

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., Treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Se procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta conforme lo dispuso la H. Corte Constitucional en la sentencia C- 424 del 8 de julio de 2015.

### S E N T E N C I A

El señor **WILLIAM RAUL ROMERO CUELLAR**, por medio de apoderada judicial, instauró demanda en contra de la **EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ E.S.P.**, para que previos los trámites del proceso ordinario laboral de única instancia, se acceda a las siguientes:

### PRETENSIONES

1.-Que se reconozca y pague el quinquenio, al señor **WILLIAM RAUL ROMERO CUELLAR**, en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre las partes.

### HECHOS

Fundamenta el demandante las anteriores pretensiones en los supuestos fácticos que se sintetizan así:

- El demandante a la fecha de suscripción de su primer contrato de trabajo, como trabajador oficial, no se encontraba afiliado a ninguna de las 2 organizaciones sindicales, que coexisten en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.
- En la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P., coexisten 2 organizaciones sindicales el SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS, INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA "SINTRAEMSDES" SUBDIRECTIVA DE BOGOTÁ y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS PÚBLICOS, ENTIDADES ADSCRITAS VINCULADAS E INDEPENDIENTES DE COLOMBIA "SINTRASERPUCOL"
- El 24 de noviembre del 2015, a las 2 organizaciones sindicales depositaron las convenciones colectivas de trabajo suscritas
- El demandante en la actualidad se encuentra afiliado a la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS, INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA "SINTRAEMSDES" SUBDIRECTIVA DE BOGOTÁ.
- En lo respectivo a la relación laboral del demandante, se manifiesta que:
  - la fecha de suscripción del primer contrato de trabajo fue firmado a término fijo, el 20 de mayo del 2013 al 19 de noviembre del 2013, para desarrollar las funciones de TECNÓLOGO ADMINISTRATIVO
  - Mediante memorando interno No 1410001-2014-2058, la Gerencia Corporativa Gestion Humana y Administrativa, de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado, prorrogó el contrato hasta DOCE MESES MAS.

- Mediante memorando interno No 1410001- 2014-4669, la Gerencia Corporativa Gestion Humana y Administrativa, de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado, prorrogó el contrato hasta el 31 de mayo del 2015
- Teniendo contrato vigente, el día 2 de diciembre del 2015, se suscribió la continuidad del contrato de trabajo, sin solución de continuidad, a término fijo, hasta el día 31 de diciembre del 2016.
- El 27 de diciembre del 2016, suscribimos al contrato de trabajo, prorrogándolo de mutuo acuerdo, hasta el 31 de diciembre del 2017.
- El 18 de diciembre del 2018, el patrón, en desarrollo de su capacidad subordinante, me impuso la suscripción de otro sí, modificatorio de mi contrato de trabajo.
- Desde el año 2019, comenzó a realizarse en la empresa de acueducto un concurso de selección de personal, aplicando normas de carrera administrativa, en el enganche colectivo de trabajo, con base en las convenciones colectivas de trabajo, que están vigentes.
- El 24 de septiembre del 2020, se le notificó a mi poderdante que, a partir del 19 de octubre de este mismo año, con ocasión del curso, se terminaba su contrato de trabajo.
- El día 5 de noviembre del 2020, mi poderdante radico reclamación administrativa, reclamando el pago del quinquenio convencional.
- A la fecha de presentación de esta demanda, la entidad demanda, no dio respuesta a la reclamación administrativa presentada

### **TRÀMITE PROCESAL**

Conocida en primer oportunidad por el Juzgado 30 Laboral del Circuito de Bogotá, el mismo declaro su falta de competencia para conocer del asunto en razón a la cuantía, de dicha manera remitida ante los Juzgados Municipales de Pequeñas Causas, le correspondió al juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., quien admitió la demanda en auto del 5 de agosto de 2022 (archivo 3, carpeta ), y ordenó la notificación de la demandada y la ANDJE, las cuales fueron notificadas por intermedio de la secretaría de dicho despacho el día 16 de agosto de 2022 (archivos 4 y 5, carpeta 2).

En audiencia del día 1º de marzo de 2023 (archivo 13, carpeta 1), se tuvo por contestada la demanda. Se opuso a todas las pretensiones, aceptando los hechos 6.2, 6.2.1, 6.2.2, 6.3, correspondiente a la existencia de 2 organizaciones sindicales en la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ E.S.P. SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS CORPORACIONES AUTONOMAS, INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA “SINTRAEMSDES” SUBDIRECTIVA DE BOGOTÁ** y que el 24 de noviembre del 2015, a las 2 organizaciones sindicales depositaron las convenciones colectivas de trabajo suscritas y dando por no ciertos 6.5, 6.6, 6.7, 6.8, 6.9, 6.10, 6.11, 6.12, 6.13, 6.14, correspondientes a la relación laboral entre las partes del litigio y no constarles los hechos 6.1, 6.4, correspondiente a la afiliación del actor sindicalmente; propuso como excepciones de fondo las de carencia absoluta de causa, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción.

Seguidamente se declaró fracasada la conciliación, se adelantaron las etapas de saneamiento, fijación del litigio, se decretaron pruebas, se practicaron pruebas, se cerró el debate y se recibieron los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes.

La sentencia se profirió en audiencia el pasado 17 de marzo de 2023 (archivo 17, carpeta 2), en la cual el aquo dispuso que el demandante sostuvo dos vinculaciones laborales diferentes las cuales fueron liquidadas en su oportunidad, y si bien en el año 2015 el primer contrato finalizó el 20 noviembre habiéndose suscrito el siguiente el 2 de diciembre ello no lo convierte en una única relación laboral, que no se demostró, no se peticionó, ni aportó prueba alguna que indicara que durante ese periodo aunque hubiera sido corto en los 2 días hubiera existido prestación del servicio máximo, y que por ende nada impide que se suscriban contratos de termino fijo

continuos, indicando que no existe prohibición alguna en celebrar sucesivos contratos de trabajo a término fijo sin que ello implique que se deba o pueda convertir en una única relación laboral máximo y que en este caso los mencionados contratos no fueron tachados, ni desconocidos por la parte demandante por lo que para este despacho cuentan con plena validez y demuestran la intención de la parte de celebrar distintos contratos de trabajo a término fijo.

Que en lo correspondiente a la pretensión única del reconocimiento y pago del quinquenio al que manifiesta tener derecho, el actor encontró que la convención colectiva suscrita dentro de la empresa demandada y el sindicato, al cual se encuentra suscrito el demandante **SINTRAEMSDES** con vigencia el 1 de enero del 2015 al 31 de diciembre del 2019, tal como se consagra en la cláusula 2-23, ahora bien a efectos de determinar si el actor es beneficiario de la convención colectiva respecto de la cual solicita su aplicación,

Que al respecto se remitió la *a quo* a lo contemplado en el artículo 50 aludida a lo respectiva convención de la cual dispone artículo 50, derecho de los trabajadores vinculados mediante los contratos a término fijo y labor contratada, la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ** y la empresa **SINTRAEMSDES** acordaron que a partir de la firma de dicha convención colectiva de trabajo, los trabajadores contratados mediante las modalidades de los contratos a término fijo y labor contratada, tendrán los mismos derechos convencionales establecidos en el periodo de transición, por su parte el artículo 49 establece un régimen, así la empresa de acueducto alcantarillado de Bogotá y la empresa **SINTRAEMSDES** acuerdan crear un régimen de transición por la vinculación de personal por un periodo de 5 años, el cual inició el 1º de diciembre del 2015 y terminó el 30 de noviembre del 2020, para facilitar el ingreso con contrato a término indefinido a través de concurso de mérito de los trabajadores a la planta de persona oficial durante el termino de régimen de transición.

Finalmente, en lo que interesa el artículo 52 de esa convención, la misma estableció beneficios convencionales del régimen de transición que rige desde el 1º de diciembre del 2015 hasta el 30 de noviembre del 2020, donde los trabajadores ingresados a la Empresa de Acueducto Alcantarillado de Bogotá tendrán los derechos convencionales del régimen 3 diferenciándolo de los siguientes beneficios, salud, préstamo de vivienda, prima de productividad y colegio Ramón b.

Que por lo anterior, teniendo en cuenta que el actor ingresó en su segunda vinculación a través de contrato termino fijo desde el 2 de diciembre del 2015, esto dentro del periodo de transición tiene derecho a beneficiarse del clausulado de la convención colectiva del trabajo a excepción de los beneficios de salud, préstamo e vivienda, prima de productividad y Colegio Ramón b Jimeno del cual trata el artículo 52 ya citado, superado lo anterior atendiendo al artículo 101 de la convención colectiva establece, personas que tiene derecho al quinquenio a la presente bonificación tendrán derecho los trabajadores oficiales de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, incluyendo aquellos que hubiesen interrumpido sus servicios hasta por 300 días en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo ,hasta por 180 días en caso de enfermedad no profesional y hasta de 60 días en caso diferentes a las citadas anteriormente, que por su parte el Artículo 102 de esa misma convención estableció liquidación proporcional del quinquenio, prestación que se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio después de 4 años de trabajo dentro de cada quinquenio exceptuando lo anterior a aquellos trabajadores cuya vinculación a la empresa termine por causas diferentes a la muerte, declaración en insubsistencia, retiro voluntario a eventos pensionales, para los nuevos trabajadores que ingresen a la empresa, el quinquenio tendrá las siguientes condiciones, quinquenio; tendrá derecho a quinquenio sin incidencia salarial pagados de la siguiente forma, a los 5 años de servicios 3 salarios básicos, a los 10 años de servicio 4 salarios básicos a los 15 años de servicio 4 salarios básicos, a los 20 años de servicio 4 salarios básico y a los 25 años en adelante 4 salarios básicos,

Que si bien pudiera pensarse que es viable la liquidación proporcional del quinquenio que hoy se peticiona, lo cierto es que es para los trabajadores que ingresaron con posterioridad el 3 de agosto del 2004, como es el caso del demandante, no se contempló dicha opción, como quiera que se establece, que tendrán derecho al haberse cumplido 5 años de servicio, y el demandante comenzó a prestar servicio desde el día 20 de mayo del 2013 y finalizo el hasta el 19 de octubre del 2020, donde no se trató de una sola relación laboral, si no de dos, la primera comprendida desde el 20 de mayo del 2013 al 30 de noviembre de 2015 y la segunda del 2 de diciembre del 2015 al 19 de octubre del 2020

Dos contratos, los cuales fueron debidamente terminados y liquidados, sin que en el último vínculo se hubiera cumplido 5 años de servicios en la medida que el mismo se mantuvo por 4 años, 10 meses y 18 días, que así mismo a fin de determinar si es viable sumar o contabilizarse esos 5 años con las dos vinculaciones existentes, a pesar de que el artículo 101 de la convención, permite acceder al quinquenio, cuando se haya interrumpido el contrato, es únicamente en los supuestos allí referenciados, estos son; por enfermedad accidente laboral hasta por 180 días y por cualquier otra causa hasta por 60 días, en este caso no se trata de una interrupción en la relación laboral, si no que como se analiza la vinculación de 2013 es distinta a la que comenzó el 2 de diciembre de 2015, por lo que no se trata de una interrupción en el servicio, si no la finalización de la relación laboral para suscribirse otro contrato, por lo que no es viable contabilizarse los 5 años de servicio, entre los dos vínculos laborales que son independientes, más allá de existir entre las mismas partes, por lo expuesto para dicho despacho el demandante no tiene derecho del quinquenio petitionado, en la medida que no se cumplió con el requisito de los 5 años de prestación de servicio.

Declarando probada la excepción de inexistencia de la obligación, absolviendo a la pasiva de las pretensiones en su contra

## CONSIDERACIONES

### 1. Fijación del litigio

Conforme las pretensiones elevadas por el extremo demandante, el escrito de oposición y la decisión objeto de estudio en el grado jurisdiccional de consulta. Es patente que el fondo del debate se centra en determinar si el demandante es acreedor del reconocimiento y pago del quinquenio en los términos de la Convención colectiva de Trabajo suscrita entre la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ** y las Organizaciones sindicales de la misma.

### 2. De la relación laboral

No es objeto de debate que el vínculo que existió entre las partes fue de índole laboral; sin embargo, el extremo demandante alude que existió un único contrato desde el año 2013 al 2020, en tanto alude que el contrato suscrito el 5 de diciembre del 2015, fue sin solución de continuidad respecto del primero.

Por el contrario, la demandada aclara que el demandante tuvo dos vinculaciones laborales con la EAAB, y que, si bien la empresa por regla general vincula a su personal a término indefinido, para el caso del demandante y otros trabajadores en el periodo del 20 de mayo de 2013 a noviembre de 2015, los sindicatos acordaron con la empresa unas vinculaciones a término fijo para satisfacer una necesidad empresarial “proceso de retoma” que antes la realizaban con operadores externos.

Para el año 2015, atendiendo a las negociaciones con las Organizaciones Sindicales, se realizó un régimen de transición y por ello fue que se realizó la desvinculación de sendos contratos de trabajo en dicho año, y de ahí es que a partir del 2 de diciembre de 2015 se realiza un nuevo contrato de trabajo, con sus respectivos otros sí.

Y que por ello el demandante contó con dos contratos de trabajo a término fijo, el primero de ellos del 20 de mayo de 2013 a noviembre de 2015 y el segundo del 2 de diciembre de 2015 y el cual se encontró vigente hasta el 18 de octubre de 2020.

Al respecto, encontró este Despacho, conforme las pruebas aportadas al plenario que el demandante contó con un contrato a término fijo inferior a un año del 20 de mayo al 19 de noviembre de 2013 (archivo 10, folios 453 al 455), seguido de Otro sí para el periodo de noviembre de 2013 al 31 de diciembre de la misma anualidad (archivo 10, folio 456), Otro Si para el periodo de enero al 10 de febrero de 2014 (archivo 10, folio 457), Otro Si para el periodo de febrero al 23 de marzo de 2014 (archivo 10, folio 458), Otro Si para el periodo de marzo al 3 mayo de 2014 (archivo 10, folio 459), Otro Si para el periodo de mayo al 13 de junio de 2014 (archivo 10, folio 460), Otro Si para el periodo de 5 de junio al 31 de diciembre de 2014 (archivo 10, folio 461), Otro Si para el periodo de 22 de diciembre de 2012 al 31 de mayo de 2015 (archivo 10, folio 462) y Otro Si para el periodo de 29 de mayo al 30 de noviembre de 2015 (archivo 10, folio 463), seguido de memorando interno de fecha 28 de octubre de 2015,

reiterando la finalización del contrato de trabajo el día 30 de noviembre de 2015 (archivo 10, folios 464 al 465).

Posteriormente, se confirma que las partes suscriben un segundo contrato a término fijo con fecha de inicio 2 de diciembre de 2015 a 31 de diciembre de 2016 (archivo 10, folios 466 al 468), Otro Si para el periodo de 1° de enero al 31 de diciembre de 2017 (archivo 10, folio 469), Otro Si para el periodo de 1° de enero al 31 de diciembre de 2018 (archivo 10, folio 470), Otro Si para el periodo de 1° de enero al 31 de diciembre de 2019 (archivo 10, folios 471-472), Otro Si para el periodo de 1° de enero al 30 de junio de 2020 (archivo 10, folio 473), seguido de memorando interno de fecha 26 de noviembre de 2019, reiterando la finalización del contrato de trabajo el día 31 de diciembre de 2019 (archivo 10, folios 474 al 475), así como comunicación al accionante de terminación contrato de trabajo el día 19 de octubre de 2020 (archivo 10, folios 477 al 478).

Contratos anteriores debidamente liquidados, conforme las liquidaciones debidamente alegadas al plenario obrantes a archivo 16, folios 2 al 6.

Así pues, es patente que el extremo demandante sobre este punto del debate no cumplió con la carga probatoria que le impone la ley en el artículo 167 del C.G.P, acorde al cual le corresponde a las partes acreditar los supuestos de hecho de las normas cuya consecuencia jurídica se persigue. En este punto, debía acreditar lo indicado en el hecho 6.8 de su demanda, cuando refirió *“Teniendo contrato vigente, el día 2 de diciembre del 2015, se suscribió la continuidad del contrato de trabajo, sin solución de continuidad, a término fijo, hasta el día 31 de diciembre del 2016.”*. Afirmación que en modo alguno fue probada en este juicio, pues contrario a lo manifestado por este, quedó demostrado que el primer contrato fue debidamente liquidado el 30 de noviembre del 2015 y posteriormente, el actor firmó un nuevo contrato laboral.

Aunado a ello, se destaca que dentro de las pretensiones de la demanda el actor en modo alguno solicitó que se declarara la existencia de un único contrato de trabajo, como en efecto lo definió la falladora de primer grado.

### **3. De la naturaleza del empleo y la afiliación sindical del trabajador**

Ahora no existe debate en torno al tipo de servidor público que ostentaba el actor, en tanto es claro que, atendiendo a su vinculación con la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ** por medio de contratos de trabajo, el demandante ostentaba la calidad de trabajador oficial.

En lo que respecta a la afiliación del mismo a la organización sindical, si bien no existe en el plenario certificación alguna a la vinculación que fundamenta el extremo demandante, conforme al requerimiento del *a quo* a archivo 12 del plenario, se evidencia reporte emitido por la EAAB, en el cual certifica que el demandante tuvo descuento de cuota sindical durante su vinculación laboral en el periodo de 2 de diciembre de 2015 al 18 de octubre de 2020, para el sindicato **SINTRAEMSDES SUBDIRECTIVA BOGOTÁ**.

### **4. Reconocimiento del Beneficio Convencional “Quinquenio”**

En este orden de ideas, procede el estudio de la prestación extralegal pretendido por el actor, en la que se pretende se reconozca y pague a su favor el quinquenio previsto en la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019 suscrita entre la empresa llamada a juicio y el sindicato SINTRAEMSDES en la cual se encontraba afiliado el actor.

Así, se tiene que el acuerdo convencional suscrito entre la **EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ EAB - ESP** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS CORPORACIONES AUTÓNOMAS, INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA SINTRAMESDES** el 24 de noviembre del 2015, reposa a folios 43 a 147, archivo 1, carpeta 1 suscrita el 24 de noviembre de 2015 y revisado el mismo, se tiene que en el artículo 101 del Capítulo VIII Salarios y Compensaciones e la misma, se dispuso:

*"ARTÍCULO 101. PERSONAS QUE TIENEN DERECHO AL QUINQUENIO: A la presente bonificación tendrán derecho los trabajadores oficiales de la EAB-ESP*

*incluyendo aquellos que hubiesen interrumpido sus servicios hasta por trescientos (330) días en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo; hasta por ciento ochenta (180) días en caso de enfermedad no profesional y hasta por sesenta (60) días por causas diferentes a las citadas anteriormente."*

Por su parte, el artículo 102 de dicha convención dispuso que:

**"ARTÍCULO 102. LIQUIDACIÓN PROPORCIONAL DEL QUINQUENIO:** *Esta prestación, se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio, después de cuatro (4) años de trabajo dentro de cada quinquenio. Exceptuándose de lo anterior aquellos trabajadores cuya vinculación a la Empresa termina por causas diferentes a la muerte, declaratoria de insubsistencia, retiro voluntario o eventos pensionales.*

*Para los nuevos trabajadores que ingresen a la empresa, a partir del 3 de agosto de 2004 con contrato de trabajo, el quinquenio tendrá las siguientes condiciones:*

*Quinquenios: Tendrán derecho a quinquenios sin incidencia salarial pagaderos de la siguiente forma: a los cinco años de servicio tres (3) salarios básicos; a los diez años de servicio, cuatro (4) salarios básicos; a los quince años de servicio, cuatro (4) salarios básicos, a los veinte años de servicio, cuatro (4) salarios básicos, y de los veinticinco años de servicio en adelante, cuatro (4) salarios básicos.*

*Parágrafo: El pago del segundo quinquenio se destinará en su totalidad a amortizar el préstamo de vivienda como abono extraordinario a capital de los trabajadores que se hayan beneficiado del mismo, y en caso de no tener préstamo de vivienda, este será de libre disposición del trabajador. (Artículo 189 - Convención Colectiva 2012-2014) (Acordado CCT 2004-2007 art. 105 y CCT 2008-2011 art. 167)"*

Bajo tal entendido, y al tenor de las disposiciones convencionales, el quinquenio se paga al trabajador cada que completa cinco años de servicio a la empresa, normatividad que no distingue la modalidad contractual por la que se haya vinculado al empleado, pues se refiere de manera genérica a los trabajadores oficiales.

Así mismo, la convención permite el pago de dicho beneficio extralegal a pesar de que se hayan presentado interrupciones en la prestación del servicio a causa de enfermedades o accidentes de origen laboral o común u otras razones distintas a las anotadas.

Ahora, debe recordarse que las convenciones colectivas constituyen un todo y, por tanto, para desentrañar la intención de las partes su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes.

En ese sentido, no puede perderse de vista que la norma convencional aportada al proceso contempla en sus artículos 49 y s.s., un régimen de transición en el que se reguló de manera temporal y provisional algunos aspectos atinentes a la contratación del personal de la Empresa de Acueducto y la aplicación excepcional de algunos beneficios convencionales a los trabajadores. En lo que al asunto interesa, se destacan los siguientes apartes:

**"ARTÍCULO 49. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN:** *La Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá y SINTRAEMSDS Subdirectiva Bogotá acuerdan crear un Régimen de Transición para la vinculación de personal por un periodo de cinco (5) años, el cual inicia a partir del primero (1) de diciembre del año 2015 y termina el treinta (30) de noviembre del año 2020, para facilitar el ingreso con contrato a término indefinido a través de concurso de méritos de los trabajadores a la planta de personal oficial de la EAB-ESP. Durante el término del Régimen de Transición se hará aplicación diferenciada de los derechos respecto al régimen (3) de la actual convención colectiva de trabajo en: salud, préstamo de vivienda, prima de antigüedad y Colegio Ramón B. Jimeno. A partir del primer día del sexto año de vinculación a la Empresa, tendrán todos los derechos que otorga al trabajador el régimen tres (3) de la presente convención colectiva de trabajo.*

*Parágrafo: Cualquier trabajador que ingrese a la empresa a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, durante el régimen de transición se le aplicarán las condiciones establecidas en esta convención para dicho régimen hasta el*

vencimiento del mismo. luego de lo cual seguirá vinculado con las mismas condiciones establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente (Acta de Acuerdo No. 7 de 2015)

**ARTÍCULO 50. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS MEDIANTE CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y LABOR CONTRATADA:** *La EAB-ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá, acuerdan que a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo los trabajadores contratados bajo las modalidades de contrato a término fijo y labor contratada tendrán los mismos derechos convencionales establecidos en el periodo de transición.*

*PARÁGRAFO: vencido el régimen de transición los trabajadores con contrato a término fijo y labor contratada se seguirán beneficiando de la Convención Colectiva de Trabajo en los términos anteriores. que conllevan a la excepción de los derechos de préstamo de vivienda, becas de educación formal y quinquenio (Acta de Acuerdo No. 7 de 2015).*

**ARTÍCULO 51. VINCULACIÓN DE TRABAJADORES CON CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y LABOR CONTRATADA:** *La Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá ESP y SINTRAEMSDES Subdirectiva Bogotá definieron que el Régimen de Transición irá desde el 1 de diciembre de 2015 hasta el 30 de noviembre de 2020. Los contratos a término fijo celebrados por la EAB-ESP en la planta transitoria vencen el 30 de noviembre de 2015. Las partes acuerdan que, a partir del 1 de diciembre de 2015, los trabajadores que hoy laboran en los procesos comerciales, operativos de acueducto y de gestión social de los servicios acueducto y alcantarillado y los trabajadores del proceso comercial y de facturación del servicio de aseo serán vinculados con contrato a término fijo, dentro de la Planta Oficial Definitiva de la EAB-ESP por un término inicial de trece meses (13) que irá desde el 1 de diciembre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016. Estos contratos se prorrogarán automáticamente conforme con lo establecido en el capítulo de Formalización Laboral contenido en la presente Convención Colectiva de Trabajo. (...)*

**ARTICULO 52. BENEFICIOS CONVENCIONALES DEL RÉGIMEN DE TRANSICIÓN:** *Durante el Régimen de Transición, que rige desde el primero de diciembre del año 2015 y hasta el treinta (30) de noviembre del año 2020, los trabajadores ingresados a la EAB-ESP tendrán los derechos convencionales del Régimen 3, diferenciando los siguientes beneficios: Salud, Préstamo de Vivienda, Prima de Productividad y Colegio Ramón B. Jimeno, (...)"*

Conforme a la normatividad ampliamente transcrita y armonizando tales disposiciones, se advierte, que aquellos trabajadores que se vincularan a la empresa a partir de la firma de la convención y durante el régimen de transición, esto es, entre el 1° de diciembre de 2015 y el 30 de noviembre de 2020, como es el caso del demandante, tendrían las condiciones establecidas en este último. Es decir, con aplicación diferenciada en los derechos en salud, préstamo de vivienda, prima de productividad y el acceso al Colegio Ramón B. Jimeno, vencido lo cual gozarán de todas las prerrogativas de la Convención Colectiva.

Ahora, al tenor del artículo 50, aplicable igualmente para los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo a término fijo o por obra o labor contratada, se precisa en el párrafo de esa norma que, vencido tal régimen de transición, es decir, después del 30 de noviembre de 2020, estos empleados se beneficiarían de la convención en los términos anteriores que los exceptúan de los derechos de préstamo de vivienda, becas de educación formal y quinquenio.

A tono con dichas normas, con independencia de la modalidad bajo la que se suscriba el contrato de trabajo (indefinido, fijo, obra o labor), si ello ocurre en vigencia del régimen de transición previsto en la convención colectiva (entre el 1° de diciembre de 2015 y el 30 de noviembre de 2020), los trabajadores disfrutaran de todas las prerrogativas previstas en esa Convención Colectiva, solo diferenciándose frente al servicio de salud, el préstamo de vivienda, la prima de productividad y el colegio (art. 52). Pero adicionalmente, en el caso de trabajadores vinculados a término fijo o por labor contratada, una vez culminara la transición serían beneficiarios accederían a las demás prerrogativas de la convención como el quinquenio (párrafo art. 50).

Lo anterior nos permite colegir que, aunque el demandante hace parte de ese régimen de transición por haberse vinculado nuevamente a la empresa el 2 de diciembre de 2015 a través de contrato de trabajo a término fijo, es beneficiario de todas las prerrogativas consagradas en la Convención, incluyendo el quinquenio, respecto del cual no se estableció aplicación diferencial alguna en ninguno de los apartes del mismo.

No obstante, aunque el demandante puede ser beneficiario del quinquenio, para esta falladora no se dan las condiciones para su causación como quiera que en vigencia del último contrato de trabajo, el actor no acreditó cinco años de servicio, si se tiene en cuenta que el vínculo inició el 2 de diciembre de 2015 y culminó el 19 de octubre de 2020.

Al punto, se precisa, que en afinidad con lo manifestado por la *a quo*, si bien la norma convencional no hace específica mención a que los 5 años de servicio deben ser continuos, tampoco se habilita la posibilidad de tener en cuenta, para efectos de acreditar la antigüedad requerida, el tiempo acumulado en vigencia de un contrato anterior que ya se liquidó.

Maxime si tenemos en cuenta que no se trata simplemente de una interrupción de la prestación del servicio que sobrevino estando en vigor el contrato que da origen al reclamo de las prestaciones y acreencias laborales, como ocurre verbigracia con las incapacidades y licencias. Por cuanto se trata es de la extinción de un vínculo jurídico que tuvo sus propias condiciones y cuyos derechos derivados del mismo, legales o extralegales, debieron ser liquidadas al momento de su fenecimiento.

Y por ende, al suscribirse un nuevo contrato no es posible sumar el tiempo acumulado en vigencia del vínculo anterior.

Siendo del caso anotar que cuando la Convención Colectiva en su artículo 101 alude que tendrán derecho al quinquenio los trabajadores oficiales de la empresa, incluyendo aquellos que hubiesen interrumpido sus servicios, debe entenderse que tal interrupción debió acaecer en vigencia de la relación laboral, porque es en ese periodo -mientras está vigente el contrato- es que se causan los derechos derivados de tal relación laboral.

Corolario de lo expuesto, se colige que la determinación adoptada en primera instancia se encuentra ajusta a derecho y por ende, se confirmará en el presente grado jurisdiccional de consulta.

Sin costas, en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **R E S U E L V E**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 17 de marzo de 2023, por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**TERCERO: DEVUÉLVASE** el expediente al despacho de origen.

La Juez,

**YEIMMY MARCELA POSADA ACOSTA**  
**Jueza**

**Firmado Por:**  
**Yeimmy Marcela Posada Acosta**  
**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 036**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1a7de54c0412e10685c6c3444c30218b3e00e33a00854903badd5ef52c7fa421**

Documento generado en 30/06/2023 07:39:44 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**