

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA
Magistrado ponente

Valledupar, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintidós (2023)

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: YURLEIDINSON OROZCO MEJIA
Demandado: MECANICOS ASOCIADOS SAS
Radicación: 201783105001 2019 00044 01
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 24 de octubre de 2019.

I. ANTECEDENTES

El demandante a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral en contra de la sociedad Mecánicos Asociados SAS, para que se declare la existencia de una relación laboral desde del 13 de enero de 2015 hasta el 19 de diciembre de 2018. En consecuencia, pide se condene a la demandada a pagarle debidamente indexados, las desmejoras de salarios, bono de alimentación, transporte, estadía, las cesantías, intereses de las cesantías, primas de servicios y vacaciones insolutas causadas entre el 1° de enero a 19 de diciembre de 2018; así como la indemnización por despido injusto, indemnización moratoria por el pago incompleto de salarios y prestaciones sociales, indemnización la no consignación del auxilio de cesantías a un fondo privado, licencia por paternidad más las costas y agencias en derecho que se causen.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 13 de enero de 2015, suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de “*técnico mecánico*”, devengando como salario la suma de \$4.400.000.

Adujo que el servicio lo prestó bajo la modalidad de turnos, trabajaba 7 días y descansaba 3 días, hasta el 1° de septiembre de 2018, cuando fue desmejorado, pues la empresa lo hizo firmar otro contrato mientras disfrutaba de una licencia por paternidad, pasando de devengar un salario de \$4.400.000 a \$3.800.000.

Refirió que, el 19 de diciembre de 2018, la demandada le informó por escrito “*que ya no había más trabajo*”, sin ampararse en una justa causa para despedirlo.

Agregó que, la demandada no consignó ni pagó las cesantías causadas del 1° de enero al 19 de diciembre de 2018, así como tampoco pagó los intereses de cesantías, primas de servicios, vacaciones, horas extras y recargos dominicales y festivos causados durante ese periodo.

Finalmente relató que la empleadora nunca efectuó las cotizaciones al sistema de sugerida social integral.

Al contestar la demanda Mecánicos Asociados SAS, aceptó la existencia de un contrato de trabajo, pero por la duración de obra o labor contratada que inició el 13 de enero de 2015 y terminó por la finalización de la obra el 19 de diciembre de 2018 y que el último salario devengado por el actor lo fue en la suma de \$2.067.853; oponiéndose a las pretensiones de la demanda aduciendo que nada le adeuda al extrabajador pues todos sus derechos laborales fueron satisfechos en debida forma.

Para enervar las pretensiones de la demanda propuso en su defensa las excepciones de “*cobro de lo no debido*”, “*cobro de lo no debido por ausencia de causa*”, “*buena fe*”, “*prescripción*” y “*compensación*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia del 24 de octubre de 2019, resolvió:

“PRIMERO. *declárese que entre el demandante Yurleindinson Orozco Mojica, y la empresa Mecánicos Asociados Masa S.A.S. representada legalmente por Patricia Pinzón Gómez, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo por duración de obra o labor.*

SEGUNDO. *absuélvase a la empresa, Mecánicos Asociados Masa S.A.S representada legalmente por Patricia Pinzón Gómez, o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante Yurleidinson Orozco Mojica.*

TERCERO. *declárense, probadas las excepciones de mérito propuestas por la empresa demandada. exclusive la de prescripción que se declara no probada.*

CUARTO. *condénese en costas a cargo del demandante Yurleidinson Orozco Mojica. por secretaria líquidense las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma un salario mínimo legal mensual vigente.*

QUINTO. *concédase el grado jurisdiccional de consulta de la presente sentencia ante el superior funcional, en caso de no ser apelada, por haber sido totalmente adversa a las pretensiones del demandante.”.*

Como sustento de su decisión, señaló que no existe duda que entre las partes existió un contrato de trabajo bajo la modalidad obra o labor contratad que inició el 13 de enero de 2015 y terminó el 19 de diciembre de 2018, el cual fue modificado en 5 ocasiones mediante “*otros sí*”, suscrito por las partes.

Adujo que en el último “*otro sí*”, suscrito el 1° de septiembre de 2018, las partes modificaron los turnos del trabajador, pasando a trabajador en turnos de lunes a viernes en jornada diurna, descansado sábados, domingos y festivos, de donde no se evidencia disminución salarial pues el salario fue el mismo siempre por lo que no accedió a lo pretendido en tal sentido.

Consecuentemente con lo anterior, tampoco accedió al pago de prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social, aduciendo que estos fueron pagados por la empleadora.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme el apoderado judicial de la parte **demandante** interpuso recurso de apelación, con el que imploró la revocatoria de la decisión en lo que respecta a la absolución de las pretensiones de condena, aduciendo que el ultimo “*otro sí*” suscrito entre las partes, debido declararse ineficaz al ser desfavorable a trabajador, dado que no podría suprimirse una prima de servicios existente desde el contrato inicial, que por su carácter permanente lo convierte en factor salarial y el actor no podía renunciar a ella.

Expuso además que esa modificación resulta ineficaz además porque fue suscrita por el actor mientras este disfrutaba de una licencia de paternidad.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos que fueron materia de apelación. Por lo que corresponde determinar si a partir del 1° de septiembre de 2018, el actor fue desmejorado salarialmente y si como consecuencia de ello, debe la demandada ser condenada a la reliquidación pretendida.

No hace parte del litio en esta instancia por haber sido declarado por el juez de primer grado y no haber sido objeto de reparos que entre Yurleidinson Orozco Mejía y Mecánicos Asociados SAS, existió un contrato de trabajo bajo la modalidad “*por duración de obra y labor contratada*” que inició el 13 de enero de 2015 y terminó el 19 de diciembre de 2018.

1. De la desmejora salarial.

El artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990, establece que **“El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.”**

Ahora, la norma sustantiva no contempla justas causas para desmejorar condiciones laborales, lo que permite la ley es revisar el contrato de trabajo cuando se presenten situaciones especiales. Y, es por ello que el artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que el contrato puede ser revisado en los siguientes casos:

“Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor”. (negrilla por fuera del texto original).

Por otra parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia en sentencias como la SL1072-2021, tiene decantado que *“la discusión sobre ajustes, aumentos o incrementos salariales distintos al del salario mínimo legal, escapa a la órbita de competencia del juez del trabajo, en tanto se trata de un conflicto de tipo económico, propio de otros escenarios, y no de tipo jurídico, que es el que corresponde dirimir a los jueces, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo el entendido general de que las competencias judiciales son regladas”*.

En el presente asunto, se tiene que el 13 de enero de 2015, Yurleidinson Orozco Mejía y la sociedad Mecánicos Asociados SAS, suscribieron un contrato de trabajo bajo la modalidad *“DURACION DE UNA OBRA Y LABOR CONTRATADA”* (fº108 y 109), en donde se pactó como salario mensual la suma de **\$1.180.000**, y como jornada de trabajo se convino:

“Por razones de organización de la empresa, la naturaleza y necesidad de la labor contratada, el trabajador presta sus servicios personales en la modalidad de turnos de doce (12) horas diarias en turno 5x2 es decir labora cinco (5) días continuos de día incluyendo Festivos y como compensación descansará dos (2) días continuos y así sucesivamente. El empleador reconocerá al trabajador el pago de recargos o trabajo suplementario cuando estos hayan sido previamente autorizados expresamente por un representante del Empleador”

Y en su cláusula “tercera” pactaron:

“Remuneración: El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario que se indica en el encabezado del presente contrato. Dentro de este pago se encuentra incluido la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos 1, 11 y lil del C.S.T. Adicionalmente, el trabajador tendrá derecho a recibir: A) Por concepto de recargos por rotación la suma de \$234.000 mensuales, suma que constituye salarios para efectos legales. Este valor incluye las horas extras, recargos nocturnos, labores en domingos y festivos, y sus compensatorios que se originen en la jornada de trabajo descrita anteriormente. El valor pagado por concepto de recargos por rotación está sujeto al turno de trabajo y a la Intensidad horario definido anteriormente. Este valor podrá modificarse en la medida que cambie el turno de trabajo o la intensidad horaria. Así mismo el empleador garantiza al trabajador un sueldo básico mensual tal como aparece en el encabezado del presente contrato, así como su discriminación contenida en esta cláusula, sin que el concepto pagado por recargos por rotación se convierta en obligatorio a favor del trabajador. En el evento de modificación de la jornada de trabajo ó reforma de la ley laboral, que eliminen, modifiquen, reformen supriman o reduzcan el trabajo nocturno, suplementario, dominical o festivo en su valor o duración, el trabajador acepta desde ya que el valor a pagar ese concepto será modificado acorde con las nuevas disposiciones. B) por concepto de auxilio extralegal de Alimentación la suma de \$350.000 mensuales. Las partes acuerdan en que este valor no constituye salario en los términos del Art. 128 C.S.T, modificado por el Art 15 de la 50 de 1990.

El 30 de marzo de 2017 (fº 111), las partes mediante un “otro sí” modificaron ese contrato, así:

“CLÁUSULA PRIMERA: A partir del 01 de marzo de 2017 el trabajador desempeñará el cargo de TECNICO MECANICO.

*CLAUSULA SEGUNDA: A partir del 01 de marzo de 2017, la cláusula tercera “remuneración” contrato de trabajo queda así: El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios un sueldo básico mensual de **\$1.952.647...** Parágrafo Primero: Adicionalmente tendrá derecho a recibir: A) Por concepto de recargos por rotación la suma de \$1.113.009 mensuales ... B). Por beneficio de trabajo seguro la suma de \$520.706...”*

Y el 5 de septiembre de 2018 (f° 117 y 118), las partes efectuaron otra modificación mediante la modalidad “otro sí”, la cual quedó de la siguiente forma:

“CLAUSULA PRIMERA: A partir del 01 de septiembre de 2018 por razones de organización de la empresa, la naturaleza y necesidad de la labor contratada, el trabajador presta sus servicios personales en la modalidad de turnos de doce (12) horas diarias en turno 5x2 es decir laborará cinco (5) días continuos de día y como compensación descansará dos (2) días continuos y así sucesivamente.

*CLÁUSULA SEGUNDA: A partir del 01 de septiembre de 2018 la cláusula tercera "remuneración" del contrato de trabajo queda así: El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios un sueldo básico mensual de **\$2.067.853**. Dentro de esta suma se encuentra Incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos 1, 11 y III del C.S.T. Parágrafo primero: Adicionalmente el trabajador tendrá derecho a recibir: A) Por concepto de Recargos por Rotación la suma de \$558.320 mensual, suma que constituye salarios para efectos legales. Este valor Incluye tas horas extras, recargos nocturnos, labores en domingos y festivos, y sus compensatorios que se originen en la jornada de trabajo descrita anteriormente. El valor pagado por concepto de recargos por rotación está sujeto al turno de trabajo y a la intensidad horario definido anteriormente. Este valor podrá modificarse en la medida que cambie el turno de trabajo o la intensidad horaria. Así mismo el empleador garantiza al trabajador un sueldo básico mensual tal como aparece en el encabezado del presente contrato, así como su discriminación contenida en esta cláusula, sin que el concepto pagado por recargos por rotación se convierta en obligatorio a favor del trabajador. En el evento de modificación de la jornada de trabajo ó reforma de la ley laboral, que eliminen, modifiquen, reformen, ¡supriman o reduzcan el trabajo nocturno, suplementario, dominical o festivo en su valor ó duración, el trabajador acepta desde ya que el valor a pagar por ese concepto será modificado acorde con las nuevas disposiciones. B) Por concepto de Auxilio Extralegal de Alimentación la suma de \$551.428 mensuales. Las partes acuerdan en que este valor no constituye salario en los términos del Art. 128 C.S.T, modificado por el Art. 15 de la Ley 50 de 1990. C) Por concepto de Beneficio Por Trabajo Seguro la suma de \$551.428 en el desarrollo de una labor, este valor será liquidado con base en el temario que la administración utiliza para el cálculo del tiempo requerido para el desarrollo de una labor específica, valor que será cancelado todos los meses en la primera quincena , y se liquidará por el periodo comprendido entre el día primero (1) y treinta (30) del mes anterior, las partes convienen en que esa suma no constituye salario en los términos del Art. 128 C.S T, modificado por el Art. 15 de la 50 de 1990. Las partes también acuerdan que este valor no será cancelado en su totalidad o será cancelado parcialmente si ocurre una y/o todas de las siguientes condiciones. 1.- Que ocurra un accidente de trabajo de cualquier persona del grupo de trabajo. 2- Que se afecte la disponibilidad de los vehículos y/o equipos de propiedad de los clientes, 3- Por retrabajos que deban realizarse (Repetición de trabajos ya realizados) 4.- Baja productividad del personal. 5- Por Incumplimiento cualquier norma del reglamento interno de trabajo. 6- Por incumplimiento a cualquier norma del reglamento de Higiene y Seguridad industrial 7- En general cualquier evento que la administración considere afecte la prestación del servicio. Las partes aceptan y entienden que el trabajador tendrá derecho a la remuneración adicional descrita en el presente parágrafo siempre que la prestación de servicios sea efectiva y en desarrollo de la obra y labor acordada por ellas dentro de la ejecución de servicios de la relación comercial del empleador con el cliente y preste el trabajador sus servicios con dedicación exclusiva. En consideración de lo anterior, el TRABAJADOR*

entiende y acepta que una vez cese la prestación efectiva del servicio en desarrollo de la obra y labor acordada y en las condiciones acá estipuladas, independientemente de la causa, no tendrá el trabajador derecho a percibir la remuneración adicional descrita en el presente párrafo. De la misma manera. Independientemente de la razón que de origen a ello, si el trabajador no ejecutare efectivamente sus servicios, llegare a prestar servicios por medio de otro contrato; en ejecución de otro proyecto, labor u obra; en desarrollo de otro cargo; cese la ejecución efectiva, finalice de la dedicación exclusiva arriba mencionada; o permaneciere vigente el vínculo laboral entre las partes por cualesquier razón legal, jurisprudencial, constitucional, u orden judicial, el trabajador entiende que la remuneración consistirá únicamente en el valor del sueldo básico y no será obligatorio, aplicable ni exigirle la remuneración adicional estipulada en el presente párrafo, de la misma manera no será exigirle dicha remuneración adicional cuando la terminación de la relación laboral no se haga efectiva en razón de vigencia constitucional o similares. Los conceptos descritos en el presente párrafo, únicamente se reconocen con ocasión del cargo o labor, del cliente, del tipo de contrato, del lugar donde se desempeñan las labores y de la obra para la cual fue contratado, razón por la cual en el evento que uno de las anteriores condiciones cambie o desaparezca, las partes acuerdan que de manera automática no habrá lugar al pago de este auxilio(s), por lo que el Empleador únicamente estará obligado al pago del sueldo básico, salvo pacto expreso y por escrito entre las partes. Párrafo segundo: El empleador podrá suministrarle alimentación, alojamiento y/o transporte por su cuenta o a través de terceros, sin que esta constituya factor de salario para efectos legales, de conformidad a lo establecido en el Art. 128 del C.S del T., modificado por el Art 15 de la Ley 50 de 1990.

CLAUSULA TERCERA-Acuuerdo integral: A este contrato se entiende incorporadas las disposiciones del reglamento interno de trabajo, el reglamento de higiene y seguridad industrial, el Código de Conducta y Ética Comercial de Flúor o que adopte el empleador, directrices, guías, políticas, manuales, programas, instructivos, instrucciones memorandos y procedimientos establecidos por el empleador, por disposición legal y/o por el cliente en cumplimiento del contrato comercial para el cual el trabajador presta su servicio. Al respecto, el trabajador declara haber recibido y entendido dichas disposiciones (incluyendo el Resumen del Código de Conducta y Ética Comercial de Flúor para los trabajadores en campo de Stork), así como también declara que las cumple y las acata. De igual manera, entiende y acepta que los preceptos obrantes en dichas disposiciones y sus actualizaciones, son obligaciones laborales del trabajador.

CLÁUSULA CUARTA: Se mantienen vigentes las demás cláusulas del contrato de trabajo”.

Ahora, en diligencia de interrogatorio de parte, el actor confesó que había suscrito el contrato de trabajo y la modificación que del mismo hizo mediante el “*otro sí*” celebrado el 5 de septiembre de 2018, reformando con este ultimo su horario laboral, pues pasó de hacer turnos 7x3 y 7x4, en donde trabajaba en tiempo nocturnos, domingos y festivos, a trabajar turnos 5x2, trabajando de lunes a viernes en horario diurno, sin prestar sus servicios de noche, o días sábados, domingos y festivos, confesión que concuerda con el testimonio vertido por Alcira Velandia de la Hoz, quien manifestó que el entonces trabajador a partir de septiembre de 2018,

había decidido junto a su empleador cambiar de turnos 7x3 y 7x4 en donde laboraba días domingos y festivos. Así como en horas nocturnas a un turno 5x2 en donde laboraba de lunes a viernes sin prestar sucesivos personales los días sábados, domingos y festivos, ni en los horarios nocturnos.

A esa testigo se le otorga credibilidad, debido a que labora como “*coordinadora administrativa*” de Mecánicos Asociados SAS desde el año 2008, por lo que percibió de manera directa los hechos por ella relatados.

Al analizarse en su conjunto esas pruebas, no se evidencia que en el presente asunto con la suscripción del “*otro sí*” se hubiera desmejorado el salario del trabajador, toda vez que en uso de su voluntad, las partes modificaron el contrato de trabajo inicialmente pactado en lo que respecta a los turnos; pues como lo confesó el demandante, suscribió esa modificación con el objetivo de cambiar el turno 7x3 y 7x4 que implicaba la prestación de sus servicio en jornadas nocturnas y en días domingos y festivos por un turno 5x2 en el que se laboraba exclusivamente de lunes a viernes sin trabajar en las noches o en los días domingos y festivos, lo que conlleva implícitamente que el entonces trabajador dejara de devengar por conceptos de recargos nocturnos, dominicales y festivos, manifestación de la voluntad esa en la que el juez del trabajo no puede intervenir, pues no se evidencia una trasgresión a los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, sino un convenio y/o pacto entre las partes.

Vale precisar además que contrario a lo manifestado por el apoderado judicial del actor en el recurso de apelación, el “*otro sí*” suscrito por las partes el 5 de septiembre de 2018, mediante el cual acuerdan la modificación de la jornada laboral, no se ve afectado de ineficacia, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 del CST, “*no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoran la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo...*” y en este particular asunto, no se evidencia estipulación alguna que desmejore la situación de Orozco Mejía respecto de lo dispuesto en las leyes del trabajado máxime si se tiene en cuenta que es el mismo artículo 158 *ibidem*, el que dispone que “**la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes**”.

Tampoco tiene acogida la postura del actor, cuando afirma que ese “*otro sí*”, es ineficaz por haber sido suscrito cuando se encontraba gozando de una licencia de paternidad, toda vez que esa situación -*licencia de paternidad*- no fue demostrada por el actor, carga probatoria que se le exige según lo indica el artículo 167 del CGP aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT y ss, y aun, en el evento de acreditarse, nada se opone a que en uso de una licencia de paternidad el trabajador exprese su voluntad de modificar las condiciones del contrato de trabajo.

Ante ese panorama, factico, legal, jurisprudencial y probatorio, esta colegiatura confirma la estancia acusada por el actor y de conformidad con lo ordenado por el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena al recurrente a pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 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 Laboral del Circuito de Chiriguaná, expedida el 24 de octubre de 2019.

SEGUNDO: Condenar al demandante a pagar las costas, fíjese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma de \$500.000. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

TERCERO. Devuélvase el expediente al juzgado de origen por los canales conducentes.

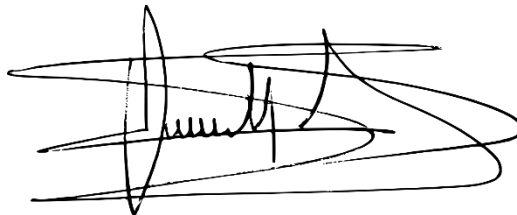
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



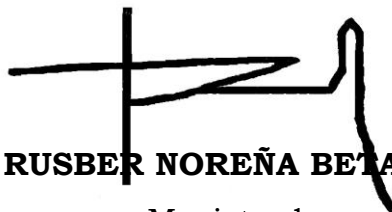
EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado