldos, **bonificaciones habituales**, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Art 129. Salario en especie. 1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la **remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio**, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al TRABAJADOR o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley....

Art. 130. Viáticos. 1. Los viáticos permanentes constituyen salario **en aquella parte destinada** a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; **pero no en lo que** sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación....

Art. 132. Formas y libertad de estipulación. 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Es muy frecuente la tergiversación del artículo 132 del Código Laboral, el cual señala que **"el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades"**.

RED CONSULTORES S.A.S

Muchos empleadores como **CBI COLOMBIA S.A.** han creído que a partir de esta norma pueden fijar el salario de sus trabajadores libremente, con tal de respetar el salario mínimo.

Al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia reitera que el artículo 132 jamás puede interpretarse literalmente si se desconocen los elementos que integran el salario.

Art. 127. Elementos integrantes del 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".* Esto es: Primas, Sobresueldos, **Bonificaciones habituales, Valor del trabajo suplementario o de las horas extras, Valor del trabajo en días de descanso obligatorio, Porcentajes sobre ventas y comisiones.**

De igual manera, algunos empresarios como han malinterpretado el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, la cual en uno de sus apartes advierten que *"los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración"*.

Se cree que la norma solo pone un techo de 40%, el artículo, sin embargo es claro desde su inicio: *"Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la ley 100 de 1993..."*

Lo anterior, no es una autorización para que el empleador desconozca el artículo 127 del código sustantivo, ignorando lo que la ley ha señalado como factores que constituyen salario; el límite del 40% no autoriza al empleador para que conviertan el 40% del salario del trabajador en pagos no constitutivos de salarios.

En el caso que nos ocupa basta darse cuenta que las bonificaciones habituales que percibía eran consecuencia directa del servicio prestado, tal como lo señala el artículo 127; por tanto es dable solicitar la reliquidación y pago de prestaciones (cesantías, primas y vacaciones) y seguridad social (salud y pensión) sobre el 100% de la remuneración recibida por CBI DE COLOMBIA SA.

El trabajo puede ser remunerado mediante un salario fijo, variable o mixto (básico más variable), y surge la duda sobre la base que se ha de utilizar para calcular las horas extras cuando el salario pactado ha sido variable o mixto.

El artículo 169 del CSTYSS, dice textualmente sobre la remuneración del trabajo suplementario diurno:

"El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno."

Tenemos entonces un salario pactado para remunerar una jornada laboral pactada, y ese salario puede válidamente ser pactado de diferentes formas, ya sea un valor fijo, uno variable o una parte fija y otra variable (mixto), pero que en todo caso tiene como objetivo remunerar una jornada ordinaria.

Ahora, dice el artículo 159 del CSTYSS que el trabajo suplementario (extra) es aquel que excede la jornada ordinaria, la cual remunera el salario ordinario mencionado.

Tenemos entonces:

Una jornada ordinaria

Un salario que remunera esa jornada ordinaria

Un trabajo suplementario o extra

El salario que remunera la jornada ordinaria puede ser fijo, variable o mixto, y como las horas extras se pagan con base al salario pactado para remunerar la jornada ordinaria, se tomará como base para su cálculo todo pago que remunere dicha jornada, sea fijo, variable o mixto.

Lo anterior, fue desconocido por la parte demandada, CBI COLOMBIA S. A., quien al liquidar el trabajo extra o suplementario, solo tuvo en cuenta la parte fija del salario, y no incluyó en dicho cálculo, el componente variable del salario.

La mencionada omisión, conllevó a que igualmente, se viera impactada en forma desfavorable para mi mandante, la liquidación de sus aportes a la seguridad social integral, y las prestaciones sociales a las que tenía derecho durante la vigencia de su relación laboral, y a la finalización de la misma, lo que hace procedente y necesaria su reliquidación.

PROCEDIMIENTO, COMPETENCIA Y CUANTIA

El trámite que se le debe impartir a la presente demanda es el señalado en el artículo 74 del CPTSS, es decir Ordinario de Primera Instancia.

Teniendo en cuenta el salario devengado por el demandante y las bonificaciones con las cuales se van a liquidar las pretensiones; se estima la cuantía de la presente demanda en suma igual o superior a 50 SMLMV.

Es usted competente señor juez para conocer de la presente demanda, toda vez que el contrato de trabajo se ejecutó en la ciudad de Cartagena, por la naturaleza, el domicilio de las partes, le corresponde al Juez Laboral del Circuito.

PRUEBAS

Sírvase tener como pruebas para que se tengan y decreten como tales, las siguientes:

Documentales:

1. Copia del contrato inicial de trabajo.
2. Copia de la certificación laboral.
3. Volantes de pago de los meses de enero hasta julio de 2013.
4. Reclamación Administrativa

Exhibición de documentos CON LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.

Sírvase ordenar a la sociedad **CBI COLOMBIANA S.A.**, que con la contestación de la demanda, so pena que se le impongan las sanciones establecidas en el artículo 31 del CPL y SS, aporte los siguientes documentos:

1. Certificación donde conste el salario básico mensual más las bonificaciones que recibe un ALBAÑIL DE CONCRETO procedente de fuera de Cartagena y sus alrededores en el año 2013.
2. Documento contentivo de la política salarial existente entre CBI y REFCAR.
3. Certificación de retención en la fuente 2013 que realice CBI DE COLOMBIANA S.A. al trabajador por concepto de salario, así como las constancias de pago que efectuó a la DIAN por el mismo concepto.
4. Copia de la hoja de vida del trabajador.
5. Copia de todos los volantes de pagos efectuados al trabajador.
6. Copia de todos los Otrosí que suscribió el demandante.
7. Copia de la liquidación del contrato de trabajo.
8. Relación de ALBAÑIL DE CONCRETO con contratos vigentes al 15 de Julio de 2013 y con posterioridad a esa fecha hasta el día en que sea contestada la demanda.
9. Copia la convención colectiva de trabajo (2013 a 2015) suscrita el día 23 de septiembre de 2013 entre la USO y el empleador.
10. Certificado de existencia y representación de la sociedad C.B.I. COLOMBIANA S.A.
11. Contrato suscrito entre **CBI COLOMBIANA S.A. y REFINERIA DE CARTAGENA S.A.**

Sírvase ordenar a la sociedad **REFINERIA DE CARTAGENA S.A.**, que con la contestación de la demanda so pena que se le impongan las sanciones establecidas en el artículo 31 del CPL y SS, aporte los siguientes documentos:

1. Documento contentivo de la política salarial existente entre CBI y REFCAR.
2. Certificado de existencia y representación de REFCAR S.A.
3. Copia de la Escritura Publica No. 3890 de la Notaria Tercera de Cartagena el día 11 de Octubre de 2006.
4. Contrato suscrito entre **CBI COLOMBIANA S.A. y REFINERIA DE CARTAGENA S.A.**

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que los documentos anteriores, son

documentos que se encuentran en poder de los demandados, con estos documentos pretendo probar que la terminación del contrato de mi poderdante fue injusta, que no había cesado la obra o labor contratada, ni cesado las causas que le dieron origen al contrato de trabajo, que el salario real devengado es mayor, teniendo en cuenta las bonificaciones recibidas por el demandante y que tienen naturaleza salarial, que la sociedad CBI COLOMBIANA SA si tuvo en cuenta el valor real devengado para efectuar las retenciones en la fuente.

INTERROGATORIO DE PARTE

Sírvase ordenar interrogatorio de parte de la parte demandante.

Sírvase ordenar interrogatorio de parte del señor MASOUD DEIDEHBAN y/o quien haga sus veces en calidad de representante legal de la sociedad **CBI COLOMBIANA S.A.**

Sírvase ordenar interrogatorio de parte del señor REYES REINOSO YANEZ o quien haga sus veces y/o quien haga sus veces en calidad de representante legal de la sociedad REFINERIA DE CARTAGENA SA

Para que absuelvan unas preguntas que le formularé, con el fin de comprobar los hechos de la demanda.

ANEXOS

Certificado de existencia y Representación legal de los demandados

NOTIFICACIONES Y CITACIONES

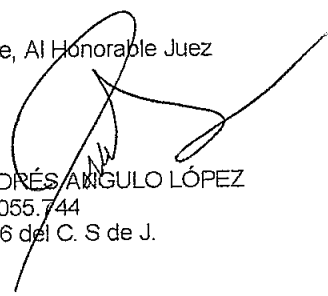
Demándate: Cartagena, Nelson Mandela, SC Las Colinas, M. 33, L.16.

Demandados: CBI COLOMBIANA cra 56 km 2-10 int 1 Mamonal – Cartagena.
REFINERIA DE CARTAGENA SA y ECOPETROL km 10 Mamonal – Cartagena.

El suscrito:

Cartagena, Centro edificio Banco Popular Of 1408, correo electrónico:
federicoangulo2406@gmail.com

Respetosamente, Al Honorable Juez


FEDERICO ANDRÉS ANGULO LÓPEZ
C. C No. 1.128.055.744
T.P. No. 207.826 del C. S de J.