



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

SENTENCIA No. 30

(Aprobado mediante Acta del 23 de febrero de 2021)

Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual

Proceso	Ordinario
Demandante	Héctor Rubiel Mezu Mezu
Demandado	Emsirva ESP en liquidación
Radicación	760013105004201500499-01
Temas	Incremento de salario convencional
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día 12 de marzo de dos mil veintiuno (2021), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo No. PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el proceso de la referencia, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se ordene a EMSIRVA ESP EN LIQUIDACIÓN, reconocer el incremento salarial anual a partir del año 2011, conforme a lo establecido en el artículo 91 de la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007, y en consecuencia se pague las sumas que correspondan por excedente de sueldos, primas legales y extralegales, bonificaciones, vacaciones, cesantías y demás emolumentos dejados de percibir, igualmente los reajuste de aportes a seguridad social y la sanción moratoria establecida en el Decreto 797 de 1949, la indexación y las costas del proceso.

Como hechos relevantes expuso que ingresó a laborar para la demandada en el año 1995, como trabajador oficial mediante contrato a término indefinido;

que la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios ordenó la liquidación de la demandada en marzo de 2009, sin embargo, a finales de ese mismo año, mediante fallo de tutela se ordenó el reintegro del demandante, por ostentar la calidad de pre-pensionable. Informó que para el año 2010 la demandada incrementó el salario conforme al IPC, no obstante, para los años siguientes y hasta el 2014, no reajustó ni aumentó el salario, el cual, afirmó corresponde al 8% atendiendo la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre EMSIRVA ESP y SINTRAEMSIRVA ESP, que aseguró se encuentra vigente.

La demandada aclaró que la vinculación inicial del demandante fue por obra determinada, luego por contrato a término fijo y a partir del 28 de julio de 1995, por término indefinido hasta el 25 de marzo de 2009, data en que se liquidó la empresa, desempeñando el cargo de motorista. Precisó que el demandante fue reintegrado el 9 de febrero de 2010, en cumplimiento a sentencia de tutela, al cargo de asistente de proceso de liquidación, dada la supresión de la planta de personal y de los cargos de empleados públicos.

Explicó que para el año 2010 incrementó el salario del actor en un 2% conforme al IPC, que igual lo hizo para el año siguiente en 3.17% y para los años 2012 a 2014 no se autorizó incremento, precisando que la entidad cancela sumas muy superiores al salario mínimo a un grupo de personas que no le prestan servicio alguno, al no estar en desarrollo su objeto social.

Con relación al incremento pretendido con fundamento en el art. 91 de la Convención Colectiva 2004-2007, señaló que se debe tener en cuenta el artículo 7° de la misma, el cual fijó como límite a ese beneficio el 31 de diciembre de 2006. Informó que se dio cumplimiento al incremento salarial del 8% entre los años 2004 a 2006, que para el año 2007 el incremento se dio en virtud de un acuerdo entre las partes y que a partir del año 2008 el incremento salarial fue de origen voluntario por parte de Emsirva.

Arguyó que no obstante haberse prorrogado automáticamente la convención, el beneficio convencional pretendido se pactó hasta el 31 de diciembre de 2006, fecha anterior al término de la vigencia de la convención que lo fue hasta el 31 de diciembre del 2007.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Cuarto Laboral del Circuito de Cali, en sentencia proferida el 11 de agosto de 2017, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y, en consecuencia, negó las pretensiones formuladas por el demandante, a quien condenó en costas.

Como fundamento de la decisión, el juez citó el art. 53 de la Constitución Nacional, así como los arts. 151, 467, 478 a 479, 488 y 489 del CST, y la sentencia proferida por la CSJ, SL 16925-2014. Señaló que del párrafo 1° del art. 91 de la Convención Colectiva que obra en el proceso, se evidencia que los incrementos salariales a partir del año 2007, dependerá del acuerdo entre las partes. Preciso que no existía prueba alguna que diera cuenta de acuerdo suscrito entre las partes, por tanto, dedujo que el incremento salarial culminó en el año 2011; explicó que la misma Convención Colectivos estipuló límite al incremento, y la misma no fue prorrogada en ese aspecto, por ende, concluyó que no resultaba próspera la pretensión del demandante.

Contra la anterior decisión no se interpuso recurso.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este Despacho Judicial, a través de Auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, la parte demandada presentó escrito de alegatos. Por su parte la demandante no presentó alegatos dentro del término concedido para tal fin.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Es preciso anotar que la competencia de esta corporación procede del grado jurisdiccional de consulta consagrado en el art. 69 del CPTSS, en tanto la sentencia fue desfavorable a los intereses del trabajador.

PROBLEMA JURÍDICO

Se encamina a determinar, si le asiste o no el derecho al demandante al reajuste de los salarios causados a partir del año 2011, en aplicación de la Convención Colectiva de trabajo 2004-2007.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Sea lo primero precisar que no es objeto de debate i) el vínculo laboral que une al demandante con la demandada, el cual se ha desarrollado desde el año 1990, inicialmente mediante contrato de trabajo por obra determinada (f.ºs 271-282), con posterioridad por contrato a término fijo (f.ºs 283-296) y finalmente a término indefinido el 28 de julio de 1995 (f.º 297); ii) que el demandante fue desvinculado a partir del 26 de marzo de 2009, en virtud de la liquidación de la empresa, autorizada por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (f.º 297); iii) que a partir del 8 de enero de 2010, fue reintegrado a la entidad demandada en cumplimiento a sentencia de tutela (f.ºs 306-312); iv) que fue asociado al sindicato SINTRAEMSIRVA ESP, desde agosto de 1995, como trabajador oficial y beneficiario de la convención colectiva, (f.º 24); y v) que los salarios devengados por el demandante a partir del año 2011 y hasta el 2016 corresponde a \$1.023.700 (f.º 270).

1. De la Convención Colectiva.

La Convención Colectiva de Trabajo, se define como un acuerdo que se da entre empleador y grupo de trabajadores sindicalizados, en donde se pactan condiciones laborales mejores a las establecidas dentro de la legislación, es decir, se trata de un acuerdo en virtud del cual los trabajadores obtienen unos beneficios superiores a los mínimos que establece la ley laboral, siendo a su vez ley para las partes, esa es la intelección que se le da al artículo 467 del CST, que la define.

Frente a la Convención Colectiva y sus alcances, tuvo oportunidad de pronunciarse la Corte Constitucional en sentencia SU-1185 de 2001, al expresar lo siguiente:

«De la definición legal se deduce que la convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios patronos para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, usualmente, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores. De ahí

que la convención colectiva tenga un carácter esencialmente normativo, tal como la ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia.

Ella contiene una serie de disposiciones instituidas para regular las relaciones de trabajo en la empresa. Así, en la convención colectiva se establecen en forma general y abstracta las estipulaciones que rigen las condiciones de los contratos de trabajo, las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de sus trabajadores, como también, las obligaciones que el patrono en forma común adquiere frente a la generalidad de los trabajadores».

De igual forma, esta Alta Corporación en Sentencia T-251 de 2010, señaló que:

«Así, a la luz de la jurisprudencia y la doctrina, la Convención Colectiva de trabajo constituye una fuente formal de derecho, como acuerdo de voluntades entre empleadores y sindicatos de trabajadores, tendientes a regular las condiciones de los servicios laborales.

Además, como lo indica la jurisprudencia, de la convención colectiva se puede deducir: “Es un instrumento de gran importancia en la regulación de derechos en las relaciones obrero-patronales; tiene como referente constitucional el artículo 55 Superior en cuanto se garantiza el derecho de negociación colectiva; por su origen y finalidad carece del alcance nacional de las leyes; las partes que la celebraron, son las llamadas, en principio, a fijar su sentido y alcance, y se trata de una prueba de las obligaciones entre las partes, de suerte que cuando el derecho pretendido tiene como base una convención colectiva, no puede menos que acreditarse en juicio, toda vez que es fuente de derechos para quien la invoca en su favor y la prueba de la misma será su texto auténtico y el del acta de su depósito oportuno ante la autoridad competente, o cuando menos la certificación sobre el hecho del depósito, admitiéndose también la copia o la fotocopia simple siempre y cuando contenga la constancia del depósito».

De esta manera, lo cierto es que una Convención Colectiva lo que busca es beneficiar a los trabajadores, para que obtengan privilegios superiores a los que se establecen por ley, se reitera.

2. De los derechos Convencionales reclamados en la demanda.

La norma en la que el demandante fundamenta sus pretensiones es el art. 91 de la Convención Colectiva 2004-2007 -la cual se allegó al plenario con la correspondiente nota de depósito (f.ºs 25 a 89)-, y determina que:

«Art. 91. AUMENTO DE SALARIOS.

A partir del 1° de enero del año 2006, EMSIRVA E.S.P. aumentará a todos los trabajadores oficiales los salarios en el 8% anual sobre la base de la vigencia de los salarios a diciembre 31 del año 2003.

A partir del primero (1) de enero del año 2005, EMSIRVA E.S.P. aumentará a todos los trabajadores oficiales los salarios en el 8% anual sobre la base de la vigencia de los salarios a diciembre 31 del año 2004.

A partir del primero (1) de enero del año 2006, EMSIRVA E.S.P. aumentará a todos los trabajadores oficiales los salarios en el 8% anual sobre la base de la vigencia de los salarios a diciembre 31 del año 2005.

*PARÁGRAFO 1. Antes del primero (1) de Enero del año 2007 el incremento salarial anual será acordado entre las partes para la vigencia del año 2007. En el evento que dicho incremento no se defina oportunamente, se entiende que el aumento es del 8% para dicho año y a todos los trabajadores.
[...].».*

Precisa esta colegiatura que la norma convencional transcrita es clara en determinar que los beneficiarios de la respectiva prebenda son los trabajadores oficiales, calidad que acreditó el demandante conforme a la certificación expedida por el Sindicato, ya referenciada.

Sumado a lo anterior, el texto convencional reconoce el aumento salarial consistente en un 8% a partir del 1° de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, precisando que para el año 2007 será el acordado por las partes y en caso de no hacerse, se reconocerá el que se venía aplicando, es decir, del 8%.

Revisado el expediente, advierte la Sala que la convención colectiva en cita, cumple la exigencia legal de haberse depositado oportunamente, como ya se indicó, aunque pactada su vigencia del 1° de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007, sin la denuncia de ninguno de los contratantes, o al menos inexistente prueba al respecto, siguió prorrogándose automáticamente cada de seis (6) meses, acorde a lo previsto en los artículos 467, 469 y 478 del CST, aspecto que en principio nos llevaría a concluir que el beneficio salarial también se extendió en el tiempo.

No obstante, no se puede pasar por alto lo señalado en el artículo 7° de la misma prerrogativa convencional, que señala:

«Art. 7. Las partes determinan y acuerdan que todos los beneficios resultantes de negociación de Pliego de Peticiones se harán

efectivos y vigentes desde el primero (1°) de Enero de 2004 hasta el treinta y uno (31) de Diciembre del año 2007. Con excepción del incremento salarial que tiene vigencia hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de 2006».

Este último texto viene a complementar el alcance del beneficio económico, y, por tanto, su entendimiento no puede ir más allá de razonar que tal incremento tiene un lapso de reconocimiento que lo fue hasta el 31 de diciembre de 2006, no siendo entonces procedente aplicarlo para el año 2011 como se pretende, pues ese no fue la voluntad de las partes, al limitarlo en el tiempo conforme el artículo transcrito.

Al respecto, se debe señalar que la CSJ de manera pacífica ha adoctrinado en su jurisprudencia que el aumento salarial para aquellos trabajadores que devenguen montos superiores al mínimo legal, solo es viable sí así lo han convenido con el empleador, por cuanto no existe norma que disponga el aumento con base en el IPC, pues la reglamentación legal existente solo se refiere al salario mínimo establecido para cada anualidad, y que de hacerse lo contrario perdería sentido lo dispuesto en el art. 148 del CST.

En igual sentido ha precisado que los jueces desconocen los preceptos legales cuando autorizan dicho reajuste salarial, y por ende vulneran el debido proceso del empleador. Al respecto, es pertinente citar apartes de la SL 5 nov. 1999, rad. 12213, en la que frente al tema objeto de estudio puntualizó:

«a propósito del tema planteado, es importante afirmar que no puede desconocerse que el aumento del índice de inflación que sufre el país en un determinado período, eventualmente justificaría el alza de los salarios de los trabajadores, porque es natural que con el salario recibido en una época se obtendrá una gama de productos, que no van a poder adquirirse si se continúa en un período de tiempo recibiendo la misma remuneración, dada el alza permanente de lo que se ha denominado la canasta familiar. Y con mayor razón, frente a la evidencia de que primero se presta el servicio y luego se recibe su pago, salario o remuneración. De ahí que sea muy difícil mantener el poder adquisitivo del salario, cuando lo cierto es que día a día va perdiendo su valor real, se desvaloriza casi que permanentemente y ahora, como sucede, frente a la mayoría de los precios de los productos que no son controlados.

No obstante la realidad de lo afirmado, no es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un

período de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata.

En efecto, no existe en la legislación laboral norma que así se lo permita y, como lo destacara el fallador de segundo grado, la Constitución Política en su artículo 53, en relación con la remuneración mínima vital y móvil, trasladó a la ley la regulación de, entre otros, dicho principio. Además el propio Ordenamiento Superior en el artículo 230 fue el que le impuso a los jueces la obligación de, en sus providencias, estar sometidos al imperio de la ley.

Lo ideal, cuando se persigue un aumento salarial, sin que se trate del mínimo, con base en el Índice de Precios al Consumidor, es que empleador y trabajadores se reúnan y a través de la discusión, en que cada una de las partes exponga sus razones, se negocie o se concerte, para que finalmente ello se logre, obviamente sin la presencia del juez, porque aquí no se trata de un conflicto de orden jurídico, de los que prevé el artículo 1° de la Ley 362 de 1997 que modificó el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, sino uno de carácter económico excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral por el artículo 3° ibídem».

La tesis expuesta ha sido reiterada entre otras en las sentencias STL 4637-2014, SL 10634-2016, SL 406-2018 y de forma reciente en la SL 4260-2020.

Conforme a la jurisprudencia, se tiene entonces que no es viable el reajuste aquí pretendido, por lo que se confirmará la sentencia de primera instancia. Sin costas en esta instancia,

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Distrito Judicial Cali, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia n.° 162 proferida el 11 de agosto de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. SIN COSTAS en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se NOTIFICA y PUBLICA a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado