

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

SENTENCIA LABORAL

03 de febrero de 2022

Aprobado mediante acta No. 30 de fecha 03 de marzo de 2022

20-001-31-05-001-2018-00263-01 Proceso Ordinario Laboral Promovido por WILLIAM ANTONIO RICO JACOME contra DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA "DPA COLOMBIA LTDA

1. OBJETO DE LA SALA.

En aplicación del Decreto 806 del 04 junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre recurso de apelación interpuesto por la parte demandante de la sentencia proferida el 19 de noviembre del 2019.

2. ANTECEDENTES.

2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1 WILLIAM ANTONIO RICO JÁCOME, celebró contrato de trabajo escrito de duración indefinida el día 1 °. De julio de 2004, con DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA.

2.1.1.3. El cargo inicial asignado al actor era el de analista II y posteriormente fue ascendido al cargo de apoyo logístico llenaje, el cual desempeño hasta la terminación del contrato

2.1.1.4. El último salario básico devengado fue de \$1.279.606 mensuales y el variable aproximadamente en \$2.319.652 para 77322 diarios.

2.1.1.5. Los trabajadores de la empresa demandada tienen constituidos 3 Organizaciones sindicales: a) Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, Afines y Similares en Colombia "SINAL TRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA., y el demandante estaba afiliado esta última, con ellas suscribieron convención colectiva con vigencia de 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, con depósito del 17 de diciembre de 2015.

2.1.1.6. La empresa demandada decidió de manera unilateral la terminación del contrato de trabajo del demandante a partir del 27 de febrero de 2017.

2.1.1.7. De forma de manera paralela a la indemnización por terminación sin justa causa de los contratos de trabajo, concertada en el artículo quinto (5) de la convención colectiva de trabajo, la empresa demandada pactó con las tres (3) organizaciones sindicales, otra indemnización extraconvencional adicional por terminación sin justa causa del contrato de trabajo.

2.1.1.8 En el caso de la terminación sin justa causa del contrato de trabajo, las dos (2) indemnizaciones (la convencional y la extra convencional), son de compatible y concurrente aplicación por tener ambos acuerdos vigencias simultáneas, entre las mismas partes, hasta 31 de diciembre de 2018

2.1.1.9 A la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo del demandante, solamente pagó la indemnización pactada en el acta extra convencional pero no pagó al actor, ni ha pagado aún, la indemnización que establece el artículo quinto (5°.) de la convención colectiva de trabajo cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2018 y es aplicable al presente caso.

2.2 PRETENSIONES.

2.2.1. Se declare que WILLIAM ANTONIO RICO JACOME, trabajó al servicio exclusivo y bajo la subordinación de la DPA COLOMBIA LTDA, desde el 1 de julio de 2004 hasta el 27 de febrero de 2017 en el cargo de apoyo logístico llenaje.

2.2.2 Declarar que la DPA COLOMBIA LTDA terminó la relación de manera unilateral y sin justa causa.

2.2.3 En consecuencia, de lo anterior condenar a la demandada a pagar al actor la indemnización consagrada en el artículo 5 literal d de la convención colectiva de trabajo con vigencia 2016-2018., que comprende la indemnización por valor de \$26.212.158

2.2.4 Condenar al pago de intereses moratorios legales a partir del 27 de febrero de 2017 hasta el pago total de la obligación

2.2.5 Que se condene al pago de costas y agencias en derecho.

2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

A través de apoderado judicial contestó la demanda de la siguiente manera: aceptó la relación laboral, la terminación de la relación laboral sin justa causa, niega los hechos relacionados al pago de la indemnización deprecada, toda vez que ya reconoció la indemnización por despido injusto contenida en el acta extra convencional y que resultaba ser más favorable al trabajador.

En su defensa propuso los siguientes medios exceptivos: *Inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación, prescripción.*

2.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La A-quo en sentencia del 19 de noviembre de 2020, resolvió de la siguiente manera:

Declaró probada la excepción de cobro de lo no debido presentada por la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA DPA LTDA y consecuentemente absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda promovida por WILLIAM ANTONIO RICO JACOME.

Por otro lado, condenó en costas a la parte demandante.

2.5 PROBLEMA JURIDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

Determinar si ¿Procede el reconocimiento y orden de pago de la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre DPA COLOMBIA LTDA y los sindicatos SINALTRAIVEC,

SINTRADPA y UTRADPA o si por el contrario debe prosperar alguna de las excepciones propuestas por la demandada?"

Indica que la pretensión se fundamenta en las dos indemnizaciones convencional y extra convencional son de compatible y concurrente aplicación por tener ambos acuerdos vigencia simultanea y que la demanda solo pagó la indemnización extra convencional, pero no canceló la convencional.

La demandada aceptó el contrato de trabajo que lo termino unilateralmente y que cancelo la indemnización por despido injusto contenida en el acta extra convencional de 2016-2018 por ser más favorable al trabajador, por lo que no existe saldos insolutos a su cargo.

De igual forma existe en el expediente prueba documental que acredita que existió un contrato de trabajo vigente entre el 1 de junio de 2004 hasta el 27 de febrero de 2017 con la demandada dio por terminado la relación de manera unilateral. Igualmente obra la convención colectiva con la constancia de depósito ante el Ministerio de Trabajo, que el artículo 5 de la convención contempla la tabla de indemnización por terminación del contrato sin justa causa donde se tasan las indemnizaciones de acuerdo al tiempo laborado (fls. 10-32). Por otro lado, obra acta extra convencional firmada entre DPA Y SINALTRAIBEC, ULTRADPA y SINTRADPA (fls.33-37 suscrita el 8 de diciembre 2015 por las mismas partes en la que se acuerda que esta es adicional en los acuerdos pactados y la vigencia 2016-2018 y en esa acta sobre el punto de indemnización establece una tabla de liquidación con vigencia 2013-2015.

Señala que JAIRO AMAYA BRÍÑEZ jefe de recursos humanos, relató que estuvo a cargo del proceso de notificación de la terminación del contrato de trabajo al demandante que al existir 2 tablas para calcular la indemnización por despido injusto la pacta en la convención y una extra convencional por ser más favorable al trabajador.

Igualmente, el representante legal de la empresa adujo que aplicó la indemnización extra convencional por resultar más favorable al trabajador además por que no podría recibirse un doble pago por el mismo concepto.

Sobre el valor y la vigencia de la convención colectiva y actas extra convencionales, el Ministerio de la Protección Social, emitió el concepto 3082399 del 7 de octubre del año 2011, diciendo lo siguiente: *"en relación con el asunto hay que aclarar que el trámite normal del conflicto colectivo cuando se trata de soluciones concertadas*

entre las partes, el mecanismo por el cual puede darse solución al diferendo es la a través de la celebración de una convención o pacto colectivo de trabajo (...) La convención colectiva es, entonces, una norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores.

Cita las sentencias de la Corte Suprema de Justicia SL12575/2017 4455/2018, respecto las modificaciones de las convenciones resaltando lo siguiente: *"Son de carácter aclaratorio que buscan esclarecer asuntos confusos y deficientes de lo pactado de un instrumento colectivo modificatorios, son los tendientes a cambiar aspectos que ya han sido previamente definidos en el instrumento colectivo o a introducir unos diferentes a los ya acordados.*

En este caso el acuerdo extra convencional, hace parte de la convención colectiva que suscribieron la DPA con los sindicatos SINALTRAIBEC, ULTRADPA y SINTRADPA, vigencia 2016 a 2018, no son dos normas distintas, pero para el caso de que así lo fuera la misma constitución política en el artículo 53, aceptando en gracia de discusión de que fueron dos normas distintas que cuando existan dos normas que regulen el mismo tema pero que haya diferencias entre una regulación u otra, el operador judicial o quien tenga la obligación de aplicar la norma, deberá escoger la más favorable al trabajador. No dice la C.P. que existiendo de normas sobre el mismo tema se le deba conceder dos derechos que contemple cada norma, sino que se debe aplicar la más favorable.

En el caso bajo estudio la convención suscrita ya indicada y en lo que respecta a la indemnización por despido injusto, el acta extra convencional vino a mejorar las condiciones económicas pactadas de la indemnización por despido injusto, así las cosas, advierte el Juzgado que la demandada al momento de aplicar la convención colectiva hizo la interpretación correcta puesto que su conducta se ajustó al artículo 53 de la CP. Al artículo 21 del C.S.T. y al literal c del artículo 40 de la convención colectiva. Entonces como no existe duda de que lo que pretende el demandante es que se le reconozca no un mayor valor porque se dejó de pagar un mayor valor que establecía la convención sino lo que pretende que se le reconozca otra indemnización por despido injusto, advierte el despacho que ese derecho no está planteado, no está reconocido en la convención ni en el acta extra convencional por ello DPA al liquidar la indemnización por despido injusto aplicando el acta extra

convencional actuó en derecho, pues aplicó la norma más favorable al actor. Por tanto, declara probada la excepción del cobro de lo no debido y absuelve a la demandada de las pretensiones de la demanda.

2.6 RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada por la juez de primera instancia, la parte demandante, propuso recurso de apelación indicando los siguientes tópicos:

- ✓ Por convenio entre la demanda y los sindicatos de trabajadores de DPA, se celebró una convención colectiva con vigencia 2016-2018 y en su artículo 5 se consignó una tabla de indemnización por terminación de contrato sin justa causa
- ✓ Por razón de la beligerancia sindical y los trabajadores se convino en un acta extra convencional una tabla una tabla de indemnización por terminación de contrato sin justa causa. Es adicional porque así lo pactaron las partes convención colectiva 2016-2018
- ✓ Si la tabla indemnizatoria del acta extra convencional, es adicional de la tabla convencional, significa que la tabla es una sola, no 2 como se ha venido aduciendo porque lo que se adiciona a una cosa pasa a ser parte de esa misma cosa y deja de ser otra cosa, para formar una unidad y es una sola porque así lo convinieron las partes, las que expresaron que una complementaba a la otra, nunca dijeron que la una derogaba a la otra, tampoco que eran incompatibles o sustitutas. No es admisible como lo dicen que se trata de 2 tablas cuando es solo una.
- ✓ Todo derecho laboral que es extralegal como lo fueron las tablas indemnizatorias, se pactan por simple voluntad de las partes para que las partes lo cumplan y pasan a integrar el contrato de trabajo, tanto así porque una convención lo que constituyen son derechos y deberes no expectativas y en tal condición no puede estar sujeta a interpretaciones que nieguen el espíritu de lo que se ha convenido.
- ✓ Parece burlesco que una empresa que ha convenido una indemnización convencional y una extra convencional adicional por una misma causa de despido en plena voluntad con sus sindicatos, salga después diciendo que de las dos elige a su arbitrio una de las dos cuando ambas fueron voluntariamente convenidas a una adicionada como a la otra, eso es hacer burla de los derechos de los trabajadores. Si se acepta dicho comportamiento

sería como legitimar el acto abusivo del empleador de elegir a su arbitrio una tabla cuando está obligado a cumplir las dos tablas que el mismo convino.

2.7 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.7.1 RECURRENTE

Mediante auto del 13 de agosto de 2021 y notificado por estado electrónico del 17 de agosto de 2021, se corrió traslado en término al recurrente para presentar alegatos de conclusión, presentando escrito de manera oportuna de acuerdo a la constancia secretaria de fecha 30 de agosto de 2021 de la siguiente manera:

DE LA PARTE DEMANDANTE.

Señala que las pruebas aportadas en la demanda demuestran los hechos esenciales de la relación laboral que vinculó al accionante con el empleador demandado. Entre ellos. a) Contrato de trabajo escrito. b) cargo desempeñado y ascensos laborales. c) Salario devengado. d) Certificaciones del despido sin causa que terminó la relación laboral. e) La convención colectiva (2016-2018) que contempla en su articulado la indemnización debida por la terminación del contrato por injusta causa. f) Los acuerdos pactados entre la empresa demandada y los sindicatos de trabajadores de la misma en los que constan las actas extra convencionales adicionales a la negociación en la convención colectiva de trabajo, (enero 2016 a diciembre 2018) como consta en las mismas actas.

Señalo que años antes (2013-2015) ya se habían firmado tanto en la convención colectiva como en los acuerdos extra convencionales adicionales se habían acordado sendas indemnizaciones paralelas entre trabajadores y empleador. Es decir, lo acordado no fue producto de la improvisación ni de inocente o culposa imprevisión, lo que se hizo fue fruto de una negociación que llevó al reconocimiento debido por la empresa a un trabajador que fuera despedido con injusta causa

Agregó que también consta en las actas del acuerdo que las indemnizaciones eran complementarias y concomitantes, pues no se pactó cláusula de reemplazo o de incompatibilidad entre ambas, ni que la una reemplazaba o sustituía a la otra.

2.7.2 NO RECURRENTE

Mediante auto del 6 de septiembre de 2021 y notificado por estado N°134 del 7 de septiembre siguiente, se corrió traslado al no recurrente para presentar alegatos de conclusión; sin embargo, de conformidad con la constancia secretarial del 20 de septiembre de 2021, no se hizo uso de este derecho

3. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial, 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 PROBLEMA JURÍDICO

Partiendo de la base que el contrato de trabajo quedó plenamente acreditado, de acuerdo a la contestación de la demanda y las pruebas documentales aportadas por ambas partes.

Considera la Sala que consiste en determinar: *“¿Hay lugar al pago simultáneo de las indemnizaciones por despido sin justa contenidas en la convención colectiva y el acta extra convencional ambas con vigencia 2016-2018?”*

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema sumido serán los siguientes:

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO

3.3.1 CONVENCIÓN COLECTIVA

Convención Colectiva de trabajo suscrita entre la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA. y los sindicatos SINAL TRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA con vigencia a partir del 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018 con nota de depósito del 17 de diciembre de 2015.

Actas extra convencionales vigentes 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018 firmadas entre DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA. y los sindicatos SINAL TRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA

3.3.2 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 467. Definición Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Artículo 468. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

3.4.1 Validez de los acuerdos extra convencionales (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL-3615/2020 radicación N° 84039 de 9 de septiembre de 2020 MP. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)

(...)“LABORAL COLECTIVO » ACUERDO EXTRACONVENCIONAL » VALIDEZ - La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha insistido en que los acuerdos individuales no pueden lesionar las convenciones colectivas, de manera que aquellos son admisibles en la medida que sean más favorables que los previstos en los acuerdos colectivos Tesis: «Teniendo en cuenta lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo ha insistido en que los acuerdos individuales no pueden erosionar las convenciones colectivas, de manera que aquellos son admisibles en la medida que sean más favorables que los previstos en los acuerdos colectivos. En tal dirección, la Recomendación n.º 91 de la OIT sobre los contratos colectivos refiere tres reglas a considerar respecto a la eficacia de los convenios colectivos: “1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo; 2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo; y 3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo”.

3.4.2 Posibilidad de modificar la convención colectiva a través de acuerdos extraconvencionales (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL-12575-2017 radicación N° 57173 de 16 de agosto de 2017 MP. Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)

"...“1.POSIBILIDAD DE MODIFICAR LA CONVENCION COLECTIVA A TRAVÉS DE UN ACUERDO EXTRA-CONVENCIONAL Comienza la S. por señalar que un acuerdo extra-convencional, como el que es objeto de discusión en el sub lite, no tiene necesidad de depositarse en la cartera del trabajo para que surta los efectos queridos por las partes, tal y como ya lo ha reiterado esta Corporación en múltiples oportunidades. En efecto, desde hace cerca de una década, en sentencia CSJ SL32247-2008, reiterada entre otras en las providencias CSJ SL889-2014, CSJ SL11321-2014, CSJ SL42830-2014 y CSJ SL2105- 2015, dijo la S.:

(...) Ello, porque como se explicó en la sentencia CSJ SL2105-2015 ya citada, existe distinción entre los acuerdos extra convencionales que tienen carácter aclaratorio y los modificatorios, pues los primeros son aquellos que buscan esclarecer asuntos confusos y deficientes de lo que se pactó a través de un instrumento colectivo; mientras que los segundos, cambian aspectos que ya han sido previamente definidos en aquel o a introducir unos diferentes a los ya acordados. También se adoctrinó entonces (CSJ SL2105-2015), que los acuerdos modificatorios únicamente son válidos en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la convención, en tanto nada impide que los trabajadores o sus representantes, en caso de ser sindicalizados, pacten con sus empleadores prerrogativas superiores a las legal o convencionalmente establecidas. En tal sentido, se pronunció la S. en sentencia CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32347 reiterada en la atrás reseñada y, entre otras, en la CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39744 cuyo análisis jurisprudencial dio plena validez a un acuerdo extra convencional en el que se acordó un beneficio adicional para los trabajadores referente a la estabilidad.

Dijo en esa oportunidad la Corporación: Nada se opone a que en el Derecho del Trabajo los trabajadores, bien sea por sí mismos o representados por la organización sindical a la cual pertenecen, celebren acuerdos con los empleadores tendientes a regular diversas situaciones laborales y menos aún, tampoco puede haber oposición o ilicitud en cuanto con ellos se superen los mínimos derechos legales o inclusive convencionales. Si el simple acto unilateral de un empleador puede crear derechos para los trabajadores en tanto superen los mínimos

legalmente establecidos, con mucha mayor razón ello puede aplicarse a los convenios directos que celebren con sus servidores. Un acuerdo, como el que ahora ocupa la atención de la S., se convierte en ley para los contratantes sin desconocer el clásico principio que lo informa y según el cual debe ejecutarse de buena fe. Así se desprende claramente de los artículos 1602 y 1603 del Código Civil, que entre otros regulan el efecto de las obligaciones válidamente celebradas y de cuyas fuentes o nacimientos, señaladas en el artículo 1494 ibídem, vale la pena destacar el concurso real de voluntades de dos o más personas o el hecho voluntario de la persona que se obliga. (Resaltado fuera del texto). Se tiene entonces que tales arreglos producen efectos para las partes, siempre que sean para aclarar y/o mejorar las condiciones que ya han sido pactadas, e incluso, no necesitan ninguna solemnidad y no requieren -como se afirmó a espacio- de depósito en los términos del artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, para gozar de plena validez. (...)

4. CASO CONCRETO.

Se advierte que la parte demandante, pretende que se pague la indemnización por despido injustificado pactada en el numeral 5 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la DPA y SINAL TRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA con vigencia 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, toda vez que la demandada solo le canceló la indemnización señalada en el acápite denominado TABLA DE INDEMNIZACION contenida en el acta extra convencional con la misma vigencia de la convención antes indicada.

En contraprestación de lo indicado por el demandante, se opone al pago de la indemnización por terminación del contrato sin una justa causa pactada en el numeral 5 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la DPA y SINAL TRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA con vigencia 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, toda vez que en la liquidación pagó la más favorable al trabajador

Ahora bien, en relación a lo anterior el A-quo en primera instancia declaró la probada la excepción de cobro de lo no debido, habida cuenta, que la demandada había liquidado de manera correcta la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin una justa causa, pues en aplicación al artículo 53 de la CN el empleador había pagado la indemnización que surgía más favorable para el demandante.

Procede entonces a resolver el problema jurídico planteado en el plenario:

“¿Hay lugar al pago simultáneo de las indemnizaciones por despido sin justa contenidas en la convención colectiva y el acta extra convencional ambas con vigencia 2016-2018?”

Para dilucidar el problema jurídico planteado, se descende a verificar el material probatorio apartado al dossier:

- ✓ Convención colectiva de trabajo periodo 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018 suscrita entre, con su respectiva nota de depósito de fecha 17 de diciembre de 2015 ante el Ministerio de Trabajo, que contempla lo siguiente:

✚ ARTÍCULO QUINTO (5°): TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.

✚ *En caso que la Empresa decida dar por terminado sin justa causa los contratos de trabajo a término indefinido suscrito con los trabajadores, reconocerá una suma como indemnización, de acuerdo con la siguiente tabla:*

✚ a) *Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;*

✚ b) *Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo y menos de cinco, se le pagará treinta y cinco (35) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;*

✚ c) *Si el trabajador tuviere cinco años o más de servicios continuo y menos de diez, se le pagará treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; y*

✚ d) *Si el trabajador tuviere diez o más años de servicio continuo se le pagará veinticinco (25) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.*

La anterior tabla reemplaza la tabla de indemnización consagrada en la ley para los eventos de terminación sin justa causa de los contratos de trabajo.

✚ “ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO (40) PROTECCION A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

a) *Quedan vigentes todos los derechos y beneficios establecidos por ley que no estén regulados en la presente Convención.*

Cuando surjan reformas a las leyes de trabajo que impliquen disminución o reducción de estos derechos, seguirán vigentes las disposiciones contenidas en la presente convención.

b) *Los beneficios consagrados en la presente Convención son imputables a cualquier otro que la Empresa tuviere que hacer por disposición legal, convencional o por orden de cualquier autoridad. En consecuencia, cualquier beneficio que sea inferior a lo estipulado en esta Convención, no alterará lo*

consignado en ella y de otro lado, si fuesen superiores, la Empresa sólo estará obligada a reconocer la diferencia resultante.

c) En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de la presente convención, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte se aplicará en su integridad.

d) La Empresa a través de su Departamento de Recursos Humanos realizará, incentivará y promocionará seminarios, talleres, e información sobre Derecho Humanos. Para la realización de esta actividad se coordinará con la directiva del sindicato para la escogencia de los respectivos facilitadores.

- ✓ Actas extraconvencionales DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA y los sindicatos SINAL TRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA, suscrita el 8 de diciembre de 2015 en la cual se inscribe lo siguiente:

“TABLA DE INDEMNIZACIÓN:

En caso que la Empresa decida la terminación un lateral del contrato de trabajo sin una justa causa, respecto de los trabajadores a filiados a SINAL TRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA, pagará con la liquidación los valores establecidos en el acta extra convencional con vigencia 2013-2015 (1 año antigüedad: 4 millones de pesos, 2 años antigüedad: 8 millones de pesos; 3 años antigüedad: 16 millones de pesos; 4 años antigüedad: 20 millones de pesos; 5 años de antigüedad: 22 millones de pesos; 6 años de antigüedad: 23 millones; 7 años de antigüedad: 24 millones de pesos y 8 años o más de antigüedad: 26 millones de pesos y adicionando los siguientes valores: por cada año adicional después de los 8 años de antigüedad: 3 millones de pesos) - firmada entre la Empresa DPA y SINAL TRAINBEC, UTRADPA Y SINTRADPA.

Vigencia: El presente acuerdo extra convencional contenido en este numeral tendrá aplicación única y exclusivamente durante la vigencia de la actual convención colectiva, es decir, solo tendrá vigencia entre el 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018.

- ✓ Liquidación final del contrato con una indemnización para un total de \$41.436.825, especificando como indemnización la suma de \$38.000.000. (fl110)

Inicialmente conviene manifestar que las convenciones colectivas pactadas entre las empresas y sindicatos con el fin de fijar condiciones que regirán los contratos de trabajo. De acuerdo a esto se observa al plenario la celebración de una convención entre la DPA COLOMBIA LTDA y los sindicatos SINAL TRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA, para una vigencia del 1° de enero de 2016 al 31 de enero de 2018, en la cual se pactó en su numeral 5 una indemnización por terminación unilateral del contrato sin una justa causa, situación que fue aceptada por la parte demandada. Que igualmente y con la misma vigencia, se suscribió entre las mismas partes un acta extra convencional en la cual se pactó una indemnización en caso de que la

empresa decidiera la terminación unilateral del contrato sin una justa causa respecto de los trabajadores afiliados a los referidos sindicatos, que mejoró ostensiblemente las condiciones inicialmente pactadas para la misma indemnización.

Por lo anterior se hace necesario establecer, que la celebración de acuerdos extra convencionales es permitida, de acuerdo a lo indicado en la Jurisprudencia citada como apoyo y más aún si estos acuerdos extra convencionales se suscriben con la intención de modificar la convención, para mejorar las condiciones inicialmente pactadas por las partes, para que estas prerrogativas tengan validez, de lo contrario serían ineficaces. De otro lado, se debe indicar que las mismas no requieren de depósito ante el Ministerio de la Protección Social, como lo exige la convención inicial, de acuerdo a lo establecido en el artículo 469 del C.S.T. y así lo ha expresado la Corte Suprema de Justicia.

Se observa en el caso de marras, que acta extra convencional se dio para mejorar de manera generosa la indemnización por despido sin justa causa, pues en el caso puntual el actor con aproximadamente 13 años de servicios si se le aplicara el beneficio de la convención la misma correspondería a la contemplada en el literal d del artículo 5 que señala *"Si el trabajador tuviere diez o más años de servicio continuo se le pagará veinticinco (25) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción"*

Ahora verificada la indemnización contemplada en el acta extra convencional se paga de acuerdo a la antigüedad del actor corresponde a: *8 años o más de antigüedad: 26 millones de pesos y adicionando los siguientes valores: por cada año adicional después de los 8 años de antigüedad: 3 millones de pesos.*

Por otro lado, el demandante en su escrito de alegatos manifiesta que las indemnizaciones eran complementarias y concomitantes, pues no se pactó cláusula de reemplazo o de incompatibilidad entre ambas, ni que la una reemplazaba o sustituía a la otra, aunado a que en otras convenciones se habían pactado indemnizaciones paralelas. Para esto es necesario indicar que como dice el recurrente no se pactó cláusula de reemplazo, pero tampoco se pactó el pago simultáneo de las dos indemnizaciones por el mismo concepto. Ahora respecto a que en otras convenciones se pactó lo contrario, esos beneficios no fueron objeto de controversia en el presente asunto por tanto no viene al caso discutir otros acuerdos del cual no hace parte el demandante.

En razón a lo anterior y revisada de manera exhaustiva la convención nos encontramos con el artículo 40 de la misma contemplando en su literal c lo siguiente: *“En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de la presente convención, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte se aplicará en su integridad.”*

Conviene manifestar que la juez *a-quo* como fundamento para llegar a la conclusión que arribó para negar las pretensiones, trajo el artículo 53 de la C.N que reza:

*Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; **situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho**; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” **Negrillas fuera del texto.***

De acuerdo a todo lo expuesto considera esta Colegiatura, que el argumento expuesto por la *iudex a-quo* fue el correcto y se ajusta a derecho.

Corolario de lo anterior, procede esta Colegiatura a indicar que asiste razón al Juez en primera instancia al resolver de manera desfavorable las pretensiones y declarar probada la excepción de cobro de lo no debido, por tanto, se confirmará en su totalidad la sentencia proferida en primera instancia, proferida el 19 de noviembre de 2019 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar.

DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE.

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero laboral del Circuito de Valledupar el 19 de noviembre de 2019, dentro del Proceso Ordinario Laboral adelantado por **WILLIAM ANTONIO RICO JACOME** contra "**DPA COLOMBIA LTDA**".

SEGUNDO: CONDENAR en costas en costas en esta instancia. Fíjese como agencias en derecho a cargo de la parte recurrente por la suma de UN (1) SMLMV por no salir avante el recurso interpuesto. Líquidese en forma concentrada conforme lo señala el artículo 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 806 de 2020.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

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

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.
Magistrado

OSCAR MARINO HOYOS GONZALES
Magistrado.