



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20011-31-05-001-2014-00132-01
DEMANDANTE: PEDRO PABLO RODRIGUEZ GUERRA
DEMANDADA: EMDUPAR S.A ESP

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, nueve (9) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 del 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia de primera instancia proferida el 25 de febrero de 2016, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Pedro Pablo Rodríguez Guerra contra la Empresa de Servicio Públicos de Valledupar EMDUPAR S.A ESP.

Por su parte, en virtud de lo establecido en el artículo 74 y 75 del Código General del Proceso, se le reconoce personería jurídica para actuar como abogado principal de la parte demandada al doctor Jesús Jorge Luis Martínez Dam, identificado con cedula de ciudadanía No.77.096.609 y con tarjeta profesional No.203.113 del Consejo Superior de la Judicatura, en los términos que el memorial poder indique. Asimismo, se reconoce como apoderada judicial sustituta de dicho extremo a la doctora Diana Carolina Rodríguez Oliveros, identificada con cedula de ciudadanía No.49.723.683 y tarjeta profesional No.205.669.

ANTECEDENTES

1-. Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra EMDUPAR S.A ESP, para que mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- Que entre el demandado y el señor Pedro Pablo Rodríguez Guerra existió varios contratos de trabajo a término fijo.

1.2.- Como consecuencia de la anterior declaración, se ordene al empleador, pagar al demandante las prestaciones convencionales correspondientes a prima semestral y bonificación de abril, reliquidación de cesantías y sus intereses, el 70% de los beneficios convencionales, diferencia salarial del año 2010, sanción moratoria, costas y agencias en derecho.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso como fundamentos de hecho, lo siguiente:

2.1.- Que fue vinculado a laborar en EMDUPAR S.A ESP, como celador mediante dos contratos de trabajo a término fijo, el primero celebrado por el periodo comprendido entre 25/01/2010 y el 24/07/2010, y el último entre el 26/07/2010 y el 31/12/2010, pero jamás existió solución de continuidad.

2.2.- Que las liquidaciones de los contratos de trabajo fueron realizadas de forma incompleta por la demandada, ya que no incluyó como factor salarial la prima de antigüedad, y en la del segundo contrato no pagó la prima semestral y la bonificación de abril, prestaciones que tampoco fueron incluidas como factor salarial en la respectiva liquidación.

2.3.- Que la empresa demandada solo reconoció al señor Rodríguez Guerra durante los periodos laborados, el 30% de los beneficios prestacionales convencionales, por lo que le adeuda el 70% restante.

2.4.- Que el demandante devengó salario básico muy inferior a los otros celadores de la empresa.

2.5.- Que el Sindicato de Trabajadores de EMDUPAR SINTRAEMSDES, es un sindicato mayoritario, y al demandante siempre le descontaron las cuotas sindicales.

2.6.- Que el demandante presentó reclamaciones administrativas el 17 de diciembre de 2013 y el 10 de febrero de 2014, a lo que la empresa

dio respuesta aparentemente negativa, sin analizar objetivamente el asunto.

TRAMITE PROCESAL

3.- La demanda, correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, se admitió y se ordenó notificar y correr traslado a la ESP demandada el 22 de abril de 2014; mediante auto del 16 de junio de 2015 se tuvo por contestada la demanda y se fijó fecha para realizar la audiencia consagrada en el artículo 77 del Código Procesal de Trabajo y la Seguridad Social.

3.1.- EMDUPAR S.A ESP, en su contestación, aceptó los hechos referentes a la naturaleza y duración de los contratos de trabajo, negó la falta de solución de continuidad en los contratos, afirmó haberle cancelado todos los derechos al demandante por concepto de liquidación; en cuanto a la inclusión de la prima de antigüedad como factor salarial, explicó que la entidad interpretó la norma convencional en el sentido que al percibirse de manera proporcional no configuraba factor salarial. Con respecto al reclamo de la bonificación de abril y la prima semestral correspondiente al contrato firmado el 26/07/2010, manifestó, que dichas prestaciones convencionales solo tienen causación respectivamente dentro del primer trimestre y semestre del año.

3.2.- Sustentó que conforme a la convención colectiva vigente para los años 2010-2011, los beneficios convencionales se pagarían en un 30% al personal nuevo vinculado por contrato de trabajo a partir del 01 de enero de 2010, además, su salario fue pagado correspondiente al cargo desempeñado, se opuso a la prosperidad de las pretensiones y excepcionó pago, inexistencia del derecho, falta de causa para pedir, buena fe y prescripción.

3.3.- El 24 de febrero de 2016, se realizó audiencia de trámite y juzgamiento, diligencia en la que se practicaron las pruebas, se surtió la etapa de alegatos y el 25 de febrero de la misma anualidad, se profirió la respectiva sentencia.

LA SENTENCIA APELADA

4.- Mediante sentencia, la juez de instancia declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y condenó a la demandada al pago de la prima semestral y la bonificación de abril, al reajuste de las cesantías, sanción moratoria y costas, absolvió a la ESP de las demás pretensiones de la demanda, y declaró no probadas las excepciones propuestas. Aclaró la providencia, en cuanto a que los contratos de trabajos referidos en la sentencia, ocurrieron entre el 25 de enero al 24 de julio de 2010 y el 26 de julio al 31 de diciembre del mismo año.

4.1.- Se apartó el *a quo* de la posición de la empresa demandada, en cuanto a la interpretación de las normas convencionales referentes a la prima semestral y la bonificación de abril, considerando que debió pagar proporcionalmente dichas prestaciones porque el demandante laboró más de dos meses en el primer semestre de 2010 y en el primer trimestre de ese mismo año.

4.2.- Señaló respecto a la reliquidación de las cesantías y sus intereses, que conforme al literal B del Capítulo Vigésimo Primero de la Convención Colectiva 2010-2011, para la liquidación de las cesantías se tendrán como factores salariales las primas de antigüedad, la semestral y la bonificación de abril, y revisadas las liquidaciones de los contratos de trabajo, en la del primer contrato no se tuvo en cuenta la prima de antigüedad pagada, y en la del segundo, no se incluyó la prima de antigüedad, la doceava parte de la prima semestral y la doceava parte de la bonificación de abril, lo que dio lugar a reajustar el valor de cesantías.

4.3.- La condena por la sanción moratoria, contemplada en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, tuvo como fundamento, en que la empresa no solo dejó de incluir la prima de antigüedad como factor salarial, sino que además, dejó de pagar conceptos como la prima semestral y la bonificación de abril, lo que lo hace destinatario de la sanción, puesto que ese actuar no puede ser considerado como buena fe, por no existir justificación alguna para su no pago.

4.4.- Negó el reajuste salarial pedido en virtud del principio de trabajo igual, salario igual, basada en que el demandante no presentó prueba que la empresa le pagara un salario superior a otro trabajador que desempeñara el mismo cargo en idénticas condiciones, la misma suerte corrió la pretensión de pago de los beneficios convencionales

que acusó el demandante que no se le pagaron al 100%, por cuanto la empresa no adeuda emolumento alguno por dichos conceptos conforme a lo establecido en el inciso 6 Literal D del Capítulo Primero de la Convención Colectiva. Finalizó declarando no probadas las excepciones propuestas por la demandada, en especial la de prescripción, ya que la parte demandada aceptó la no solución de continuidad y entre la presentación de la demanda y la terminación del contrato de trabajo, no transcurrieron los 3 años de ley.

4.5.- La parte demandada apeló la sentencia, primero en la delimitación de los extremos temporales, ya que no es cierto lo que consideró el juzgado, en cuanto a que la empresa aceptó que no hubo solución de continuidad en la relación laboral, porque existieron 2 contratos de trabajo, uno iniciado el 25 de enero de 2010 y terminado el 24 de julio de 2010 y el otro desde el 26 de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

4.6.- Impugnó las condenas a pagar la bonificación de abril y la prima semestral, así como su inclusión como factor salarial para liquidar las cesantías del contrato de trabajo del 26 de julio de 2010 al 31 de diciembre de 2010, ya que dichas prestaciones extralegales, no tienen causación en el segundo semestre, pues así ha sido interpretada la norma convencional por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Valledupar.

4.7.- En lo que respecta a la prima de antigüedad, explicó que antes de la Convención Colectiva de los años 2012-2013, existía ambigüedad en si esta prima del primer quinquenio constituía factor salarial, por lo que la empresa consideró en su momento, que no lo era.

4.8.- Sostuvo además, que no existió mala fe por parte de la empresa, y en caso de concederse la inclusión de la prima de antigüedad para la reliquidación de cesantías, correspondería a una cuantía mínima y no habría lugar a sanción moratoria por no tener impacto. Solicitó que la segunda instancia declare probadas las excepciones propuestas, en especial la de prescripción, teniendo en cuenta que existieron dos contratos de trabajo.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5. De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, así que, reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para hacer parte o para obrar en el proceso, y, por cuanto tampoco se vislumbra, causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida, se procede a decidir de fondo.

6. Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, lo que debe determinar la Sala, es si tuvo razón la juez de primera instancia, en condenar a la demandada a pagar la prima semestral y la bonificación de abril por el contrato ejecutado desde el 26 de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010, así como su inclusión como factor salarial para liquidar las cesantías, la inclusión de la prima de antigüedad como factor salarial para el mismo efecto, y por último, si procede la condena a la sanción moratoria, o si por el contrario, se debe absolver a la demandada y declarar probadas las excepciones propuestas.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión sobre lo siguiente:

- Las partes suscribieron dos contratos de trabajo con los siguientes extremos temporales: 25/01/2010 - 24/07/2010 y 26/07/2010 - 31/12/2010, en el cargo de celador y el salario devengado fue \$1.307.115.
- Por la naturaleza jurídica de EMDUPAR S.A ESP, el demandante es trabajador oficial y beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 2010-2011.

8.- Con respecto a la inconformidad del recurrente por la consideración del *a quo*, en la no existencia de solución de continuidad en la relación laboral entre las partes, se tiene que conforme a la parte considerativa de la providencia, la juez asumió la existencia de dos contratos de trabajo regidos entre el 25/01/2010-24/07/2010 y el 26/07/2010-31/12/2010, así como la liquidación de dos contratos de trabajo, sin embargo, hizo mención a que la empresa demandada aceptó que no hubo solución de continuidad, asidero que reprocha esta Sala, puesto que le asiste razón al demandado quien en la contestación al hecho 9

de la demanda, expresó que no era cierto al existir solución de continuidad entre uno y otro contrato.

9.- La Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre EMDUPAR S. A. ESP y el Sindicato de Trabajadores *SINTRAEMSEDES Sub-Directiva Valledupar*, vigente para los años 2010-2011, en su Capítulo Séptimo literal B) estipula:

“La empresa EMDUPAR S. A. E.S.P., continuará pagando a todos sus trabajadores una Prima Semestral equivalente a treinta y cuatro (34) días de sueldo cada año, pagaderos dentro de los diez (10) primeros días del mes de junio de cada año, o proporcional al tiempo trabajado siempre y cuando haya laborado un mínimo de dos (2) meses dentro del primer semestre.

Esta prima se calculará con base en el sueldo devengado por cada trabajador a los treinta y un (31) días del mes de mayo, o en el momento de su retiro si éste se produce en fecha distinta.”

10.- Por su parte el Literal D *ibídem*, establece:

“La empresa EMDUPAR S. A. ESP, pagará a todos sus trabajadores las siguientes bonificaciones:

Veintiún (21) días de sueldo por cada año; pagaderos en los primeros diez (10) días del mes de abril o proporcional al tiempo trabajado en el primer semestre del año y calculado con base en el sueldo devengado a 31 del mes de marzo o en el momento del retiro si este se produce en fecha distinta. (...)”

11.- Las normas convencionales citadas, disponen dos prestaciones extralegales, que de su contenido literal se deduce claramente, que corresponden al pago de una única suma de dinero anual causada por la prestación del servicio en el primer semestre del año, pues nada se indica de su pago periódico o su reconocimiento por laborar el segundo semestre del año, como en efecto lo malinterpretó la juez de primera instancia, quien extendió un beneficio económico en contravía de lo pactado convencionalmente.

12.- Así lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia en casos análogos, por ejemplo en la Sentencia SL1725-2020, reiterada en la SL4679-2020, en la que se dijo:

“En ese orden, el juez de apelaciones acertó al considerar que la «prima semestral», no aplica para el segundo semestre, esto es, entre julio y diciembre de cada año, en atención a lo establecido en el citado precepto extralegal, que consagra que se cancelará en los primeros 10 días de junio, siempre y cuando el trabajador «haya laborado un mínimo de dos (2) meses dentro del primer semestre», rubro que EMDUPAR S.A. ESP., tuvo en cuenta al actor como «PRIMA DE JUNIO», según se desprende en la liquidación del contrato de trabajo (f.º21).”

13.- Ahora bien, teniendo en cuenta que no se discute el pago de estos emolumentos en virtud del contrato de trabajo vigente en el primer semestre del año 2010, pues la juez de instancia condenó al pago de la prima semestral y la bonificación de abril por haber laborado el demandante en el segundo semestre del mismo año, se revocarán los literales a) y b) del ordinal Segundo de la sentencia impugnada.

14.- Del reajuste de cesantías impuesto en la decisión de primer grado por no incluir como factor salarial para su liquidación la prima de antigüedad, justificó la demandada que por la ambigüedad existente en su momento, consideró que la prima del primer quinquenio no constituía factor salarial, lo que no es de recibo por esta colegiatura, ya que en virtud del literal B del Capítulo Vigésimo Primero de la Convención Colectiva aplicable al presente caso, esta prestación se toma como factor del salario base para liquidar las cesantías.

15.- En el mismo sentido, el literal H del Capítulo Séptimo de la norma convencional detalla los valores a pagar a los trabajadores por prima de antigüedad, dependiendo el tiempo al servicio de la entidad o de manera proporcional, disposición que solo excluye como factor salarial las primas correspondientes a los 30 y 35 años de servicio, circunstancia en la que no se encuentra el actor, pues sus vinculaciones iniciaron el 25 de enero de 2010 y el 26 de julio del mismo año, por lo que es imperativo concluir, que sí debió incluirse como factor salarial la prima de antigüedad pagada al demandante, como acertó el juez de primera instancia al reliquidar las cesantías.

16.- No obstante lo anterior, por las absoluciones a las que llegó esta Sala respecto a la prima semestral y la bonificación de abril, solo procede realizar la reliquidación de la cesantías con la prima de antigüedad del periodo comprendido en el contrato vigente en el periodo 26/07/2010-31/12/2010, ya que dicha prestación correspondiente al contrato de trabajo que finalizó el 24 de julio de 2010, se encuentra cobijada por el término de prescripción.

17.- El parágrafo 2 del artículo 1 del Decreto 797 de 1949 que sustituyó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, estipula que las entidades respectivas deberán efectuar la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden al trabajador en el término de 90 días, contados a partir de la fecha en que se haga efectivo el retiro del trabajador, en el caso sub judice, se tiene que existieron dos contratos de trabajo a término fijo, el primero terminó el 24 de julio de 2010, la prestación se hizo exigible el 2 de diciembre de ese año y la reclamación administrativa se presentó el 17 de diciembre del año 2013, folios 42 a 45, es decir, posterior a los 3 años, razón por la cual, los derechos correspondientes a ese primer contrato se encuentran prescritos.

18.- Así entonces, a folio 23 reposa la liquidación de prestaciones del periodo 26/07/2010-31/12/2010 en la que se reporta por concepto de prima de antigüedad la suma de \$67.534, y al realizar las operaciones aritméticas correspondientes, lo que se debía pagar por concepto de cesantías era la suma de \$782.725, y como lo pagado fue \$777.098, se modificará la sentencia en tal sentido, y se condenará al pago de reajuste de cesantías por un valor de \$5,627.

19.- Por último, en cuanto a la condena por sanción moratoria, ésta no procede de manera automática por la declaratoria de la relación laboral o la condena por prestaciones adeudadas, ya que debe demostrarse la mala fe del empleador. Referente al punto, se pronunció la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia ya anotada SL1725-2020:

“En este contexto, cabe decir, que si bien es procedente la indemnización moratoria, cuando a la terminación del contrato el empleador no hubiere puesto a disposición del trabajador «el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le

adeude, salvo las Retenciones autorizadas por la ley o la convención», según lo dispone el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, también lo es que tal condena no opera de manera automática, dado que es necesario examinar en cada caso en particular, si la conducta del empleador estuvo desprovista de buena fe, a efectos de establecer la viabilidad de tal sanción.”

20.- Conforme a lo dicho, se considera que la accionada obró de buena fe al momento de determinar el salario base de liquidación de las cesantías del actor, toda vez que creyó actuar bajo el amparo de las disposiciones legales e incluyó la mayoría de los factores salariales, y si bien no tuvo en cuenta la doceava parte de la prima de antigüedad, tal omisión no reflejó una intención de obtener una ventaja económica o querer defraudarlo, pues nótese que el valor que se omitió pagar \$5.627, es ínfimo frente a la totalidad de los derechos convencionales que le fueron cancelados, por consiguiente, se procederá a revocar la indemnización moratoria impuesta y se declarará probada la excepción de buena fe.

21.- Sin costas en esta instancia, por prosperar el recurso de alzada, y se revocará la condena en costas de la primera instancia, teniendo en cuenta que las pretensiones reconocidas a la parte demandante quedaron exiguas.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

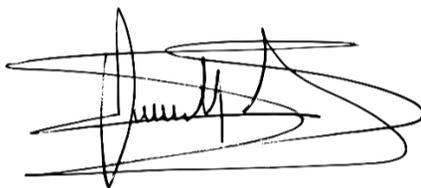
PRIMERO: REVOCAR los literales a), b) y d) del ordinal Segundo, y los Ordinales Cuarto y Quinto de la Sentencia proferida el 25 de febrero de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, y en su lugar declarar probadas las excepciones de buena fe y parcialmente la de prescripción propuestas por la demandada, conforme a la parte motiva.

SEGUNDO: MODIFICAR el literal c) del ordinal Segundo, en el sentido que la condena por reajuste de cesantías es la suma de cinco mil seiscientos veintisiete pesos (\$5,627), conforme a lo expuesto.

TERCERO: Sin costas en ambas instancias, como se dijo.

CUARTO: Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI

NOTIFÍQUESE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada