

JOHANA MILENA JARABA MENDOZA
ABOGADA ESPECIALISTA EN PROCESAL GENERAL
ASUNTOS LABORALES

TEL: 3135350796-6642996

Dir.: Edificio inteligente, sector Chambacu piso 6 oficina 607

Señor(a):

JUEZ(a) LABORAL DE PEQUEÑAS CAUSAS DE CARTAGENA

E. S. D

Proceso: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA.-

Demandante: BERNANDO BARON MARIMON CC 8.833.911

Demandado : CBI COLOMBIANA S.A

DEMANDA.-

JOHANA MILENA JARABA MENDOZA, mujer mayor de edad, identificada con C.C. No. 1143356177 y T.P. No. 243.282 del C. S. J, con domicilio en esta ciudad, y oficina de abogado en el Edificio Inteligente Piso 6 oficina 607, atentamente presento a su despacho en ejercicio del poder que me confirieron Los señores:

	NOMBRES	IDENTIFICACION
1.	BERNANDO BARON MARIMON	8.833.911

Domiciliados en la ciudad de Cartagena, para que en sus nombres y representación interponga **DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE DOS INSTANCIAS**, como efectivamente lo hago, en contra la empresa **CBI COLOMBIANA S.A** con NIT. 900190385-9, representada legalmente por **MASOUD DEIDEHABAM** identificado con E 382895 o quien haga sus veces al momento de la notificación de esta demanda y **previo trámite de proceso ordinario laboral de primera instancia**, se profiera sentencia que haga las siguientes:

DECLARACIONES Y CONDENAS.-

Primera. Se declare la existencia de un contrato de trabajo entre mis prohijados y la empresa CBI COLOMBIANA S.A., con NIT 900190385-9, tal como viene estipulado en cada contrato de trabajo/certificación laboral.- **fundamentado en el hecho primero de la demanda**

Segundo.- Declarar que constituyen salarios a favor de mis clientes para todos los efectos el BONO DE ASISTENCIAL, INCENTIVO HSE CONVENCIONAL, e INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL, la PRIMA TECNICA CONVENCIONAL, BONO SODEXHO NO GRAVADO Y INCETIVO PRIGRESO TUBERIA CONVENCIONAL, siendo ineficaz el pacto de exclusión salarial firmado por las partes. **Fundamentado en el hecho segundo de la demanda**

TERCERO.- Condenar a la empresa CBI COLOMBIANA a re liquidar y pagar el monto de las prestaciones sociales legales y extralegales de mis prohijados en los periodos laborados por cada uno de ellos, tales como, cesantías, intereses sobre cesantías, primas de servicio, primas extralegales, vacaciones, horas extras diurnas, horas extras nocturnas, y demás acreencias laborales, aplicando al salario promedio de liquidación de las mismas, la suma de dinero recibida constitutiva de salario por conceptos de (el incentivo de progreso, prima técnica,

2

incentivo HSE y la bonificación asistencial, bono sodexho no gravado y incentivo de progreso de tubería convencional), disponiendo el pago del retroactivo correspondiente. **Fundamentado en el hecho tercero y cuarto y quinto de la demanda.-**

CUARTO: CONDENAR a la empresa a Re liquidar las horas extras laboradas (diurnas), horas de trabajo en dominicales, y horas de trabajo en festivos teniendo como factor salarial, además del salario básico el incentivo de progreso, prima técnica, incentivo HSE convencional, bono sodexho no gravado y la bonificación asistencial incentivo de progreso tubería convencional.- **fundamentado en el hecho tercero de la demanda**

QUINTA: Condenar a la empresa CBI COLOMBIANA S.A. al pago de la indemnización prevista en el artículo 65 del C.S.T. por el no pago al finalizar el contrato de trabajo de la totalidad de las cesantías y prestaciones sociales, al no tener en cuenta el incentivo de progreso, prima técnica, incentivo HSE convencional, bono sodexho no gravado, incentivo de progreso tubería convencional y la bonificación asistencial como salario.- **fundamentado en el hecho cuarto de la demanda**

SEXTO: Condenar a la empresa CBI COLOMBIANA S.A. al pago de la indemnización MORATORIA prevista en el artículo 99 LEY 50 DEL 1990. por el no pago al finalizar el contrato de trabajo de la totalidad de las cesantías en el fondo privado

SEPTIMA: condenese con indexación a la fecha de todas las condenas

Octava: que se condene al pago de cuqlueir otra pretensión extra y ultra petita que resulte probada en el proceso

OCTAVO: condenar a la demandada al pago de las costas procesales y agencias en derecho.-

NOTA: hago la respectiva acumulación de pretensiones, teniendo en cuenta, que las misma, cumple con lo establecido en el artículo 25 A del CPL, ya todas las pretensiones son de competencia de esté juez, igualmente no se excluyen entre sí, y pueden tramitarse todas por este mismo procedimiento, teniendo en cuenta que estas versan sobre los mismo objetos.

HECHOS

Hecho que sirve de fundamento a la pretensión primera.

1.- Mis clientes trabajaron en la empresa demandada, con los siguientes cargos; en las siguientes fechas, con un salario básico pactado así:

NOMBRES		CARGO DESEMPEÑADO	FECHA LABORADAS	SALARIO PACTADO	BASICO
BERNANDO MARIMON	BARON	ALBAÑIL CONCRETO	DE 19 DIC 2013- 21 NOV 2014	\$1.739.362	

Hecho que sirve de fundamento a la pretensión segunda

2.- Además pactaron, sin carácter salarial, el pago mensual de INCENTIVO HSE CONVENSIONAL e INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL, la PRIMA

3

TECNICA CONVENCIONAL, bono SODEXHO NO GRAVADO, Mas el BONO ASISTENCIAL, sumas que eran recibidas mensualmente, sin interrupción alguna, junto con la acreencia de salario, y como contraprestación directa del servicio, pagados a mis clientes.

Hechos que sirven de fundamento a la pretensión cuarta

3.- Los demandantes, laboraron dominicales, horas extras diurnas, horas extras nocturnas, y las mismas fueron pagadas bajo el salario básico sin hacer la inclusión de los valores por conceptos INCENTIVO HSE CONVENCIONAL e INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL, la PRIMA TECNICA CONVENCIONAL, bono SODEXHO NO GRAVADO, MAS EL INCENTIVO PROGRESO TUBERIA CONVENCIONAL, Mas el BONO ASISTENCIAL que tienen carácter salarial. -

Hecho que sirve de fundamento para la pretensión tercera y quinta

4.-- Para el pago de las cesantías, sus intereses, prima de servicios, vacaciones, no se tuvo en cuenta el INCENTIVO HSE CONVENCIONAL e INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL, la PRIMA TECNICA CONVENCIONAL, bono SODEXHO NO GRAVADO, Mas el BONO ASISTENCIAL.-

Hecho que sirve de fundamento a todas las pretensiones

5.- No se tuvo en cuenta para la LIQUIDACIÓN FINAL los valores por conceptos de INCENTIVO HSE CONVENCIONAL e INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL, la PRIMA TECNICA CONVENCIONAL, bono SODEXHO NO GRAVADO, Mas el BONO ASISTENCIAL, más bono SODEXHO NO GRAVADO, el cual gozan de carácter salarial.-

6. - Las bonificaciones antes señaladas, se pagaba como parte de la política salarial de REFICAR para sus contratistas.-

7.- La citada bonificación estaba determinada por (i) Aporte del trabajador en el cumplimiento del programa y (ii) desempeño del trabajador y de su equipo de trabajo en las disposiciones de HSE, cancelándose el 100% sino faltaba al trabajo injustificadamente y no se presentaba una fatalidad u observación al trabajador.

8.- El incentivo de progreso se pagaba según el avance global en la ejecución del contrato de CBI COLOMBIANA S.A.S-

9.-La prima técnica era el 10% del salario básico y se pagaba a los trabajadores destinatarios de la política, sin exigencia alguna diferente a la prestación del servicio.

10.- El incentivo HSE se pagaba a los trabajadores que cumplieran la condición de no tener incidentes en el frente de trabajo registrables ni fatalidades en la semana.

11.- Conforme a lo pactado en el contrato de trabajo los pagos por bonificación HSE, incentivo de progreso, prima técnica, e incentivo HSE, y bono sodexho no gravado, se pagaban como remuneración a la prestación de los servicios personales del demandante-

12.- Ante estas omisiones se debe re liquidar la liquidación final del contrato de trabajo, mas todas la acreencias laborales, prestaciones sociales legales y extralegales con la inclusión de INCENTIVO HSE CONVENCIONAL e INCENTIVO

4

PROGRESO CONVENCIONAL, la PRIMA TECNICA CONVENCIONAL, bono SODEXHO NO GRAVADO, Mas el BONO ASISTENCIAL .-

FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

1.-Constitución Nacional, artículo 53.

2-Convenio 95 de la OIT aprobado mediante la Ley 54 de 1962, ratificado por el Gobierno colombiano el 7 de junio de 1963 y cuyo texto enseña:

"El 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"

3.-Convenio 100 de la OIT, artículo 1-

4.- Artículos 64, 65, 127, 128 y 168 del CST.

RAZONES DE DERECHO

1.- Ineficacia las Clausulas de exclusión salarial.

Si bien es cierto las partes pactaron que no constituían salario lo cancelado por INCENTIVO HSE CONVENCIONAL que se pagaba por el valor de \$173,936, e INCENTIVO PROGRESO CONVENCIONAL que se pagaba por el valor de \$170,041, la PRIMA TECNICA CONVENCIONAL que se pagaba por valor de \$173,936, más bono SODEXHO NO GRAVADO que se pagaba por el valor de \$200.000, Mas el bono asistencial que se pagaba por el valor de \$808,798, sin carácter salarial.-

Las anteriores clausulas pactadas de mutuo acuerdo son **ineficaces**, pues los pagos eran salario, al pagarse como una contraprestación del servicio prestado y la Corte Suprema de justicia y la Corte Constitucional, en las sentencias que más adelante se citan, han manifestado que las partes no son enteramente libres en el momento de acordar las cláusulas de exclusión salarial previstas en el artículo 128 del CST; tales acuerdos no pueden desnaturalizar a su antojo aquellos estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario y así que cuando el pago que recibe el asalariado tiene como causa inmediata el servicio que éste presta, o sea su actividad en la labor desempeñada, será salario sin que las partes puedan convenir en sentido contrario. En estos casos, **cualquier cláusula que las partes acuerden para restarle naturaleza salarial a los pagos que recibe el trabajador por esos conceptos, será ineficaz.**¹

Este entendimiento que las Cortes han dado al artículo 128 del CST es que aun cuando habitualmente se ha tomado el salario como la medida para calcular las prestaciones sociales y las indemnizaciones que legalmente se establecen en favor del trabajador, no existe ningún motivo fundado en los preceptos constitucionales

¹ Magistrado Ponente: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, Radicación N° 37037 veinticinco (25) de enero de dos mil once (2011).

que rigen la materia o en la recta razón, que impida al legislador disponer que una determinada prestación social o indemnización se liquide sin consideración al monto total del salario del trabajador, esto es, que se excluyan determinados factores no obstante su naturaleza salarial, y sin que pierdan por ello tal carácter². El Legislador puede entonces también -y es estrictamente lo que ha hecho- autorizar a las partes celebrantes un contrato individual de trabajo, o de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo, para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del trabajo, no tenga incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones. Lo que no puede lógicamente hacerse, ni por quienes celebran un convenio individual o colectivo de trabajo, es disponer que aquello que por esencia es salario, deje de serlo³.

La citada bonificación pagada al demandante estaba determinada por (i) Aporte del trabajador en el cumplimiento del programa y (ii) desempeño del trabajador y de su equipo de trabajo en las disposiciones de HSE, cancelándose el 100% sino faltaba al trabajo injustificadamente y no se presentaba una fatalidad u observación al trabajador.

En este caso el incentivo de progreso se pagaba según el avance global en la ejecución del contrato de REFICAR con CBI COLOMBIANA S.A.S-

La prima técnica era el 10% del salario básico y se pagaba a los trabajadores destinatarios de la política, sin exigencia alguna diferente a la prestación del servicio.

El incentivo HSE se pagaba a los trabajadores que cumplieran la condición de no tener incidentes en el frente de trabajo registrables ni fatalidades en la semana.

Ninguno de los anteriores pagos constituía una prestación social, ya que no estaban destinados a cubrir un riesgo o una necesidad del trabajador, que es la característica de la prestación social. La asistencia puntual al trabajo, el cumplimiento de las metas de trabajo, el cumplir con las medidas preventivas de los riesgos en el trabajo, su autocuidado, hacen parte de una prestación del servicio de manera eficiente, y eso es lo que se remuneraba. Recuérdese que si no trabajaba de manera puntual o no cumplía las metas de productividad, no tenía derecho a los pagos por lo tanto esos pagos no estaban destinados a cubrir una necesidad, como por ejemplo lo era alimentación, que se pactó como no salarial, sino a pagar directamente el servicio prestado, "De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, en línea recta, valga la expresión, sin rodeos ni torceduras, la contraprestación económica de parte del empleador"⁴, siendo ineficaz la cláusulas que le quitaron su carácter salarial.

² CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, Magistrado Ponente, Radicación N° 39475, trece (13) de junio de dos mil doce (2012).

³ Sala de Casación Laboral, Rad. 5481., M.P. Hugo Suescun Pujols.

⁴ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA Radicación No 29.538, catorce (14) de octubre de dos mil nueve (2009).

6

“Ello traduce la ineficacia jurídica de cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza salarial. Carece, pues, de eficacia jurídica todo pacto en que se prive de la índole salarial a pagos que responden a una contraprestación directa del servicio, esto es, derechamente y sin torceduras, del trabajo realizado por el empleado.”⁵

2-Jurisprudencias sobre salario, pacto de exclusión salarial, remuneración directa del servicio e indemnización moratoria.

- a) SALA DE CASACIÓN LABORAL, CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE
Magistrado Ponente, Radicación N° 39475trece (13) de junio de dos mil doce (2012).

“La citada providencia en efecto se refiere a la hermenéutica de que han sido objeto los artículos 127 y 128 del C.S.T., sin embargo bien se impone destacar que en dicha oportunidad, como en otras tantas, la Sala reiteró la doctrina que dejó sentada en la sentencia del 12 febrero de 2003, radicada bajo el número 5481, misma en la que el ad quem, en el presente caso, fundamentó su decisión.

Ciertamente, reza la sentencia impugnada:

“La Corte Suprema de Justicia ha señalado que la facultad establecida en la Ley 50 de 1990 y que el demandado reclama desconocida por el bjuo, no puede interpretarse de tal forma que implique el total arbitrio de las partes para negarle la condición de salario a retribuciones que por ley la tienen. Así, ha sostenido:

‘Estas normas, en lo esencial siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de ley 50 de 1990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por lo tanto constituye salario ya no lo es en virtud de la disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus, trabajadores. En efecto ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye a la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la ley 50 de 1990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia **pagos que son “salario” pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones, etc.**

⁵ Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO, MENDOZA, Radicación 35.771primero (1) de febrero de dos mil once (2011).

7

Este entendimiento de la norma es el único que racionalmente cabe hacer, ya que aún cuando habitualmente se ha tomado el salario como la medida para calcular las prestaciones sociales y las indemnizaciones que legalmente se establecen en favor del trabajador, no existe ningún motivo fundado en los preceptos constitucionales que rigen la materia o en la recta razón, que impida al legislador disponer que una determinada prestación social o indemnización se liquide sin consideración al monto total del salario del trabajador, esto es, que se excluyan determinados factores no obstante su naturaleza salarial, y sin que pierdan por ello tal carácter. El Legislador puede entonces también -y es estrictamente lo que ha hecho- autorizar a las partes celebrantes un contrato individual de trabajo, o de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo, para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del trabajo, no tenga incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones. Lo que no puede lógicamente hacerse, ni por quienes celebran un convenio individual o colectivo de trabajo, es disponer que aquello que por esencia es salario, deje de serlo'. Sala de Casación Laboral, Rad. 5481., M.P. Hugo Suescun Pujois." (Resaltado propio del texto).

b) CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL
Magistrado Ponente: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, Radicación N° 370, veinticinco (25) de enero de dos mil once (2011).

"No está demás advertir lo que tiene señalado, desde antaño, esta Sala, sobre que las partes no son enteramente libres en el momento de acordar las cláusulas de exclusión salarial previstas en el artículo 128 del CST; tales acuerdos no pueden desnaturalizar a su antojo aquellos estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario. Así lo asentó esta Sala en la sentencia con radicación 30547 de 2009, que a su vez reitera lo dicho en la sentencia 27235 del 10 de julio de 2006."

"De conformidad con el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, en la forma como fue modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, se entiende por 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."

Lo anterior indica que un elemento caracterizador del salario es que corresponda a un pago como contraprestación directa del servicio del trabajador, cuya forma o denominación puede adoptarse de diferentes formas, es decir, un salario fijo, o uno variable, o uno compuesto por una suma fija y otra variable, en dinero o en especie, así que cuando el pago que recibe el asalariado tiene como causa inmediata el servicio que éste presta, o sea su actividad en la labor

que las partes acuerden para restarle naturaleza salarial a los pagos que recibe el trabajador por esos conceptos, será ineficaz". (Subrayas en la sentencia)

c) CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA Radicación No 29.538, catorce (14) de octubre de dos mil nueve (2009).

"Como lo ha explicado esta Sala, remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra venero en el trabajo realizado por el empleado. De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, en línea recta, valga la expresión, sin rodeos ni torceduras, la contraprestación económica de parte del empleador.

Para expresarlo con otro giro: retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero ora en especie.

Al declararse que tienen carácter salarial el incentivo de progreso la prima técnica, el incentivo HSE y la bonificación asistencial, bono sodesxo gravado, hay que hacer nueva reliquidación en todas las acreencias laborales a los cual mi prohijados tienen derecho. Sean legales y extralegales las referidas acreencias.-

5.- Indemnización Moratoria

Son varias las razones que justifican la condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65, de un día del salario diario promedio \$143.315 por no pagar los salarios y prestaciones sociales, no evidenciándose la buena fe en su proceder, en debida forma así, omitiendo todos y cada uno de los conceptos que cumplen con el carácter salarial.

Pactar que el incentivo de progreso, la prima técnica, el incentivo HSE convencional y la bonificación asistencial, bono sodesxo gravado, que no son salario y que según ellos no tenían ese carácter, a pesar de ser pagados por la contraprestación del servicio, sin dar razones atendibles que justifique, pues los pactos sobre exclusiones salariales de cualquier beneficio, que por violar disposiciones legales se tornan ineficaces y **NO PUEDEN SERVIR DE EXCUSA PARA EXONERAR AL EMPLEADOR DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA**, y admitir lo contrario, sería patrocinar estipulaciones contractuales que riñan con el ordenamiento jurídico sin ninguna consecuencia. Al respecto se pronunció la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia de radicado N° 39475 del trece (13) de junio de dos mil doce (2012), CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE Magistrado Ponente:

9

desempeñada, será salario sin que las partes puedan convenir en sentido contrario, [...]. En estos casos, cualquier cláusula que las partes acuerden para restarle naturaleza salarial a los pagos que recibe el trabajador por esos conceptos, será ineficaz". (Subrayas en la sentencia)

c) CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA Radicación No 29.538, catorce (14) de octubre de dos mil nueve (2009).

"Como lo ha explicado esta Sala, remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra venero en el trabajo realizado por el empleado. De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, en línea recta, valga la expresión, sin rodeos ni torceduras, la contraprestación económica de parte del empleador.

Para expresarlo con otro giro: retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero ora en especie".

Al declararse que tienen carácter salarial el incentivo de progreso la prima técnica, el incentivo HSE y la bonificación asistencial, bono sodesxo gravado, hay que hacer nueva reliquidación en todas las acreencias laborales a los cual mi prohibidos tienen derecho. Sean legales y extralegales las referidas acreencias.-

5.- Indemnización Moratoria

Son varias las razones que justifican la condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65, de un día del salario diario promedio \$143.315 por no pagar los salarios y prestaciones sociales, no evidenciándose la buena fe en su proceder, en debida forma así, omitiendo todos y cada uno de los conceptos que cumplen con el carácter salarial.

Pactar que el incentivo de progreso, la prima técnica, el incentivo HSE convencional y la bonificación asistencial, bono sodesxo gravado, que no son salario y que según ellos no tenían ese carácter, a pesar de ser pagados por la contraprestación del servicio, sin dar razones atendibles que justifique, pues los pactos sobre exclusiones salariales de cualquier beneficio, que por violar disposiciones legales se tornan ineficaces y **NO PUEDEN SERVIR DE EXCUSA PARA EXONERAR AL EMPLEADOR DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA**, y admitir lo contrario, sería patrocinar estipulaciones contractuales que riñan con el ordenamiento jurídico sin ninguna consecuencia. Al respecto se pronunció la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia de radicado N° 39475 del trece (13) de junio de dos mil doce (2012), CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE Magistrado Ponente:

“Con otras palabras, la sola presencia de las comunicaciones que obran a folios a 130, 131 y 133 del plenario, en las que la empresa le informa al demandante el monto de los auxilios de alimentación y transporte sin incidencia salarial, debidamente firmados por él en señal de aceptación, sin que concurren otras razones atendibles que justifiquen su conducta para haberse sustraído del pago de los derechos salariales y prestaciones adeudados y no cancelados en tiempo, no es suficiente para tener por demostrada la convicción de la entidad bajo los postulados de la buena fe.

Lo anterior obliga a que la Corte precise, que la existencia de un pacto que le resta el carácter salarial a algunos de los pagos que percibe el trabajador, no implica automáticamente la exoneración de las condenas moratorias, así como tampoco su automática imposición, porque en cada caso en particular deben revisarse las especificidades de la conducta de la empleadora, con el fin de establecer si se configuraron razones válidas y atendibles que la exoneren de la correspondiente sanción moratoria.

En este orden de ideas, conforme con las particularidades del presente caso, el mero acuerdo que le restó el carácter salarial al pago de los auxilios de alimentación y transporte, por si solo no es demostrativo del actuar de buena fe del empleador demandado y en este sentido, conviene traer a colación lo adocinado en reciente decisión del 2 de mayo de 2012, radicado 38118. Allí dijo la Corte: (...)

En consecuencia, le asiste razón al recurrente en cuanto a los desaciertos denunciados, pues los pactos sobre exclusiones salariales de cualquier beneficio, que por vio

lar disposiciones legales se tornan ineficaces, no pueden servir de excusa por si solos para exonerar al empleador del pago de la indemnización moratoria, pretextando una firme creencia de su validez, pues admitir lo contrario, sería tanto como patrocinar estipulaciones contractuales que riñan con el ordenamiento jurídico sin ninguna consecuencia.”

PRUEBAS

Documentales

NOMBRES	DOCUMENTALES.-
BERNANDO BARON MARIMON	<ul style="list-style-type: none"> • CERTIFICADO LABORAL • CONTRATO DE TRABAJO

PRUEBAS EN PODER DE LA DEMANDADA.

Conforme a los artículos 25 y 31 del CST, pido que al contestar la demandada se aporten el volante de pago de las horas extras, dominicales y festivos pagados laborados por el demandante en los periodos comprendidos durante la relación laboral de mis porhijados y la empresa petrolera, el contrato de trabajo y sus anexos, las pruebas relativas a la consignación y copia de la colilla de la liquidación final, de todos y cada uno de los demandantes-

COMPETENCIA Y CUANTÍA

Es usted competente señor juez por haber el demandante prestado sus servicios en la ciudad de Cartagena.

La cuantía es INFERIOR a 10 SMLMV a la fecha de presentación de la demanda, artículo del CGP, ya que se pretende sumas superiores a 7 millones de pesos para lo demandante.-

Al proceso debe imprimirse el trámite de un proceso ordinario laboral de UNICA instancia, de mínima cuantía.-

ANEXOS

1. Las relacionadas como pruebas.-
- 2.- poder para actuar.
3. certificado de existencia y representación de la demandad.

NOTIFICACIONES

DEMANDANTE

	NOMBRES	DIRECCION
1.	BERNANDO BARON MARIMON	Huellas juan pablo ii, lote 15, cartagena

APODERADA parte demandante:

En la ciudad de Cartagena, Chambacú, Edificio Inteligente Oficina 607. Celular 3126229081, Autorizo la notificación al correo electrónico joanajaraba21.jj@gmail.com

DEMANDADA y su REPRESENTANTE LEGAL

En Cartagena, Cr 56 KM 2-10 INT MAMONAL CARTAGENA BOLIVAR

Respetuosamente:

Del señor juez,

Atentamente,



JOHANA MILENA JARABA MENDOZA

C.C. No. 1143356177 de Cartagena.

T.P. No. 243282 del C. S. de la J.