

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**SENTENCA LABORAL**

**21 de febrero de 2022**

Aprobado mediante Acta No. 27 de 21 de febrero de 2022

20-178-31-05-001-2019-00205-01 Proceso ordinario laboral promovido por OSMAN PADILLA MANJARRES contra DRUMMOND LTDA.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

En aplicación del decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 11 de septiembre de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1 HECHOS.**

**2.1.1.1.** En primer lugar, expresó el demandante que media un contrato de trabajo entre las partes con una asignación básica mensual de \$3.335.462.40.

**2.1.1.2.** Arguyó que por prescripciones médicas debió laborar con restricciones debido a su estado de salud. Que por directrices de la FUNDACIÓN SUEÑO VIGILIA COLOMBIANA solicitó un cambio de turno laboral en razón de los medicamentos que se estaba tomando.

**2.1.1.3.** El demandante en ejercicio de sus derechos presentó acción de tutela en contra de la demandada a fin de que lo reubicara. El fallo fue favorable al actor en

las dos instancias. En efecto, al señor OSMAN PADILLA lo reubican y le asignan un turno de 5x8 12 horas al día.

**2.1.1.4.** Expuso que el señor OSMAN PADILLA fue reubicado, pero que solo le cancelan los días que trabaja puesto que descansa más y trabaja menos. Aunado a ello, manifiesta que la reubicación se dio de manera desigual y discriminatoria; que la reubicación la demandada la tomó para beneficiarse, con la reubicación hay una desmejora salarial dado que la empresa no le cancela los días de descanso.

**2.1.1.5.** Aseveró que los confidenciales de nómina anteriores a febrero 2017 le reconocen el pago de los descansos, pero que a partir de 2017 no se le conceden. Añadió, según la convención colectiva celebrada entre DRUMMOND LTD y el sindicato adscrito cuando lo reubican a un trabajador por su estado de salud hay una desmejora laboral.

**2.1.1.6.** Por último, la empresa demandada le adeuda \$65.158.125. al demandante como consecuencia de los valores dejados de cancelar, por tanto, debe reliquidar las prestaciones sociales, entre ellas las cesantías por 2 años y 7 meses.

## **2.2 PRETENSIONES.**

**2.2.1.** Que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes.

**2.2.2.** Que se declare la existencia de una desmejora laboral y salarial en contra del demandante por parte de la empleadora.

Como consecuencia de las anteriores:

**2.2.3** Se ordene reubicar al actor sin desmejorar los salarios. Igualmente, se condene a la demandada a pagar el retroactivo salarial y prestacional teniendo en cuenta los días de descanso desde el 01 de febrero de 2017 hasta que se cancele la deuda; se condene a DRUMMOND LTD a reliquidar las cesantías conforme al retroactivo salarial y prestacional. Por último, que se indexen las condenas.

## **2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Mediante apoderada judicial contestó la demanda ejerciendo el derecho a la defensa y contradicción bajo los siguientes términos: aceptó que hay un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes. De acuerdo a la cláusula segunda del contrato de trabajo al actor se le cancelará por hora laborada, por consiguiente, se cancela de acuerdo a los días laborados y en cuanto al descanso no es dable concederle el pago de estos puesto que no se han causados. En consecuencia, hay una razón objetiva por la cual el demandante está recibiendo que devenga a raíz de la prestación del servicio personal en favor de la demandada.

Por otra parte, mencionó que ha venido cumpliendo con la orden emitida en el fallo de tutela. Igualmente, manifestó que el actor persigue conseguir beneficios

especiales con lo que podría gozar mayores periodos de descanso devengando el mismo salario frente a quienes están trabajando más tiempo lo que atenta del derecho a la igualdad de los demás trabajadores.

Se opuso a las pretensiones condenatorias y propuso como excepciones de fondo las mencionadas a continuación: *“falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de DRUMMOND LTD, cobro de lo no debido, buena fe y prescripción”*.

#### **2.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

Mediante sentencia del 11 de septiembre de 2020 la Juez de primer grado declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes a término indefinido. Absolvió a la demanda de las demás pretensiones deprecadas por el demandante.

##### **2.4.1 PROBLEMAS JURÍDICOS ABORDADOS EN PRIMERA INSTANCIA.**

*Determinar si la empresa DRUMMOND desmejoró laboral y salarialmente al demandante, en consecuencia, si la empresa DRUMMOND debe reubicar de manera integral al señor OSMAN PADILLA MANJARRES de conformidad a la constitución, ley y convención colectiva sin desmejorar sus salarios. Igualmente, se debe determinar si la empresa DRUMMOND LTD debe ser condenada a re liquidar al demandante el retroactivo salarial y prestacional presentado en los días de descanso por el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2017 hasta que se verifique el pago con el correspondiente pago de cesantías.*

Como fundamento de su decisión, en síntesis, expuso:

De las pruebas documentales evidenció que las funciones desempeñadas por el señor OSMAN PADILLA en la empresa DRUMMOND LTD contaba con un horario especial y exclusivo en donde no se encontraba en las mismas condiciones de tiempo, modo y lugar de las desarrolladas por los demás trabajadores, pues de las pruebas testimoniales concluyó que debido a sus restricciones laborales pasó a trabajar efectivamente menos tiempo y a descansar a más, así como a percibir menos salarios por trabajar menos horas.

A su vez, observó la *a quo* que el actor ha visto una disminución en el salario devengado en función del tiempo efectivamente desempeñado con razón de su cláusula contractual número dos de tarifa hora laborada más no a un desmejoramiento arbitrario por parte de la demandada, su situación especial de horas trabajadas de 5x8 en donde solo trabaja 5 días y descansa 8 días obedece al cumplimiento de orden judicial lo cual generó una diferencia de remuneración obvia y plausible respecto a los que labora 7x3 y 7x4 en donde laboraba más tiempo y con trabajo suplementario lo cual repercute directamente en el salario percibido mensualmente, luego entonces pudo percibir que la disminución de salario no es

abusivo, sino que obedeció a las horas realmente laboradas en el turno especial en donde se le está remunerando conforme a la cláusula segunda del contrato de trabajo al momento en que firmó el contrato de trabajo con la demandada.

En cuanto los beneficios de la convención colectiva, el demandante no aportó el depósito de la convención colectiva por lo que no accedió a las pretensiones del actor y sumado a ello no logró demostrar que pertenecía al sindicato.

## **2.5 RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con la decisión de primera instancia la apoderada de la parte activa de la Litis presentó recurso de alzada:

Argumentó que hay una desmejora de las condiciones laborales a partir de la reubicación del demandante en la empresa puesto que no se le está cancelando de manera correcta el salario, lo que conlleva a la reliquidación de las prestaciones sociales.

Solicitó que se desestime las declaraciones rendidas por los testimonios porque no están de acorde la realidad fáctica.

Por otra parte, se duele el apelante que la Juzgadora de primera instancia no haya concedido los beneficios convencionales cuando uno de los testigos señaló que pertenecía al sindicato.

## **2.6 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.6.1 DE LA PARTE RECURRENTE.**

Por medio del auto del 13 de agosto de 2021 notificado por Estado electrónico del 17 de agosto de 2021 se corrió traslado a fin de que presentara alegatos de conclusión de conformidad al Decreto 806 de 2020, sin embargo, no fueron allegados por la parte actora de conformidad con la constancia secretarial del 30 de agosto de 2021.

### **2.6.2 DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

A través del proveído del 06 de septiembre de 2021 notificado por Estado electrónico del 134 del 07 de septiembre de 2021, se corrió traslado a fin de que presentara alegatos de conclusión de conformidad al Decreto 806 de 2020, estado dentro del término de rigor sustentó que de acuerdo al fallo de tutela no se ordenó la reubicación del demandante, sino que un cambio de horario y por esa razón hay una disminución salarial, arguyó que las razones de la diferencia de salario no se debió a razones discriminatorias.

Esgrimió que hay una justificación objetiva para la disminución del salario debido a que al estar trabajando en un turno de 5x8 donde trabaja 5 y descansa 8, es claro

que su salario se iba ver afectado por la disminución de la prestación del servicio otro elemento fundamental del contrato de trabajo de manera que no existió desmejoramiento laboral, como tampoco hubo por parte del juez constitucional una orden de reubicación de puesto de trabajo, sino cambio de horario y turno.

Señaló que en el fallo de tutela que ordenó el cambio de turno y horario de trabajo para el actor no indicó nada respecto a la remuneración de ese nuevo horario, y teniendo en cuenta que en el contrato se acordó el pago de salario por horas laboradas, su remuneración se efectúa proporcional al tiempo trabajado.

Así las cosas, DRUMMOND LTD no tiene ninguna responsabilidad por las consecuencias que conllevó el cambio de horario y turno que hizo el juez constitucional, pues únicamente se ha limitado a pagar las horas de trabajo del demandante de acuerdo con la tarifa pactada por las partes en el contrato de trabajo.

### **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera de apelación interpuesto por la parte demandante razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

#### **3.1 COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

#### **3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS.**

Como la existencia del contrato de trabajo fue aceptada por las partes, procede esta sala a determinar si *¿Hay desmejoramiento de las condiciones laborales del demandante? De salir adelante ¿Debe reliquidarse las prestaciones sociales causadas desde el febrero de 2017?*

*¿Es acreedor el señor OSMAN PADILLA de los beneficios convencionales?*

Como insumos para resolver los problemas jurídicos se tendrán la siguiente:

#### **3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO.**

#### **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

**Artículo 143.** A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

**Artículo 469. Forma.** La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.

**ARTICULO 470. CAMPO DE APLICACIÓN.** Las convenciones colectivas entre {empleadores} y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

#### **ARTICULO 471. EXTENSION A TERCEROS.**

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.
2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

#### **CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

**Artículo 61. Libre formación del convencimiento.** El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

#### **3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

**3.4.1. Regulación del principio de trabajo igual salario igual** (Corte de Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral SL520-2020 del 17 de febrero de 2020 con radicación 68341)

*“Como lo pretendido por la censura, se basa en la nivelación salarial, basado en la aplicación del principio de igualdad salarial o retributiva, no basta demostrar que un trabajador desempeñó, formalmente, el mismo cargo de otro, puesto que, de cara a la regulación legal de la materia (artículo 5° de la Ley 6ª de 1945, artículo 143 del CST, modificado por el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011, Convenios 100 y 111 de la OIT), lo relevante, a la hora de determinar si dos*

*trabajadores realizan un trabajo de igual valor, es que ambos cumplieran el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad, aspectos que recogen el principio de a trabajo igual, salario igual, el cual se encuentra íntimamente enlazado al principio de primacía de la realidad sobre la forma. Sobre la temática objeto de escrutinio, la Sala ha puntualizado entre otras, en la sentencia CSJ SL6570-2015, que reiteró la CSJ SL16217-2014, al precisar que «[...] aparte de un puesto igual y una jornada igual, para exigirse la igualdad retributiva es necesario que haya similar efectividad («eficiencia» en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan».*

**3.4.2. Inexistencia de la desigualdad en las condiciones laborales** (Corte Suprema de Justicia, Sala Casación Laboral SL204-2020 del 03 de febrero de 2020 con radicado 70676, M.P Dra. CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA).

*“Así las cosas, el juzgador de segunda instancia no incurrió en error alguno cuando estableció que el incremento salarial deprecado procedía en los casos en que se veía afectado el salario mínimo legal mensual vigente, situación que no es la del demandante.*

(...)

*La conclusión del Tribunal no luce descabellada, pues no se está haciendo referencia a quienes gozan de salario integral y mucho menos a la categoría de gerente, lo que se plantea es un mayor incremento para los salarios menores, **no existe un criterio que permita hacer una comparación certera para establecer una desigualdad o discriminación salarial**”.*

**3.4.3 Carga de la prueba del promotor del juicio en caso de endilgar a la demandada desnivelación salarial.** (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL493-2020 del 19 de febrero de 2020 con radicado 68355, M.P Dr. Jorge Prada Sánchez)

*“En rotundo carácter tuitivo, la norma transcrita no solo consagra la garantía de equidad retributiva en favor de los trabajadores, sino que dispone una inversión de la carga de la prueba, al entronizar que todo trato diferenciado en materia salarial se presume injustificado, hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.*

*Esta inversión del onus probandi significa que al **asalariado le basta acreditar el cargo que ejerce, y la existencia de un trato salarial diferenciado frente a otro u otros empleados que hayan desempeñado el mismo puesto; cumplida esta carga**, será el empleador quien deberá acreditar las razones que justificaron la razonabilidad de dicho trato. Esta facilidad probatoria, atendiendo al principio de la carga dinámica -y no estática- de la prueba también opera para aquellas relaciones causadas con anterioridad a la modificación introducida al artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, por el art. 7º de la Ley 1496 de 2011, mas no en virtud de otorgar carácter retroactivo”.*

**3.4.4 Requisitos para la demostración de la existencia de la convención colectiva.** (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL1643-2021 del 27 de abril de 2021 con radicado No. 69728. M.P Dra. Olga Yineth Merchán Calderón)

*“Antes de incursionar en el estudio de la pieza procesal denunciada, y a pesar de la vía seleccionada para el ataque considera la Sala conveniente precisar que el presupuesto del depósito de la convención colectiva, consagrado en el artículo*

*469 del CST, no solo debe ser advertido como indispensable para predicar su existencia, sino también su validez.*

*En efecto, tal requisito se eleva como un acto solemne e indispensable para que el acuerdo extra legal del que se trate, produzca efecto; de tal suerte que para que nazca a la vida jurídica y produzca efectos de igual estirpe es necesario que la Convención se consigne en un escrito, se extienda en tantos ejemplares cuantas sean las partes contratantes y, además, que uno de aquellos se deposite en el Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma, solemnidades sin las cuales «la convención no produce ningún efecto», como claramente se indicó en la providencia CSJ SL738-2018, bajo los siguientes términos:*

*De antaño, la jurisprudencia de la Sala ha entendido la exigencia consagrada en la norma legal no solo como una formalidad, sino además, como un requisito asociado estrechamente a la existencia misma del convenio colectivo de trabajo, no tanto por blindar con mayores garantías los derechos de los trabajadores beneficiarios de la convención, como sí por la necesidad de revestir de certeza ante las partes y frente a terceros la existencia del acto y la correlativa generación de efectos del mismo.*

#### **4. CASO EN CONCRETO.**

Se observa en el presente proceso que el actor pretende que se declare una desmejora laboral y salarial en su contra, como consecuencia de ello se condene a pagar a la demandada el retroactivo salarial y reliquidar las prestaciones sociales, incluyendo las cesantías desde el 01 de febrero de 2017.

En contraposición de lo solicitado por el actor, la demandada aseveró que al demandante se le cancela por hora laborada de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo; también adujo que no se le debe pagar acreencias laborales que se han causado y la disminución salarial es por la disminución de las horas laboradas.

La Sentenciadora de primera instancia declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes. Absolvió de las demás pretensiones de la demanda por no existir una razón discriminatoria de la reducción salarial. Respecto a las pretensiones de los beneficios de la convención colectiva no los concedió por no haber demostrado la afiliación y no haber aportado el depósito de la convención colectiva.

Así las cosas, procede la Sala a desatar el primer problema jurídico el cual es:

*¿Hay desmejoramiento de las condiciones laborales del demandante?*

Las pruebas que se tendrán en cuenta para resolver el problema jurídico anteriormente mencionado son las mencionadas a continuación:

- ✓ Contrato individual de trabajo a término indefinido para personal de roll o nómina diaria celebrado entre el demandante y la demandada (fls-251-252).



- ✓ Constancia del representante legal de la DRUMMOND LTD donde se constata que el señor OSMAN PADILLA MANJARRES labora 5 días en turno diurno 8 horas (fl.253).
- ✓ Constancia del representante legal de la DRUMMOND LTD en donde da fe que el demandante devenga un salario básico de \$3.335.462.40 (fl. 26)
- ✓ Fallo de tutela proferido por el Juzgado Tercero Municipal para la Adolescencia con funciones de control de Garantías en donde se le tutela sus derechos fundamentales a la seguridad social, trabajo en condiciones dignas, integridad física y a la vida (fls.27-36).
- ✓ Confidencial de Nómina que contiene la segunda quincena de julio de 2019 (fls. 166-167
- ✓ Confidencial de Nómina que contiene la primera quincena de agosto de 2019 (fls. 168-169).
- ✓ Confidencial de Nómina que contiene la segunda quincena de agosto de 2019 (fls. 170-171).
- ✓ Confidencial de Nómina que contiene la primera quincena de septiembre de 2019 (fls.172).
- ✓ Confidencial de Nómina que contiene la segunda quincena de septiembre de 2019 (fls.173-174).

De las anteriores pruebas documentales se desprende que el demandante inició a laborar con la empresa demandada desde el 16 de mayo desde el 2006 según lo estipula la cláusula séptima, en la cláusula segunda del contrato de trabajo las partes pactaron que se le reconocerá al trabajador conforme a la tarifa horaria laborada por la suma de \$6.095.81 del contrato de trabajo visible a folios 251-252 con el cual se demuestra la fecha del inicio del contrato y como sería la forma del pago.

De la documental que contiene el fallo de acción de tutela visible a folio 27-36 por medio de la cual se ordena a la empleadora demandada lo siguiente:

*“TUTELAR los derechos a la SEGURIDAD SOCIAL, al TRABAJO en CONDICIONES DIGNAS, a la INTEGRIDAD FÍSICA y a la VIDA reclamados por la Dra. ROSMIRA TRILLOS en representación del señor OSMAN PADILLA MANJARRES, y por ende ordenar al señor gerente EMPRESA DRUMMOND LTD proceda conforme a las recomendaciones de la Fundación Sueño Vigilia Colombiana “Fundasuvicol IPS” a reubicar al señor OSMAN PADILLA MANJARRES en el turno 5\*8 de las 6 a las 18 horas para así mejorar adherencia al auto CPAP y de su trastorno de sueño”(…)*

Se esgrime de lo anterior que el Juez de tutela ordenó a la demandada a reubicar al señor OSMAN PADILLA MANJARRES a reubicar en un turno 5x8, haciendo referencia es al turno como lo acusa la parte demandada tanto en el escrito de la contestación de la demanda y como lo reiteró en los alegatos de conclusión razones que son aceptadas por esta Colegiatura.

En el caso de marras se duele el demandante de la existencia de una desmejora de las condiciones laborales al demandante por una disminución del salario devengado; bien claro es el contrato de trabajo a establecer las partes que el demandante ganaría por hora laborada y como el contrato es ley para las partes tiene plena validez lo pactado entre las partes, por tanto, esta situación se encuentra amparada por el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y la Sentencia SL520-2020 citada en los insumos jurisprudenciales.

Aunado a lo anterior, la parte demandante al indicar que hay una desigualdad salarial frente a los demás trabajadores este debe demostrar frente a los demás trabajadores que se encuentran en el mismo cargo y la parte demandada debe justificar mediante razones objetivas la afectación en el salario.

En el caso sub examine quedó demostrado por las declaraciones rendidas por los señores ANTONIO BLANQUICET y MARIO DE LUQUE DANIELS coincidieron en que el demandante fue reubicado en el turno de 5x8, es decir, trabaja 5 días a la semana por ocho horas y descansa 8 días, la razón por la que el señor OSMAN PADILLA MANJARRES se encuentra en ese turno es por mandato de una orden judicial. Igualmente, a folio 253 del expediente la demandada da constancia que el demandante labora en un turno 5x8.

En consecuencia, las razones por las cuales se trasladó al actor fue por una orden de tutela que es un factor objetivo, por ende, la demandada no incurrió en causal alguna de una discriminación como lo señala el numeral segundo del artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo.

De otro lado, dentro del acervo probatorio a folio 26 del militante obra constancia por el representante legal de la demandada la cual atestigua que el actor recibe como contraprestación por el servicio prestado la suma de \$3.335.462.40. salario que es mayor del salario mínimo y en el caso en que el demandante devengara menos del salario mínimo, sí habría lugar a la desmejora de factores salariales, pero en el caso de marras no hay lugar a la desmejora laboral como lo aduce la demandante.

Al hilo de lo anterior, según los confidenciales de nómina visibles a folio 166-174 los cuales contiene la suma devengado por el señor OSMAN PADILLA MANJARRES se observa que recibía pagos por descansos compensatorios, sumado a ello se demuestra que el demandante recibía el salario dependiendo de las horas que trabajaba por lo que son de recibidos los argumentos de la parte pasiva de la Litis y lo decidido por la Juzgadora de Primera Instancia.

Al no haber salido avante este problema jurídico por sustracción de materia se hace innecesario realizar el estudio de la reliquidación de las prestaciones sociales.

Por otro lado, en cuanto a los argumentos de la parte apelante respecto a las pruebas testimoniales es menester aclarar que los jueces podrán formar su convencimiento de manera libremente conforme a las pruebas allegadas oportunamente al proceso

Del testimonio rendido por ANTONIO BLANQUICET se tiene que el objeto para lo cual fue citado para rendir en cuanto al pago en cuanto a la nómina. Así lo hizo durante el transcurso de la audiencia al decir que: *“No hay desmejora salarial, frente a los demás trabajadores tiene horario único. La hora trabajada es lo que se paga y se pactó en el contrato de trabajo”*

En cuanto a las declaraciones de JORGE MARIO RIVERA MORÓN, este fue citado para rendir lo referente a la salud ocupacional del actor, manifestó que: *“Los médicos recomendaron trabajar 8 horas al día solo de día sin horario extendido para que no se empeorara. Que una enfermedad como la de OSMAN puede ser temporal o permanente y eso lo determinan los médicos especializados, que sí tiene conocimiento del fallo de tutela y supo que había ordenado el cambio de turno de OSMAN”.*

Una vez realizado el estudio de la práctica de testimonios se tienen que fueron seguros, coherentes y muy claros al rendir su declaratoria, por lo tanto, no se van a desestimar tal y como lo solicita la parte recurrente.

Ahora bien, procede a desatar el segundo problema jurídico: *¿Es acreedor el señor OSMAN PADILLA de los beneficios convencionales?*

De acuerdo al artículo 469 del Código Sustantivo de trabajo y la Sentencia SL1643-2021 de la Corte Suprema de Justicia señalada para efectos de que la convención colectiva surta debe estar acompañada del depósito de la convención colectiva. En el caso bajo estudio se observa que a folio 175-211 está la convención colectiva de trabajo DRUMMOND LTD-SINTRADEM 2019-2022, pero esta carece del depósito colectivo, por tanto, no produce efectos jurídicos y el actor no puede ser acreedor de los beneficios convencionales.

Sumado a lo anterior, para reiterar la no concesión de los beneficios colectivos el demandante no cumplió con la carga de demostrar que pertenecía al sindicato ni que la tercera parte de la empresa demandada perteneciera al sindicato tal como lo establece el artículo 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por las razones expuestas se confirmará la sentencia de primera instancia en su integridad en razón de que no existe desmejora de las condiciones laborales, los testimonios fueron claros y seguros; en cuanto a los beneficios de la convención colectiva no se concederán por no haber aportado el depósito de la convención colectiva ni haber demostrado que pertenecía al sindicato.

Condena en costas a la parte vencida.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 11 de septiembre de 2020 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana dentro del proceso promovido por OSMAN PADILLA MANJARRES en contra de DRUMMOND LTD.

**SEGUNDO: CONDENAR** en condena en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

Notifíquese por estado, para tal objeto remítase a la secretaria de la Sala Civil Familia -Laboral para lo de su competencia.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**MAGISTRADO PONENTE**

**JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ**  
**MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**MAGISTRADO**