

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01/20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISMAEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA. EN LIQUIDACIÓN
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, veinticuatro (24) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida el 2 de febrero de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica – Cesar, dentro de los procesos acumulados de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Buscan se condene a la parte demandada a pagar las sumas relacionadas por concepto de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales a que hubiere lugar, causados desde la fecha de la disminución injusta del salario y hasta cuando quede ejecutoriada la sentencia, además del reajuste y pago de las cotizaciones realizadas al sistema de seguridad social en pensión, desde el mes de febrero de 2009; condenas ultra y extra petita, más las costas procesales.

Asimismo, respecto a Juan De Jesús Medina Ávila, se ordene a la demandada a reajustar la indemnización liquidada al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo. Frente a Ismael José López Valencia, reajustar el incremento del salario equivalente al 5% que se ganó desde el año 2004, de acuerdo a la política de salarios de la empresa, y continúe pagando su remuneración con dicho incremento.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

Relatan los hechos de las demandas presentadas por los demandantes, que Ismael José López Valencia labora para la empresa demandada desde el 13 de julio de 1999, a través de un contrato de trabajo a término indefinido. Por su parte, Juan De Jesús Medina Ávila estuvo vinculado laboralmente, desde el 17 de abril de 1995 y hasta el 2 de noviembre de 2021, fecha en que la demandada decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo, con el pago de la respectiva indemnización.

Se adujo que, mediante concurso para proveer las respectivas vacantes, Ismael José López Valencia fue nombrado el 16 de octubre de 2001 en el cargo de operario con una asignación salarial de \$ 711.909; y Juan De Jesús Medina Ávila en el cargo de supervisor agrónomo con una asignación salarial de \$ 758.324, como consta en el memorando de fecha 4 de octubre de 2002.

Que, por haber acreditado los títulos de tecnólogo en gestión industrial y técnico en administración agropecuaria, la empresa comunicó a los señores Ismael José y Juan De Jesús, el incremento del salario en un 5%, de acuerdo con la política de salarios. No obstante, de manera abrupta y sin mediar autorización, cercenó el beneficio adquirido para el mes de febrero de 2009, por lo tanto, los demandantes incoaron el reclamo respectivo, pero no obtuvieron respuesta alguna.

Debido a lo anterior, la accionada adeuda la diferencia de los salarios, cesantías y prima de servicios, como consecuencia de la reducción injustificada del salario; además que, cotizó y pagó de manera incompleta los aportes al sistema de seguridad social en pensión.

3. ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante providencia del 27 de enero de 2022, se ordenó la acumulación de los procesos rad n°. 20011-31-05-001-2021-00414-00 y 20011-31-05-001-2021-00415-00, promovidos por Ismael José López Valencia y Juan De Jesús Medina Ávila contra Indupalma Ltda. Se

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

admitieron las demandas de la referencia y, luego de notificada la pasiva, contestó en el término que tenía para hacerlo.

Industrial Agraria La Palma - Indupalma Ltda. Al responder aceptó la existencia de los contratos de trabajo de los demandantes. En cuanto a los incrementos salariales, señaló que cada uno de ellos solicitó el incremento del salario del 5% conforme a la política de estudio de la empresa, por haber cumplido a satisfacción con los estudios técnico en administración agropecuaria impartido por el Sena, y en gestión industrial en la Universidad Nacional Abierta y a distancia; beneficio que fue concedido.

Explicó, que el beneficio concedido fue de naturaleza extralegal y extraconvencional, por mera liberalidad de la empresa, con el fin de incentivar y premiar la terminación de estudios técnicos o profesionales de sus trabajadores, lo que significa que no tiene origen legal, convención o pacto, ni siquiera por acuerdo entre las partes en el contrato de trabajo, o documento que lo adicione o modifique, por lo que no remunera el servicio o actividad laboral.

Luego, en virtud de su potestad y autonomía para crear y conferir beneficios extralegales y extraconvencionales, reconfiguró la bonificación por educación, informando a todos los trabajadores, entre ellos los demandantes, por medio de la Política de Estudios del 1° de febrero de 2009, cuáles eran los requisitos y condiciones para acceder a la bonificación extralegal no salarial por educación tecnológica o profesional. Agregó que, si bien los demandantes cumplen con las condiciones establecidas, no solicitaron el reconocimiento de dicho beneficio; circunstancia que no puede ser imputable a quien fuera su empleador.

En tal orden, manifiesta que no adeuda suma de dinero alguna en favor de los actores, por cuanto liquidó y canceló en debida forma sus acreencias laborales, conforme los factores constitutivos de salario desde el año 2009, además que, el beneficio por bonificación era una prestación discrecional que no tenía causa remunerativa en las labores asignadas al trabajador.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

Se resistió a las pretensiones de la activa, y propuso en su defensa las excepciones de mérito de *“inexistencia de la obligación a cargo de Indupalma Ltda. en liquidación”*, *“cobro de lo no debido”*, *“buena fe de Indupalma Ltda. en liquidación”*, *“prescripción”*, *“compensación”*, *“pago”* y la que denominó *“genérica”*.

4. SENTENCIA APELADA

El trámite de primera instancia concluyó mediante proveído dictado el 2 de febrero de 2023, donde se declaró que el salario devengado por los demandantes fue reducido de manera unilateral por el empleador, en consecuencia, se condenó a la parte demandada al pago del reajuste salarial, de cesantías y de prima de servicios; igualmente, al pago por la diferencia de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, tomando como salario los que se reajustan para cada año. Por último, se reajuste la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa respecto del demandante Juan De Jesús Medina Ávila, siempre y cuando ésta sea superior a la pagada. Se condenó en costas a la pasiva.

Al emprender la pretensión declarativa de existencia del contrato de trabajo, la juez encontró probado en cuanto al demandante Ismael José López Valencia, que empezó a trabajar en favor de la demandada el 13 de julio de 1999, sin que esté acreditado el extremo final del vínculo contractual; y Respecto a Juan De Jesús Medina Ávila, que se inició la relación laboral el 17 de abril de 1995 y terminó el 2 de noviembre de 2021.

Siguió el estudio de la pretensión de pago de salarios y prestaciones sociales desde el mes de febrero de 2009, para lo cual, entró a valorar las pruebas documentales obrantes en el proceso, constatando los siguiente:

1. Que la empresa demandada a partir del 1° de junio de 2003 otorgaba a los trabajadores que cumplieran con el requisito de culminación de estudios en el nivel técnico y tecnológico, un incentivo, aumento o incremento en sus salarios en el porcentaje del 5%, la que denominaba política de salarios. Situación distinta al pago de bonificaciones que se reglamentó posteriormente en el año 2009.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

2. Que los demandantes culminaron sus estudios técnicos y tecnológicos, por lo tanto, accedieron a ese beneficio que se les pagó hasta el año 2009.
3. Que para el año 2009, la empresa decidió reglamentar dicha política de salarios mediante circular del 1° de febrero, en la que informó a los trabajadores la decisión de reconocer una bonificación por educación, lo cual también quedó establecido con el interrogatorio del representante legal de Indupalma Ltda.
4. Que los accionantes decidieron no acogerse a ese beneficio de bonificación, argumentando que dichos dineros ya hacían parte de su salario, el cual no era una bonificación, y venían devengándolo desde hace años.
5. Que la empresa no siguió pagando el incremento por salario a partir del 2009, al no haber los demandantes solicitado la bonificación del 5%.

Bajo ese contexto factico y probatorio, procedió a realizar un análisis normativo y jurisprudencial sobre el tema, indicando que solo se puede hacer la reducción del salario cuando haya una alteración en la normalidad económica o que haya un acuerdo mutuo entre las partes; que, el ordenamiento jurídico no impide que las partes convengan válidamente la rebaja o reducción del salario, sin afectar el mínimo legal; sino que, el empleador disponga unilateralmente de esa disminución, de manera inconsulta y contra la voluntad del trabajador, tanto así que se prohíbe realizar o permitir actos que vulneren los derechos del trabajador, uno de los cuales es recibir con oportunidad el salario convenido como retribución el servicio.

Del análisis de las testimoniales e interrogatorios recepcionados, concluyó que la demandada no dio a conocer siquiera los motivos por los cuales dejaría de pagar el incremento en el salario; simplemente se dedicó a expedir una circular en la que reglamentó el concepto por educación para determinar que se trataba de una bonificación y no de un incremento salarial, dejando por fuera a los trabajadores que se negaron a aceptar el cambio en la modalidad del porcentaje recibido por estudios realizados.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

Que, para que lo anterior surta efectos se requiere de una manifestación expresa con claridad rotunda e inobjetable, dable la transcendencia que comporta para el trabajador, además que debe ser justificada constitucional y legalmente por el empleador, lo cual no está acreditado en este asunto, siendo claro que la pasiva modificó unilateralmente el salario devengado por los demandantes; no justificó los motivos por los cuales ejecutaba dicha acción y se limitó a manifestar que, debido a que en el año 2009 se reglamentó el incentivo como una bonificación y no como parte integrante del salario, procedió a disminuir los salarios de quienes no estaban de acuerdo con ello, por lo que hay lugar a la pretensión incoada por la activa.

Antes de continuar con el respectivo reajuste salarial y prestacional respecto a cada una de las acreencias solicitadas, declaró probada la excepción de prescripción, excepto para cesantías, frente a aquellos generados con anterioridad al 16 de diciembre de 2018, como quiera que la demanda se presentó el 16 de diciembre de 2021.

Tuvo en cuenta para la liquidación el básico mensual percibido por los demandantes conforme los comprobantes de nomina que obran en el expediente, sin que haya lugar a sumar lo correspondiente por salario suplementario, dominicales y festivos al no determinarse si dicho incremento salarial del 5%, operaba respecto a dichos factores.

5. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la **parte demandada** interpuso recurso de apelación contra la sentencia proferida, indicando que la juez le confiere a la bonificación por estudios una naturaleza salarial que es ajena a la realidad, por cuanto pese a su habitualidad no tenía por finalidad remunerar el servicio de los demandantes, sino reconocer la terminación de sus estudios.

Reiteró, que el beneficio no tuvo origen en la ley, convención o pacto, ni fue acordado en el contrato de trabajo o documento que lo adicione o modifique; nació de la mera voluntad de la empresa; su origen y pago era

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

independiente a la actividad laboral; no la remuneraba, por lo que no puede tomarse como factor salarial para el pago o reajuste del mismo.

Que, como la prestación no estaba contenida en un documento, Indupalma dispuso su facultad discrecional, no de forma unilateral, para modificar y plasmar la bonificación por estudios a partir del mes de febrero de 2009, en la política de estudios, informando a los demandantes cuales eran las condiciones de solicitud y reconocimiento, la cual, como ellos mismos lo acreditaron, no fue debidamente solicitada y, por ende, no fue reconocida.

Finalizó el recurso con base en un análisis jurisprudencial, concluyendo, que no es cierto que exista una obligación de pago por reajuste salarial, prestacional y de seguridad social, en tanto la prestación no retribuía la actividad contratada.

6. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA.

Dentro de la oportunidad correspondiente, el vocero judicial de Indupalma alegó escrito de alegatos esgrimiendo que la prestación otorgada por mera voluntad de la empresa a los demandantes, equivalente al 5% del salario básico, es decir, bajo términos de discrecionalidad; no tenía por fin remunerar el servicio, sino premiar e incentivar a los trabajadores por alcanzar metas académicas. Agregó que, a partir del 2009, los trabajadores hicieron la solicitud de reconocimiento de la bonificación, atendiendo los requisitos que les fueron informados, por lo que no debieron ser concedidos en este juicio, máxime si se tiene en cuenta que sobre ellos prosperó el fenómeno de prescripción.

II. CONSIDERACIONES

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, lo que impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con el recurso de apelación planteado, el problema jurídico se centra en establecer, si es acertada la decisión de declarar que el salario de los demandantes fue reducido de manera unilateral por la empresa demandada, y en tal orden, si les asiste derecho al pago por concepto del reajuste salarial, prestacional y de las cotizaciones a pensión.

2. TESIS DE LA SALA

La solución que viene a ese problema jurídico será la de declarar acertada la decisión de primera instancia, por cuanto está probado en el proceso, que Indupalma Ltda. redujo el salario de los demandantes de manera abrupta y unilateral, menoscabando sus derechos mínimos e irrenunciables, evidenciándose además una mala fe o la intención de desconocer garantías laborales bajo la creación de una bonificación extralegal con posterioridad al incremento salarial que ya había sido otorgado y reconocido a los trabajadores.

3. ASPECTOS FÁCTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO

No es objeto de discusión por ninguna de las partes, que entre estas se verificó un contrato de trabajo. Respecto de Ismael José López Valencia, a partir del 13 de julio de 1999 y, en cuanto a Juan De Jesús Medina Ávila, desde el 17 de abril de 1995 hasta el 2 de noviembre de 2021.

4. DESARROLLO DE LA TESIS

4.1. De la desmejora salarial y el *ius variandi*

Es menester recordar que, en virtud del poder subordinante que tiene el empleador respecto del trabajador y, del denominado *ius variandi*, aquel

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

tiene la facultad de efectuar modificaciones al contrato de trabajo de éste, pero ello, siempre y cuando no desconozca sus derechos mínimos e irrenunciables.

Sobre el punto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, de antaño ha definido el *ius variandi*, como la facultad que tiene el empleador para “*modificar las condiciones y el lugar de trabajo siempre y cuando ello no signifique un cambio esencial en la materia objeto del contrato, ni una lesión en su honor, dignidad, seguridad y derechos mínimos.*” (sentencia de 12 de junio de 1985, radicación No. 8230).

En mismo sentido, en sentencia con radicación 6199 del 11 de diciembre de 1980, se puntualizó que: “*El ius variandi de que se habla en la doctrina y en la jurisprudencia, es precisamente el derecho que tiene el empleador, dentro de ciertas limitaciones, a disponer cambios en las circunstancias de modo, tiempo, de lugar, de calidad y de cantidad, que conlleva la actividad laboral. De allí que en ejercicio de esas facultades puede el patrono, con las limitaciones aludidas, ordenar modificaciones, variaciones, alteraciones y cambios, en tareas, horarios, promociones, secciones, traslados, etc*”.

Por otro lado, el artículo 132 del Código Sustantivo de Trabajo, prevé que las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, siempre que se respete el salario mínimo legal o el que se hubiere establecido en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Sobre esa libertad de estipulación, se entiende que las partes de común acuerdo, y por conveniencia en común, fijan las bases de la remuneración o salario, pues de no ser así, se desconocería el carácter bilateral y consensual que rige las relaciones de trabajo.

Bajo esa hermenéutica es claro que, el empleador no puede modificar o variar el salario del trabajador, sin su consentimiento expreso, y ello sin que perjuicio de que tal determinación tampoco puede desconocer sus derechos mínimos y garantías laborales, comoquiera que esa facultad de modificar o variar las condiciones de trabajo no puede ser ejercida de forma unilateral y arbitraria, debiendo ser sometida a unos límites legales,

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

contractuales y constitucionales radicados en los derechos laborales que tiene todo trabajador, conforme con el artículo 25 de nuestra Constitución Política.

Así pues, cualquier intento por parte del empleador de variar o modificar lo convenido entre los contratantes mediante acto o iniciativa unilateral, no tiene soporte legal o judicial alguno, ni puede ser tomado como fuente de derecho para consolidar situaciones jurídicas en su favor.

4.2. Caso concreto

La parte actora dentro del presente proceso acumulado, solicitó el pago del reajuste salarial, prestacional, y de las cotizaciones a pensiones a partir del mes de febrero de 2009, con fundamento en la reducción unilateral e injustificada del salario por parte de la demandada Indupalma Ltda., por lo que procede la Sala a analizar las pruebas allegadas respecto de cada uno de los demandantes, a fin de establecer si en efecto hubo o no una desmejora salarial.

Respecto de Ismael José López Valencia

A folio 35 de la demanda, milita comunicación de fecha 16 de enero de 2004, mediante la cual, la señora Claudia Cristina Celis Prada (Directora de Gestión Humana y Social de Indupalma Ltda.) ratifica que de acuerdo con la política de salarios y teniendo en cuenta la acreditación de la obtención del título como Tecnólogo en Gestión Industrial por parte del accionante, su salario tendrá un incremento del 5% por encima del nivel del cargo que actualmente desempeña. Asimismo, se aportaron los respectivos comprobantes de nómina del trabajador.

Respecto de Juan De Jesús Medina Ávila

A folio 30 del libelo, se advierte que la demandada en respuesta a una solicitud de aplicación de política de salarios incoada por el demandante, le informa que una vez revisada su historia laboral, se encuentra que en mayo de 2006, obtuvo el título de técnico en Administración Agropecuaria conferido por el Sena, por lo que procede a realizar el incremento del 5% del salario base de liquidación del cargo que desempeña, los cuales se harían

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

efectivos para los periodos no prescritos, realizándose el respectivo reajuste correspondiente a las prestaciones sociales.

A folio 31 *ibidem*, obra reclamación presentada por el demandante a Indupalma Ltda. el 12 de septiembre de 2011, en la que manifiesta su inconformidad por la desmejora salarial que hizo la empresa de manera unilateral desde el 26 de enero de 2009, solicitando la diferencia causada con ocasión a la reducción de su salario, el cual venía devengando desde el 2 de junio de 2008.

En respuesta a tal petición, la demandada reitera el contenido de la “circular informativa”, donde *“hace caridad sobre la verdadera naturaleza de la bonificación por estudios, de la cual fue beneficiaria usted en algún momento, y que contrario a lo que afirma en su requerimiento no fue constitutiva de salario ni hubo desmejora salarial al momento en que fue desmontada por la Gerencia General”* (visible a folio 41 “07ContestaciónDemanda.pdf”)

Sobre dicha desmejora salarial alegada por la activa, advierte la Sala que no fue negada por la demandada en su contestación, ni durante el trámite procesal, sin embargo, argumenta que ese beneficio fue concedido de manera extralegal, por mera liberalidad de la empresa para incentivar y premiar la terminación de estudios de sus trabajadores, luego, en uso de su potestad y autonomía para crear y conferir beneficios extralegales y extraconvencionales, reconfiguró la bonificación por educación, por medio de una Política de Estudios del 1° de febrero de 2009.

Al punto, aportó la Circular informativa del 1° de febrero de 2009 “*Bonificación Extralegal no Salarial por educación Tecnológica o Profesional*”, a través de la cual avisa a sus trabajadores que ha decidido reconocer a aquellos que no pertenecen al Estatuto Directivo, y que acrediten o hubieren acreditado la culminación de estudios tecnológicos o profesionales, un beneficio denominado “Bonificación por Educación”. En la misma se estableció además de su naturaleza extralegal no salarial, el monto y las condiciones del reconocimiento.

El representante legal de Indupalma Ltda. al absolver interrogatorio de parte, ratificó que, en el año 2004 por mera liberalidad, de manera

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

discrecional y verbal, la empresa decidió entregar unas bonificaciones del 5% a los trabajadores que realizaran estudios técnicos o superiores, la cual se les canceló hasta el año 2009 cuando se legalizó e implementó una Política de Estudios. Para aquellos que traían la bonificación de años anteriores, se les solicitó una documentación que estuviera acorde con política y se les continuara pagando la bonificación, no obstante, los aquí demandantes no aportaron la información solicitada.

Un análisis conjunto de esas pruebas acabadas de relacionar, permiten establecer sin dubitación alguna que la empresa Indupalma Ltda. procedió por mera imposición unilateral a rebajar el salario de los actores desde el mes de febrero de 2009, sin que sea causal justificativa la bonificación por educación extralegal creada a partir de esa fecha, pues tal beneficio fue creado con posterioridad al incremento del 5% del salario que ya habida sido otorgado a los trabajadores por sus estudios realizados, con base en la política salarial de la empresa, pretendiendo de esa manera desdibujar el carácter salarial de dicho incremento, y desconocer derechos mínimos de los trabajadores, en la medida que tenían su salario ya definido con anterioridad, el cual venían devengando con normalidad.

Luego entonces, no tiene razón de ser ni vocación de prosperidad los argumentos esgrimidos por el extremo apelante, comoquiera que se limitan a la “bonificación extralegal no salarial por educación” reconocida el 1° de febrero de 2009, la cual nada tiene ver con el incremento salarial ya reconocido a los demandantes con anterioridad, y del que no hay que comporta salario, de conformidad con lo previsto en el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, sin que se haya excluido del mismo en su oportunidad.

En ese sentido, se advierte en el plenario que tal determinación fue ejercida por Indupalma Ltda. de manera omnímoda y unilateral, menoscabando los derechos mínimos de Ismael José López Valencia y Juan De Jesús Medina Ávila, evidenciándose además una mala fe o la intención de desconocer sus garantías laborales bajo la creación de una bonificación extralegal.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL (ACUMULADO)
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00414-01 / 20011-31-05-001-2021-415-01
DEMANDANTE 1: JUAN DE JESÚS MEDINA AVILA
DEMANDANTE 2: ISAMEL JOSÉ LÓPEZ VALENCIA
DEMANDADO: INDUPALMA LTDA

Puesta de esa manera las cosas, se confirmará la sentencia de primera instancia, incluyendo la condena en costas en esta sede a la parte recurrente, tal como lo ordena el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

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

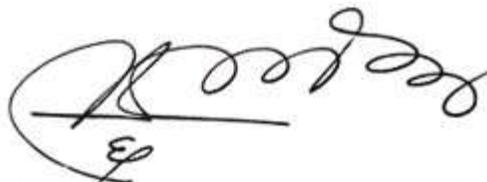
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR La sentencia proferida el 2 de febrero de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica – Cesar, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte recurrente, fijese como agencias en derecho por esta instancia la suma de 1smmlv. liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

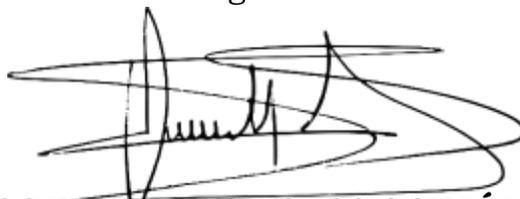
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado



OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado