



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 11001 31 05 039 2019 00395 01

María Paula Castillo Cabrera vs. Federación Nacional de Cafeteros de Colombia.

Bogotá D. C., veintinueve (29) de junio de dos mil veintitrés (2023).

En cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, en concordancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala los recursos de apelación de ambas partes contra la sentencia proferida el 23 de febrero de 2022 por el Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. María Paula Castillo Cabrera, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra la **Federación Nacional de Cafeteros de Colombia**, con el fin de condenar al pago de la prima extralegal de servicios, prima extralegal vacacional, reliquidación de cesantías, indemnizaciones por no consignación de las cesantías y moratoria, intereses moratorios, indexación, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que fue trabajadora de la entidad demandada en el cargo de analista de propiedad intelectual, mediante contrato de trabajo a término fijo del 1º de junio de 2016, que se prorrogó hasta el 25 de abril de 2019, con un salario en 2016 de \$3.000.000, en 2017 de \$3.210.000, en 2018 de \$3.402.600 y en 2019 de \$3.606.756, relación que finalizó el empleador. Afirmó que al interior de la demandada existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia SINTRAFEC, con personería jurídica reconocida con la Resolución 0058 de 1959, así mismo, que se han suscrito numerosas convenciones colectivas, como fue el contrato colectivo de 1965, cuyo



artículo 40 definió que la convención colectiva sería aplicada a todos los trabajadores de la accionada, disposición reiterada en la cláusula 31 del contrato colectivo de 1974 y de la convención colectiva de 1976, 33 de la convención colectiva de 1978, 28 de la convención colectiva de 1980, 25 del contrato colectivo de 1982, 17 de la convención colectiva de 1984 y 2 del laudo arbitral de 1986, a su vez, se dispuso “la continuación y vigencia de las estipulaciones de convenciones colectivas y laudos arbitrales” a través de los artículos 11 de la contratación colectiva de 1988, 17 de la contratación colectiva de 1990, 8 de la convención de 1992, 7 de la convención de 1992, 7 de la convención de 1995, 13 de la convención 1996-1997 y 11 de a convención 1998-1999, que fue la última celebrada entre las partes. Aseguró que el artículo 29 de la convención colectiva de 1974 consagró una prima extralegal de servicios, equivalente a 2 meses de salario pagadera en junio y 2 meses de salario en diciembre, monto que incluye la prima legal de servicios; por su parte, los artículos 10 de la convención de 1984 y 10 del laudo arbitral de 1986 fijan una prima vacacional, cuyo monto equivale a un porcentaje de la remuneración integral mensual, el cual aumenta según el número de periodos, a su vez, el artículo 9º de la convención de 1996 señala que la prima vacacional constituye salario, pese lo cual no fue considerada en la liquidación de las cesantías. Señalo que SINTRAFEC nunca ha sido un sindicato mayoritario y no se afilió al mismo, del igual modo, reclamó que nunca le pagaron las primas extralegales antes reseñadas.

2. La demanda correspondió al Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá, quien con auto proferido el 8 de octubre de 2016, la admitió y le dio trámite.

3. Contestación de la demanda.

3.1. Federación Nacional de Cafeteros de Colombia. Contestó con oposición a las pretensiones. Aceptó el hecho relativo a que la demandante nunca se afilió a SINTRAFEC. Manifestó que SINTRAFEC es el sindicato de trabajadores de la sociedad Almacenes Generales de Depósito de Café S.A. ALMACAFÉ, la que cuenta con persona distinta a la de la Federación demandada; de otra parte, SINTRAFEC es un sindicato minoritario desde 1988, instante en que desapareció la cláusula de extensión de la convención a todos los trabajadores, la cual nunca fue retomada en los posteriores acuerdos convencionales, por tanto, los derechos convencionales solo aplican a los trabajadores sindicalizados o a los que sin serlo se adhirieron expresamente a esos beneficios antes de 1988, a quienes les respetaron sus derechos adquiridos con las disposiciones que ordenan la continuidad de las prestaciones y derechos convencionales adoptados en las convenciones de 1992, 1995, 1996-1997



y 1998-1999, sin que tal cobertura aplique a la demandante, cuya vinculación inició en 2016 y nunca se afilió a SINTRAFEC, por ende, no tiene derecho a la prima extralegal de servicios, ni de vacaciones, siendo su remuneración la señalada en la cláusula segunda del contrato de trabajo, que señala que ninguna prestación extralegal que pudiera llegar a devengar tendría carácter salarial, por tanto, todos sus derechos y acreencias laborales se liquidaron correctamente y no hay mérito para impartir condena. Formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, pago y compensación.

4. Sentencia de primera instancia.

El Juez 39 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante la sentencia proferida el 23 de febrero de 2022, resolvió: *“PRIMERO: Declarar que entre María Paula Castillo Becerra (Sic) y la Federación Nacional de Cafeteros existió un contrato de trabajo desde el 1º de junio de 2016 a término fijo que fue prorrogando hasta el 25 abril del 2019, teniendo en cuenta que tal como se planteó en la fijación del litigio, este hecho se dio por probado. SEGUNDO: Declarar que María Paula Castillo Cabrera es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita entre SINTRAFEC y la Federación Nacional de Cafeteros, teniendo en cuenta las razones expuestas en esta providencia. TERCERO: Condenar a Federación Nacional de Cafeteros a pagar a la demandante los siguientes conceptos: por prima convencional de vacaciones la suma de \$3.986.890, por el saldo de las cesantías la suma de \$3.986.820, por concepto de sanción por no consignar las cesantías de manera total, o es decir, consignarla de manera deficientes, la suma de \$46.573.189, por concepto de sanción moratoria consagrada el artículo 65 CST la suma de \$86.562 y mil pesos (Sic) y los intereses moratorios tasados a la tasa máxima establecida por la Superintendencia Financiera de Colombia sobre las cesantías adeudadas a partir del 26 de abril de 2021 y hasta que se efectúe su pago. CUARTO: Declarar probada parcialmente la excepción de prescripción y no probadas las demás, de conformidad con lo explicado en la parte motiva de esta sentencia. QUINTO: Condenar en costas a la parte demandada, incluyéndose en la respectiva liquidación la suma de \$5.644.353 como agencias en derecho (...) debo adicionar el resuelve, para en su numeral SEXTO, establecería adicional a la sentencia en el sentido de denegar la solicitud del pago de la prima de servicios, como quiera que si bien la demandante tiene derecho a la misma, no se allegaron como se dijo en la consideración, los factores para liquidarlas, el juez le está vedado hacer las conjeturas tal como se dijo al momento de las consideraciones”.*

5. Recursos de apelación de las partes. Inconformes con la sentencia, las partes apelaron, bajo la siguiente sustentación:

5.1 De la parte demandante. *“pretendo con la alzada que se revoque única y exclusivamente la sentencia en cuanto al pago de las primas extralegales de servicio, porque si bien es cierto no se allegaron las primas de antigüedad y la prima, no me acuerdo en este momento, es sencillamente, porque esas dejaron de existir desde 1976, gracias”.*



5.2 De la parte demandada. En un extenso recurso, procedió a *“solicitar a ustedes honorables magistrados del Tribunal Superior de este distrito judicial se sirvan revocar integralmente la sentencia proferida por este despacho, en cuanto a la totalidad de esos puntos y condenas impuestas en contra de mi representada (...) refiriéndome al primer punto de mi inconformidad de mi recurso, disiento de la interpretación que realizó el despacho, pues sí conocemos las sentencias que cita el despacho de la Corte Suprema de Justicia para sustentar que las convenciones colectivas posteriores al año 1988 no habrían derogado las cláusulas sobre extensión automática de la convención, para empezar (...) no compartimos el criterio del juzgado de primera instancia respecto a la inaplicabilidad de lo pactado en el artículo 43 de la Convención Colectiva del año 2021, al respecto de ese documentó que obra dentro del expediente, quiero remitirme al tenor integral de la misma para ponerlo a consideración de este honorable tribunal (...) al respecto tenemos que en el artículo 43 de dicho texto convencional que se allegó con la contestación a la demanda, expresamente las partes señalaron que la presente convención colectiva de trabajo aplica solo a los trabajadores afiliados a la organización sindical SINTRAFEC a la fecha de la firma de la presente Convención y con contrato laboral vigente con las empresas, en ningún evento la convención colectiva de trabajo tendrá aplicación retroactiva a trabajadores que no estuvieron afiliados o adheridos a la organización sindical SINTRAFEC, por eso consideramos que esta cláusula no es, como lo señala el despacho, un pacto que tiene una naturaleza retroactiva respecto de situaciones jurídicas ya consolidadas, porque bien lo había señalado y de antaño la Corte Suprema de Justicia, en las mismas sentencias que trae colación la parte actora y el despacho para sustentar su fallo, que la interpretación que hacía de las convenciones colectivas posteriores al año 1988, lo eran en subsidio del pacto de las partes, porque consideraba que el pacto de las partes fue ambiguo y no existió una estipulación expresa donde se hubiera señalado que no tendría aplicación de dicho régimen convencional a la totalidad de trabajadores de la operación de cafeteros, señalando además, reiterativamente, que era las partes suscribientes de dichas convenciones a quienes les correspondía pactar el ámbito de aplicación de dicho régimen convencional y que por ello y ante ese vacío o esa ambigüedad que consideraba la Corte existía al respecto, pues ella entraba a determinar que seguían vigentes las normas sobre extensión automática de la Convención. En este sentido, esta cláusula convencional no fue más que el desarrollo por parte de los suscribientes de dicho régimen convencional de digamos ese exhorto que ha venido haciendo la Corte Suprema de Justicia de antaño, donde había venido señalando que el ámbito de aplicación de las Convenciones a quien le correspondía interpretarlo y establecerlo eran a las partes suscribientes de las mismas, entonces tenemos que esto no es más que la interpretación que con carácter vinculante hacen las partes suscribientes de las diferentes convenciones colectivas a que se hace referencia y que se interpretan por parte del despacho y que se habían venido interpretando por parte de la Corte Suprema de Justicia ante la ambigüedad del tenor de las normas contenidas en las diferentes convenciones, ellas expresamente reconocen de que desde el año 1988 no existía la extensión automática de la Convención y si bien ello no se había pactado de manera expresa en las diferentes convenciones colectivas, ello se deducía como se vino señalando del simple hecho que a partir de que SINTRAFEC se volvió un sindicato minoritario en los términos del artículo 470 CST, por tener menos de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, pues para el año 1988 solo agremiaba al 23% de los trabajadores de la misma, entonces en los términos de un sindicato minoritario legalmente no había derecho a la extensión automática de la convención, ello se reflejó a su vez en todos los textos convencionales posteriores, donde se ve que si todas las convenciones suscritas antes del 88 contenían esa cláusula de extensión automática, posteriormente en todas las convenciones colectivas posteriores al 88, cuando el sindicato ya era minoritario, pues lo que pasó fue lo contrario, desaparecieron dichas cláusulas de extensión automática de la Convención,*



entrando por lo demás diferentes cláusulas, como las relativas a incrementos salariales, donde además de no contener a la extensión automática, expresamente se reconocía la dualidad de regímenes y se establecían derechos y obligaciones concretos para los trabajadores afiliados al sindicato SINTRAFEC y para aquellos que no se encontraban afiliados a dicha organización sindical, siendo evidente y siendo claro que la intención de las partes había sido esa, que hubieran 2 regímenes laborales al interior de la empresa y esto fue lo que pactaron y que sin embargo y teniendo en cuenta la dualidad de criterios jurisprudencialmente se han venido presentando y la ambigüedad que había presentado sobre la interpretación de lo que había pactado las partes, pues lo que hicieron fue con autoría de las partes ellas mismas interpretar dichas cláusulas y señalar expresamente que lo que ellas entendían desde el año 1988 es que aquí no había un sindicato mayoritario sino un sindicato minoritario en los términos del artículo 470 (...) por lo demás, también obvia el despacio y también carece de cualquier consideración, la evaluación de las algunas de las documentales allegadas dentro del proceso, entre otras, el hecho por ejemplo que pese a tener la facultad la trabajadora de afiliarse a la organización sindical SINTRAFEC, conforme a la circulares de 1989 y 1990 y de adherirse a dicho sindicato con la simple manifestación escrita a la empresa de su intención de adherirse y de que le aplicara dicho régimen convencional y que, como consecuencia de la manifestación de la dimensión positiva de su derecho de libertad sindical se le realizaran los respectivos descuentos para que cumpliera con sus obligaciones derivadas de los derechos que ahora reclama, pues no se pueden exigir los derechos sin cumplir con las obligaciones que ello conlleva, pues lo cierto es la manifestación que efectuó la trabajadora y que se reconoce desde el mismo escrito de demanda donde expresamente reconoce que nunca tuvo la intención de ser afiliada de SINTRAFEC y nunca fue adhirió de SINTRAFEC (...) quiero también hacer referencia que disiento de la interpretación que realizó el despacho al momento de liquidar la respectiva prima de vacaciones y más que liquidar la respectiva prima de vacaciones, respecto de lo cual considero que estuvo bien interpretada en las diferentes cláusulas que establecen la prima convencional de vacaciones, respecto al valor de las mismas que se estableció solo para los años 2017 y 2018, decisión frente la cual no estoy interponiendo recurso de apelación respecto al monto sino respecto a la decisión de darle carácter salarial a estas sumas y que se establecieron en \$1.000.605 para el año 2007 y \$2.000.681 para el año 2018, este punto del recurso lo sustentó en el hecho que el juzgado obvió que en el presente caso pues existió, y si bien lo señala, un pacto expreso en el contrato individual de trabajo que se suscribió en el año 2016, es decir, un pacto 20 años posterior a la cláusula convencional que usa para quitarle valor jurídico a lo pactado por las partes, cuando expresamente los términos del artículo 128 CST pues acordaron lo contrario a lo señalado por el despacho, ello es, que la prima de vacaciones no tendría o que ninguna prestación extralegal no tendría carácter salarial y en este caso es claro, según las normas y las reglas de derecho aplicables a este tipo de casos, pues que la norma posterior deroga la norma anterior y por lo demás, aun obviando que no se puede decir en este caso que tiene mayor valor normativo la una sobre la otra porque prima la norma posterior sobre la norma anterior, es claro que aquí hubo cláusula de exclusión pactada y convenida por las partes en la suscripción del contrato y tampoco se puede obviar que la misma norma que cita para decir que hay una contradicción entre 2 textos o 2 contratos, en este caso un contrato colectivo y el contrato individual de trabajo, pues no están en contradicción porque prima la norma posterior en donde hay un pacto expreso respecto a la decisión de las partes de no darle carácter salarial a cualquier clase de prestación extralegal a la que tuviera derecho la trabajadora ahora demandante (...) aun a modo de discusión, dicho pacto no está en contradicción de lo pactado en la convención colectiva de 1996, pues dicha convención colectiva es clara en señalar que deja en libertad a las partes para que establezcan que dicha prima de vacaciones no tendrá carácter salarial, siendo por lo demás claro que cuando habla de



que exista un pacto escrito para que esta mutación que se dio de la Convención pues no tenga efectos, se refiere a los trabajadores que tenían contrato vigente para el año 1996, eso es totalmente claro de la redacción de la norma, pero en este caso, es todo lo contrario, un contrato que inicia 20 años después de la redacción de la norma, donde expresamente desde el inicio del pacto se dijo que no tiene carácter salarial y en ningún caso contraviene la Convención colectiva del 96 (...) en este punto quiero referirme al criterio que es el mismo Tribunal ha desarrollado en diferentes sentencias, entre otras, me permito citar solo una, la proferida en el proceso 1100131050392920170049201, con ponencia de la doctora Rhina Patricia Escobar Barbosa, de fecha 28 de agosto de 2020, sentencia donde en relación con esta prima de vacaciones fijo un criterio, que es reiterado por otras sentencias que en este mismo punto han dilucidado este problema jurídico por parte del tribunal (...) criterio que solicito se tenga en cuenta, pues es el precedente horizontal aplicable al caso en concreto: “al respecto, es menester hacer mención que la reliquidación ordenada por la primera instancia, ella habrá de revocarse por las razones que pasan a exponerse. Ciertamente atinó la primera instancia cuando no desconoció el texto convencional narrado en la cláusula novena de la Convención colectiva de trabajo 96-97, que establece que a raíz de los cambios en la jurisprudencia laboral respecto a los efectos salariales de la prima de vacaciones, las empresas reconocen a los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva que la prima de vacaciones constituye factor salarial, los montos dejado de liquidar y que afecten las cesantías y sus intereses correspondientes a los años 93, 94 y 95 se cuantificarán y se pagarán, es claro con ello que, primero se referían en dicha cláusula a las personas con contrato vigente al año 1996, tanto así que hace referencia a cómo se va a hacer con año 93, 94 y 95, con ello, si bien es correcto indicar que en un primer término las primas de vacaciones son un factor salarial, esta sala de decisión, al revisar el contrato de trabajo que el actor suscriba en el año 2005 con la convocada a juicio, donde asintió en que cualquier prima extralegal que recibiese no tendría carácter salarial, lo que no puede entenderse de forma diferente a restarle esa calificación que la Convención colectiva de trabajo otorgó, nótese que, de forma expresa en la cláusula segunda del contrato de trabajo, el demandante acordó que cualquier otra remuneración de carácter extralegal o ingreso con motivo de este contrato, sea cual fuere su denominación prima, bonificación o auxilio, no constituye trabajo y, por lo tanto, no se tendrá en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales”, cierro la cita, siendo totalmente clara la aplicación de esta regla de derecho al caso concreto, primero porque si bien el Sala discutió un caso de 2005, este caso es 11 años posterior, entonces no se puede decir que hay ninguna diferencia en materia jurídica respecto a los hechos que solicito se tengan en cuenta para dar esa interpretación jurídica al caso en concreto, segundo, teniendo en cuenta que la cláusula que le solicita aplicar, la cláusula segunda del contrato de trabajo de la accionante, pues tiene una identidad total con la cláusula que citó el Tribunal Superior de este distrito judicial (...) Asimismo y respecto a este mismo punto de Derecho, quiero reiterar igualmente, solo por citar alguna, otra de las decisiones que este mismo tribunal superior del distrito judicial, en este caso en el caso 11001310500520170078901, demandante Otoniel López Valencia contra la Federación de fecha 28 de agosto de 2020, también reciente, estableció, reiterando, por lo demás, su criterio que podríamos decir que es uniforme en este punto y quiero nuevamente abrir comillas para citar esta misma corporación en el precedente horizontal en las reglas de derecho fijadas al respecto: “es menester hacer mención que la reliquidación que se negó a efectuar la primera instancia, ella habrá de confirmarse, pero por las razones expuestas por esta sala, conforme se dijo en líneas superiores y continuación, se pasa a explicar, ciertamente no atinó la primera instancia, cuando desconoció el texto convencional narrado en la cláusula novena de la Convención colectiva de trabajo 96-97, que establece que a raíz de los cambios en la jurisprudencia laboral respecto a los efectos salariales de la primera vacaciones, las empresas reconocen a los trabajadores beneficiados por la



presente convención colectiva que la prima de vacaciones constituye factor salarial, los montos dejado de liquidar y que afectan las cesantías y sus intereses correspondientes a los años 93, 94 y 95 se cuantificarán y se pagarán, ante ello en exceso, analiza la a quo que aquella es la naturaleza salarial de la prima vacacional, pues ella ya había sido otorgada por las partes al momento de sentar el marco de su acuerdo convencional, siendo así las cosas y como se ha indicado a lo largo de esta decisión, el texto de la Convención colectiva de trabajo es ley para las partes y solo en el evento de contrariar la constitución política, ahora la ley puede perder efecto, lo que claramente no ocurre en el caso en estudio y por este mismo marco de acuerdos que esta sala de decisión, al revisar el contrato de trabajo que el actor suscribe en el año 2013 con la convocada a juicio, donde asistió en que cualquier prima extralegal que recibiese no tendría carácter salarial, lo que no puede entenderse de forma diferente, a restarle esa calificación que la Convención colectiva de trabajo otorgó. Nótese que, de forma expresa en la cláusula segunda del contrato de trabajo, el demandante acordó que, abre comillas este honorable tribunal, citando el contrato individual de trabajo que dice suscribió en este caso el demandante en el año 2013 con la Federación de Cafeteros: “cualquier otra remuneración de carácter extralegal o ingreso con motivo de este contrato, sea cual fuere su denominación prima, bonificación o auxilio no constituye salario y, por lo tanto no se contarán para la liquidación de las prestaciones sociales”, consentimiento que reiteró cuando suscribió la modificación de la modalidad de contrato a término fijo y expresó exactamente la afirmación transcrita en el párrafo anterior. Ante ello, no se abre paso a la reliquidación presentada, pero por las razones expuestas por esta corporación”; de este modo, sólo por citar 2 de los precedentes aplicables al caso, lo que es claro es que este Tribunal ya se ha referido a este problema jurídico, dándole validez a la posición que ha sostenido esta parte procesal a la interpretación que, consideramos debe darse respecto a los diferentes documentos aportados con el escrito de demanda, entendidos por tales a convención colectiva en 1996 y el contrato individual de trabajo suscrito en el 2016 entre la demandante y la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, de tal modo que lo cierto es que aquí hubo la cláusula expresa entre las partes, la cláusula segunda del contrato individual de trabajo, donde expresamente se reconoció que no tendría carácter de carácter salarial, en los términos del artículo 128 CST ninguna de las prestaciones extralegales a que tuviera derecho de la trabajadora, desconociendo con ello, por lo demás, este Despacho lo que ha fijado el superior, en este caso el Tribunal superior de este distrito judicial al reiterar esta regla de derecho (...) en caso que este honorable Tribunal llegue a considerar que si resulta aplicable el régimen convencional de los trabajadores de SINTRAFEC, pues solicitó que se revoque la decisión de darle carácter salarial a las prima de vacaciones y como consecuencia de ello, al ser evidente que la prima extralegal de vacaciones no tiene carácter salarial, por así haberlo acordado las partes suscribientes de contrato de trabajo en la cláusula segunda, en desarrollo de lo mismo pactado en la convención colectiva de 96, por aquí no hay contradicción alguna y, de ser así, al primar la norma posterior sobre la norma anterior, es evidente que no habría lugar a la reliquidación y como consecuencia de ello, no habría diferencia alguna en el pago de las cesantías, tal cual, como fue ordenado por el despacho y como consecuencia de ello no habría la posibilidad de emitir condena alguna, en este caso por la indemnización contenida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la cual se estableció en valor de \$85.000.000 por parte de este despacho, obviando por el valor de \$46.000.000 por parte de este Despacho (...) también se debe tener en cuenta para interpretar en este caso lo relativo a la aplicación del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, lo cierto es que, como bien lo dijo el despacio la indemnización en el contenida no es de aplicación automática y pues se requiere en este caso verificar, al ser una norma de carácter sancionatorio, que se cumpla con los impuestos de la norma en cuestión, que al ser una norma de carácter sancionatorio es claro que se aplican los principios del Derecho sancionatorio, en este caso no se admiten como en el presente,



interpretaciones extensivas o analógicas de la misma, siendo claro en este caso que lo que establece la norma es una sanción por la no consignación oportuna de cesantías antes del 14 de febrero del año en el cual tiene derecho el trabajador que le consignen las mismas y en el presente caso, lo que se encuentra demostrado es lo contrario, primero que las de cesantías sí se consignaron para todos los periodos en que tuvo derecho antes del 14 de febrero de dicha anualidad, segundo, que se cancelaron por el valor total que la empresa, bajo un convencimiento de buena fe, creyó deberle a la trabajadora y lo que aquí se discute es un mayor valor derivado de prestaciones extralegales, concepto que claramente excede el tenor del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y lo planteó aun a modo de discusión, más aún cuando lo que aquí se discute es si se hace la cuenta del \$1.000.605 que se condena para el año 2017 y de los \$2.000.681 para el año 2018, que es un concepto analizado y debe dividirse por 12 para determinar el supuesto mayor valor que se debe, esencia son \$133.150 y \$198.485, valor que no asciende ni al 10% de las cesantías que se consignaron (...) es claro que el supuesto ahorro que en este caso efectuó la empresa o la supuesta actuación de mala fe para ahorrar una suma menor al 9 o al 8% del valor de las cesantías pues no es tal, y es claro que ninguna persona como mediana claridad va asumir el riesgo jurídico de un tipo de condena como estas, simplemente por ahorrarse un mayor valor del 7 o el 8%, en ese caso lo que hubo fue una actitud de buena fe por parte de la empresa que creyó cancelar lo que debía y, por lo demás, tanto así o tan de buena fe de la empresa que como vemos, las diferentes sentencias que cita esta parte procesal, uno, difieren en la misma jurisdicción entre los Juzgados de Circuito y el Tribunal Superior de Bogotá respecto de dos problemas jurídicos, primero, la interpretación de las diferentes cláusulas sobre la extensión automática de la convención, segundo, sobre la incidencia salarial de la primera vacaciones o no y que, por lo demás, considero ya es casi reiterado en el Tribunal Superior de este distrito judicial, entonces, cuando hay estas dos discusiones jurídicas en respecto a las cuales no hay una posición unificada dentro de esta jurisdicción, pues mal se puede decir que la empresa tenía el conocimiento y el convencimiento de que adeudaba esas sumas a la trabajadora, quien expresamente reconoce en la demanda y siempre reconoció que no fue afiliada y que nunca tuvo la intención de adherirse a dicho régimen convencional, por lo contrario, lo que demuestra es que de buena fe se canceló lo que creyó deber y que en este caso lo que hubo fue simplemente una diferencia respecto a unos mayores valores, tanto así que se diría que requirieron de declaración judicial para que procedieran los mismos y en ese sentido va a continuar citando la misma sentencia que cite anteriormente, el proceso terminado en radicado 0520170078901, de este mismo Tribunal Superior del distrito judicial, donde se refiere también a la indemnización moratoria y a la improcedencia de la misma en este tipo de casos y aquí abro comillas “la sala de casación laboral de la honorable Corte Suprema de justicia ha establecido que dicha sanción opera automática ni inexorablemente, sino, por el contrario, pende de la valoración que el juzgador realice sobre la conducta del empleador renuente, de suerte que recae en cabeza de este la verificación de la conducta asumida en cada caso por el empleador a través de los medios probatorios específicos de la situación litigiosa, ello fundamentado en el hecho de que no existen reglas absolutas cuando se determina la buena o la mala fe, al respecto se aclara que cuando se habla de ese tipo de indemnización se configura una excepción a la presunción general de buena fe, donde es el empleador quien debe acreditar la buena fe, lo dicho, conforme sentencias del 05 de junio de 1972, 15 de octubre de 1973, 14 de mayo de 1987, 21 abril del 2009 radicado 35414 reiterada el 03 de junio de 2013 radicado 40509. Descendiendo al caso, encontramos que desde el punto de vista de la primera instancia y de una manera que claramente esta corporación no comparte, sean justificadas las decisiones judiciales bajo apreciaciones y conjeturas subjetivas con lo que se pretende justificar la imposición de la sanción moratoria. De ese cúmulo de lucubraciones solo es rescatable aquella que hace referencia a las órdenes que ha recibido la



convocada, proveniente de sentencias de la Sala de casación de la Corte Suprema de Justicia, donde ha indicado que la interpretación plausible es aquella que con anterioridad sea aceptada por esa sala de decisión y es así entonces, cuando revisando el tema de la pluricitada indemnización moratoria, no se comprende la razón por la cual se acude a la jurisprudencia de la sala de descongestión de la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia para imponer condena por prestaciones sociales, pero el mismo juzgado se aleja de lo que la misma sala expone cuando analizó la sanción moratoria con relación a los asuntos similares a los que convoca la atención de esta sala, claramente en radicado SL4613 de 2019 sobre esta indemnización y con relación al pago de similares conceptos a los tratados, se expuso que la “indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 CST y las sanción establecida en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. El demandante solicita la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 CST por el no pago íntegro y oportuno de las cesantías, las primas extralegales de servicios de junio y diciembre y las primas vacacionales. Asimismo, suplica le sea cancelada la sanción contenida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por el no pago completo de la cesantía en los últimos 3 años de servicios. Ahora bien, es de amplio conocimiento que, tanto la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, como la sanción contemplada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, tienen un carácter eminentemente sancionatorio, toda vez que se generan cuando el empleador se sustrae, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del contrato de trabajo y a la consignación de las cesantías en un fondo, respectivamente, sin embargo, dicha sanción no opera de manera automática, pues para ello es necesario analizar si la conducta del empleador estuvo enmarcada o no en los postulados de buena fe, se debe reconocer que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe que iba a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud. En el caso bajo estudio es dable colegir que la parte demandada actuó desprovista de mala fe y deslealtad, pues es claro que la razón que tuvo para no cancelar las primas de vacaciones convencionales y por ende, abstenerse de reliquidar las cesantías y sus intereses, consistió que a su juicio el demandante no era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritos entre la Federación y el sindicato SINTRAFEC, por cuanto nunca se había afiliado a tal organización ni pagado la correspondiente cuota sindical, por lo mismo es plausible que la demandada creyera no ser sujeto de dicha obligación, pues al no ser el actor miembro del sindicato tenía el convencimiento de que las prestaciones sociales y su respectiva liquidación final se efectuaba sin considerar beneficios convencionales, como en efecto se hizo, razón plenamente atendible para esta sala que además también acogió el Juzgador de primera instancia, en consecuencia, se absolverá a la empresa Accionada del pago de la indemnización moratoria consagra en el artículo 65 CST, así como de la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990”, por lo anterior, se revocará el numeral tercero del ordinal primero de la sentencia y en su lugar se declara aprobada la excepción de inexistencia de la obligación frente a la indemnización moratoria, en consecuencia, se absuelve a la demanda de tal pretensión”. En la cita que hago de esta honorable sala laboral del Tribunal superior de distrito judicial, cuando asumí, bajo este mismo criterio que en este momento manifestamos respecto a las razones por las cuales consideramos improcedente las condenas emitidas, uno por concepto de sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, al haberse consignado la cesantía de buena fe por el valor que se creyó debido y tratarse únicamente de unas diferencias que por mayores valores se derivan de unas prestaciones extralegales, lo cual claramente excede, aún a modo de



discusión, el tenor literal del artículo 99, siendo dicha norma de carácter sancionatorio no admitiendo interpretaciones extensivas ni analógicas; dos, respecto de a la sanción moratoria el artículo 65 CST con la razones que señaló el Tribunal y que en este caso también acogemos y que son las mismas por las cuales consideramos no procede la sanción del artículo 99, esto es, que se ha actuado de buena fe con vencimiento de pagar lo que se debía a la trabajadora, cancelando todas las sumas que tuvo derecho durante la vigencia de su contrato de trabajo, incluso con la indemnización final y con el pago de la indemnización por despido sin justa causa, que se le cancelaron a la terminación de su contrato de trabajo (...) pues se canceló todo lo que a bien creyó deberse y se trata sobre una discusión sobre la procedencia de unas prestaciones extralegales, respecto a las cuales ni siquiera existe un criterio unívoco en esta jurisdicción y se requiere de la declaratoria judicial de las mismas para establecer, uno su procedencia, dos el monto, tres su liquidación, entonces mal se puede decir que hubo mala fe de la empresa en el no pago de dichos conceptos cuando por el contrario, lo que hay es una posición basada en la buena fe, en la interpretación de las diferentes normas legales, convencionales y contractuales aplicables al caso en concreto (...) así mismo con la forma en que se hizo la liquidación de las referidas sanciones moratorias, las cuales considero no son acordes con el tenor de dichos artículos y con establecido con el ingreso o la base salarial que devengaba la trabajadora para la fecha de terminación del contrato”.

6. Alegatos de conclusión. Dentro del término concedido en segunda instancia intervinieron ambas partes, así:

7.1. De la parte demandante. Insistió que procede la condena a la prima extralegal de servicios, porque no probó la prima de carestía porque ésta dejó de existir en la demandada y por ello nunca reclamó que fuera tenida en cuenta, en consecuencia, la prima extralegal de servicio se debe liquidar según el salario demostrado en juicio.

7.2. De la parte demandada. Adujo que en fallo del 5 de diciembre de 2019 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., en el proceso 11001310500820170061001, se indicó que los beneficios de las convenciones colectivas suscritas con SINTRAFEC no aplican a trabajadores no sindicalizados, a su vez, en la sentencia de segunda instancia del 28 de agosto de 2020 proferida en el proceso 11001310500520170078901 se concluyó la falta de mérito para ordenar las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria, finalmente, reafirmó los argumentos señalados en su recurso de apelación por los cuales reclama que la prima de vacaciones no tiene naturaleza salarial.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Erró la jueza a quo al concluir que la demandante es beneficiaria de las convenciones colectivas suscritas entre la demandada y SINTRAFEC?; **2)** ¿desacertó la jueza a quo



al considerar que la prima extralegal de vacaciones es salario?; **3)** ¿se equivocó la jueza a quo al no condenar al pago de la prima extralegal de servicios?; **4)** ¿es incorrecta la conclusión de la juez a quo de que hay mérito para condenar a las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria del artículo 65 CST?

8. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada parcialmente**, para condenar a la demandada al pago de la prima extralegal de servicios y revocar las condena a la indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 34, 46, 127, 128, 488 CST, 61 y 151 CPTSS; CSJ SL, 23 may. 2001, rad. 15334, CSJ SL, 5 feb. 2008, rad. 31823, CSJ SL, 24 feb. 2010, rad. 32322, CSJ SL403-2013, CSJ SL38666-2013, SL10995-2014, CSJ SL3535-201, CSJ SL8216-2016, CSJ SL15610-2016; CSJ SL16528-2016; CSJ SL13986-2017; CSJ SL4735-2017; CSJ SL17514-2017, CSJ SL1798-2018, CSJ SL5159-2018, CSJ SL2084-2019, CSJ SL3126-2021, CSJ SL5262-2021, CSJ SL818-2022, CSJ SL2796-2022 y CSJ SL4296-2022,

Consideraciones.

En esta instancia no se discute que la demandante estuvo vinculada con la demandada en virtud de un contrato de trabajo a término fijo a un año, el cual estuvo vigente del 1º de junio de 2016 al 25 de abril de 2019.

A continuación, por cuestiones de método, esta Sala procede a darle solución a los problemas jurídicos planteados en el siguiente orden:

¿Erró la juez a quo al concluir que la demandante es beneficiaria de las convenciones colectivas suscritas entre la demandada y SINTRAFEC?

Conforme el artículo 467 CST y 46 de la Ley 6 de 1945 para el caso de los trabajadores oficiales, la convención colectiva es el acuerdo entre empleador o asociaciones patronales y entre uno o más sindicatos o federaciones sindicales, a fin de establecer las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia.

El artículo 469 CST consagra que la convención colectiva se debe celebrar por escrito y ser depositada ante el Ministerio de Trabajo a más tardar dentro de los 15 días



siguientes a su firma, so pena de no producir efectos, motivo por el cual el órgano judicial de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha considerado que la falta de depósito impide asignar efectos a una convención colectiva aportada a juicio, a menos que no haya controversia entre las partes de la validez de la misma o de la existencia de los derechos convencionales reclamados (CSJ SL Rad. 37.572 del 22 de agosto de 2012, CSJ SL1068-2021, CSJ SL1975-2021, CSJ SL3628-2022).

Descendiendo al caso bajo estudio, no advierte esta Sala que entre las partes haya discusión sobre la existencia de las convenciones colectivas relacionadas en la demanda y su contestación, centrándose el litigio en sí a la vigencia del contrato de trabajo que unió a las partes estaba o no en vigor la disposición que extendió los efectos del acuerdo convencional a todos los trabajadores de la demandada.

Es relevante considerar que el artículo 467 CST establece que las convenciones colectivas regularan las condiciones de los contratos de trabajo durante su vigencia, la cual se puede prorrogar por términos sucesivos de 6 meses, en virtud de los artículos 477 y 478 *ib.*, a su vez, el artículo 474 *ib.*, indica que la convención surte efectos aun cuando se disuelva el sindicato contratante.

En este asunto, se aportó copia de la convención colectiva de trabajo de 1965, suscrita entre la demandada y SINTRAFEC, cuyo numeral 2º del artículo 2º incluye el reconocimiento que hizo la Federación a dicho sindicato como representante de sus trabajadores que se vincularon a dicha organización, a su vez, el artículo 40 señala: *“la presente convención será aplicada a todos los trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia”* (pp. 57 archivo *“01ExpedienteDigitalFolios1a103”*).

La precitada cláusula de extensión de la convención colectiva a todos los trabajadores de la demandada fue expresamente ratificada en los artículos 33 de la convención colectiva de 1974, 31 de la convención colectiva de 1976, 33 de la convención colectiva de 1978, 28 de la convención colectiva de 1980, 27 de la convención colectiva de 1982, 16 de la convención colectiva de 1984 (pp. 104 archivo *“01ExpedienteDigitalFolios1a103”*; pp. 34, 70, 98 archivo *“02ExpedienteDigitalFolios104a220”*; pp. 2-3, 12 archivo *“03ExpedienteDigitalFolios221a337”*).

Ahora bien, el apoderado de la entidad demandada alegó en su recurso de apelación que a partir de la convención colectiva de 1988, año para el cual SINTRAFEC dejó de ser sindicato mayoritario, se derogó tácitamente la cláusula de extensión de los beneficios convencionales a todos los trabajadores de la Federación Nacional de



Cafeteros de Colombia, motivo por el cual dejó de ser incluida en las convenciones suscritas desde dicha anualidad, razón por la cual al no haber solicitado la demandante su vinculación a SINTRAFEC ni pagar cuotas sindicales, no puede acceder a los derechos extralegales reclamados en su demanda.

Revisado el expediente, se verifica que le asiste razón a la demandada en el hecho que no volvió a ser incluida la cláusula de extensión de la convención a todos sus trabajadores, que usualmente se ubicaba en el mismo artículo relativo al descuento de cuotas sindicales, -ver los artículos 14 de la convención colectiva de 1988, 7 de la convención colectiva de 1992, 8 de la convención colectiva de 1994 y 9 de la convención colectiva de 1998 (pp. 67 archivo “03ExpedienteDigitalFolios221a337”; pp. 93, 101, 112 y 127 archivo “08SubsanacionContestacionDemanda”).

Conforme el análisis de las convenciones aportadas y como quiera que no se allegó la convención colectiva de 2021 a la cual insistentemente hizo alusión el apoderado de la demandada en su recurso de apelación y alegatos de segunda instancia, puede concluir razonablemente esta Sala que si bien desde 1988 se dejó de incluir la cláusula de extensión de la convención a todos los trabajadores, no por ello se puede entender que la misma hubiera sido derogada, comoquiera que las partes de la convención nunca exteriorizaron, de forma expresa, clara y contundente, su voluntad de dar por terminada tal extensión y, al limitarse a guardar silencio, se entiende que tanto la empresa como el sindicato toleraron que tal disposición siguiera siendo aplicable, en virtud de las numerosas cláusulas que reiteraron la vigencia de los aspectos convencionales que no eran objeto de modificación expresa en cada negociación colectiva.

Así también lo ha entendido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en todos los litigios que han surgido entre la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y sus extrabajadores respecto la extensión de los beneficios convencionales a todos los trabajadores con posterioridad a 1988, aun cuando aquellos no pagan las cuotas sindicales, por cuanto las partes no condicionaron el reconocimiento de los derechos al pago efectivo de las mismas.

En efecto, en la sentencia CSJ SL Rad. 35.134 del 22 de julio de 2009 se analizó si la cláusula 27 de la convención colectiva de 1982 desapareció con la convención colectiva de 1988, oportunidad en la cual el máximo órgano de cierre de nuestra jurisdicción concluyó *“es perfectamente lícito pactar que los beneficios convencionales se hagan*



extensivos a todos los trabajadores de la empresa (...) en punto a la vigencia de la cláusula 27 de la que fue suscrita el 15 de julio de 1982, frente al artículo 14 del convenio colectivo celebrado el 29 de abril de 1988, en sentencia del 12 de mayo de 2005, que es ejercicio que propone el recurrente, dijo la Corte: "(...) Conviene señalar que la aplicación de una convención colectiva de trabajo, en la hipótesis en que la misma disponga su extensión a todos los trabajadores de la empresa que la firmó, no puede quedar supeditada a la afiliación del beneficio al sindicato o a los aportes que este deba sufragar (...) tal doctrina también **permite entender que la disposición convencional que extendió sus beneficios a todos los trabajadores de la enjuiciada no perdió su vigor por el simple hecho de que en una convención colectiva de trabajo celebrada tiempo después prescriba que los descuentos al sindicato se harán de acuerdo con la ley**" (Rad. 24197). En ese orden, a nada conduce establecer si la organización sindical denominada Sintrafec es minoritaria o si el trabajador estaba afiliado al sindicato, pues, en cualquier escenario, era beneficiario de lo estipulado en la cláusula 3ª del primero de los mencionados convenios colectivos" (Subrayado fuera del texto).

Por su parte, en la sentencia CSJ SL Rad. 38.463 del 25 de septiembre de 2012, la alta Corte analizó un caso similar suscitado contra la Federación y concluyó "*Si la voluntad de los contratantes hubiera sido condicionar la aplicación de la convención a los trabajadores no sindicalizados, al pago de las cuotas al sindicato, así lo habrían dicho de manera expresa y nítida, o por lo menos con unos enunciados de los que se pudiera desprenderse razonablemente ese alcance; pero lo que aquí resulta claro es que en la regulación que acordaron las **partes no hay ningún asomo de esa intención**, ni siquiera haciendo el más grande esfuerzo interpretativo, ni admitiendo las limitaciones que pueda reconocerse al lenguaje natural, porque aun aceptando que esto es así, es evidente que aquel tiene y cumple una importante labor comunicativa y puede expresar con certeza y unívocamente el querer de los contratantes; sin que, por otro lado, de ninguna otra prueba se desprenda que fue voluntad de las partes regular el asunto como aduce la empresa. Por lo tanto, **si las partes consciente y nítidamente decidieron ampliar los beneficios de la convención a todos los trabajadores, cualquier restricción a esta estipulación debía ser igual de diáfana y específica**, cuestión que no se entrevé por ningún lado" (negrillas fuera del texto).*

A su vez, la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en las providencias que ha emitido en litigios similares al que aquí nos ocupa, ha señalado que las disposiciones que extendieron la convención a todos los trabajadores siguieron vigentes luego de 1988, sin que el pago de cuota sindical por los trabajadores no sindicalizados afiliados les impida el disfrute de las prerrogativas y derechos extralegales, disfrute que tampoco resulta afectado por el hecho de que SINTRAFEC se haya convertido en un sindicato minoritario (CSJ SL12603-2017, CSJ SL19487-2017, CSJ SL5385-2018, CSJ SL4613-2019, CSJ SL444-2022, CSJ SL4304-2022).

Atendiendo los precedentes jurisprudenciales antes citados, se descarta que el alcance dado por la Corte Suprema de Justicia derive de una "*una interpretación que hacía*



de las convenciones colectivas posteriores al año 1988, lo eran en subsidio del pacto de las partes, porque consideraba que el pacto de las partes fue ambiguo”, como aduce el apoderado de la demandada, sino todo lo contrario, se trata de un alcance, sostenido en el tiempo, que de forma decidida y sin asomo de duda concluyó que la extensión siguió vigente porque las partes no indicaron, de forma clara y expresa lo contrario.

En consecuencia, como quiera que según la regla jurisprudencial del máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria laboral señala que la falta de afiliación o de pago de la cuota sindical no frustra o impide el derecho del trabajador no sindicalizado a recibir los beneficios convencionales pactados entre SINTRAFEC y la demandada, no erró la jueza a quo al concluir que la demandante es beneficiaria de las convenciones colectivas.

2) ¿desacertó la jueza a quo al considerar que la prima extralegal de vacaciones es salario?

Con el ánimo de contextualizar la forma en que fue pactada la prima extralegal de vacaciones, se hace un resumen de las disposiciones convencionales relacionadas con dicho emolumento:

Norma	Ubicación expediente (pp.)
Art. 30 CCT 1965	53 archivo "01ExpedienteDigitalFolios1a103"
Art. 22 CCT 1974	98 archivo "01ExpedienteDigitalFolios1a103"
Art. 14 CCT 1978	61 archivo "02ExpedienteDigitalFolios104a220"
Art. 9 CCT 1980	87 archivo "02ExpedienteDigitalFolios104a220"
Art. 19 CCT 1982	117 archivo "02ExpedienteDigitalFolios104a220"
Art. 9 CCT 1996	76 archivo "03ExpedienteDigitalFolios221a337"

Revisado el recurso de apelación de la demandada, no pasa por alto esta Corporación que en el mismo se hace referencia a las sentencias de segunda instancia proferidas en los procesos 1100131050-39-2017-00492-01 y 1100131050-05-2017-00789-01 por parte del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., alegando que en dichas providencias se consideró que la prima extralegal de vacaciones no constituía salario en razón a que las partes, empleador y trabajador, acordaron de manera expresa un pacto de exclusión salarial sobre dicha acreencia al momento de suscribir el contrato de trabajo.

Frente lo anterior, la Sala si bien respeta ese argumento no lo comparte, por cuanto es relevante partir del mismo artículo 9º de la convención colectiva de 1996 que dispuso: “**Prima de vacaciones.** A raíz de los cambios en la jurisprudencia laboral, respecto de los



efectos salariales de la prima de vacaciones, las empresas reconocen a los trabajadores, beneficiados por la presente convención colectiva, que la prima de vacaciones constituye factor salarial. Los montos dejados de liquidar y que afecten la cesantía y sus intereses correspondientes a los años 1993, 1994 y 1995 se cuantificarán y se pagarán. Para efecto de los pagos correspondientes, se concede plazo a las empresas hasta el 30 de agosto fe 1996. Las empresas podrán presentar, a los trabajadores beneficiados por la presente convención, una oferta individual en la cual le conceden una bonificación a cambio de que, a partir de la fecha de su aceptación, la prima de vacaciones no constituya factor salarial. A este efecto, se pacta expresamente entre las partes, que cuando el trabajador intuitu personae acepta la oferta de las empresas, la prima de vacaciones, que es una prestación extralegal, no constituye salario para ningún efecto”.

Por ende, como la propia demandada acordó que la prima de vacaciones constituye factor salarial, a la vez que estableció un procedimiento específico para que el trabajador renunciara a considerar dicha incidencia salarial (con lo cuestionable que resulta ello a la luz del artículo 127 CST) y que el artículo 32 de la convención colectiva de trabajo de 1978 exige que la renuncia del trabajador no sindicalizado a los beneficios convencionales sea expresa (pp. 70 archivo “02ExpedienteDigitalFolios104a220”), no queda duda entonces que dichos acuerdos entre SINTRAFEC y la demandada que debían ser observados de buena fe y que la Federación debía desplegar todas las actuaciones conducentes al buen cumplimiento de los mismos, pese lo cual, a través del contrato de trabajo suscrito con la demandante en 2016, convino que todo pago extralegal no constituye salario, pasando por alto el cumplimiento de la oferta y negociación consagrado en 1996 y renuncia expresa de los beneficios convencionales señalada en 1978.

En consecuencia, la Sala no reconoce efectos a la exclusión salarial contenida en la cláusula segunda del contrato de trabajo (pp. 69 archivo “08SubsanacionContestacionDemanda”), toda vez que a juicio de esta Corporación no se siguieron las directrices y condicionamientos establecidos en las normas convencionales para privar la naturaleza salarial de un derecho extralegal que previamente había sido reconocido expresamente como factor salarial, por tanto, si bien las partes hicieron uso de la facultad consagrada en el artículo 128 CST para determinar que dicho beneficio no era salario, tal acuerdo se realizó por fuera de las reglas establecidas convencionalmente, las cuales tienen por finalidad reconocer derechos laborales más allá de los regulados legalmente al interior de la compañía, por tanto, se confirmará la decisión de la jueza de primera instancia de reconocer naturaleza salarial a la prima de vacaciones.



3) ¿se equivocó la jueza a quo al no condenar al pago de la prima extralegal de servicios?

Procede la Sala a resolver el punto de inconformidad de la apoderada de la demandante, que no es otro que, acceder a ordenar el pago de las primas extralegales de servicio, por cuanto cuestiona la decisión de la jueza a quo de no condenar por ese emolumento extralegal alegando que no es viable su cuantificación.

Sea lo primero señalar que pese la falta de claridad del recurso de apelación, es posible determinar que la apoderada de la demandante sustentó el mismo indicando que no allegó el valor de las primas de antigüedad y de otra prima que *“no me acuerdo en este momento”*, porque las mismas dejaron de ser pagadas por la demandada desde 1976.

Le asiste razón a la parte demandante, por cuanto revisadas las convenciones colectivas, se advierte que el artículo 1º de la convención colectiva de 1996 (no de 1976) convirtió el llamado *salario integrado* a *salario ordinario mensual*, señalando que desde el 1º de abril de dicha anualidad el salario integrado, lo constituye el salario básico, prima de carestía y prima de antigüedad y que fue definido en la cláusula 16 de la convención colectiva de 1974, sería subrogado en su totalidad por el salario ordinario mensual, dejando sin valor ni efecto desde abril de 1996 todas las normas convencionales sobre la prima de carestía, de antigüedad y salario integrado (pp. 71-72 archivo *“03ExpedienteDigitalFolios22 1a337”*).

No queda entonces duda que el único concepto para determinar la prima extralegal de servicios es el salario ordinario mensual, por tanto, sí se equivocó la juez a quo al no acceder a la condena, por cuanto solo bastaba conocer el valor del salario para poder determinar el monto de la prestación extralegal bajo estudio.

Con el ánimo de contextualizar la forma en que fue pactada la prima extralegal de servicio, se hace un resumen de las disposiciones convencionales relacionadas con dicho emolumento:

Norma	Ubicación expediente (pp.)
Art. 29 CCT 1965	53 archivo "01ExpedienteDigitalFolios1a103 "
Art. 29 CCT 1974	102 archivo "01ExpedienteDigitalFolios1a103 "



Así las cosas, el artículo 29 de la convención colectiva de 1974 establece el monto de esta prestación en los siguientes términos: *“ARTÍCULO VEINTINUEVE – PRIMAS SEMESTRALES.- Adicionalmente a lo existente, la empresa pagará a todos los trabajadores, por concepto de prima de servicios, veinte (20) días más del salario en la prima semestral de junio, quedando en consecuencia así: dos meses de salario (básico, prima de carestía, prima de antigüedad y sobrecargos nocturnos) en junio y dos meses de salario en diciembre. Dichos pagos se harán de acuerdo con las normas vigentes de las empresas para esta prestación social. Este punto tendrá vigencia a partir del 1º de septiembre de 1974”.*

Por su parte, el artículo 29 de la convención colectiva de trabajo de 1965 establece los requisitos de causación de la prestación *“ARTÍCULO VIGESIMO-NOVENO. -PRIMAS SEMESTRALES- EL PATRONO pagará por concepto de prima de servicios, que incluye la legal y la extralegal (...) a todos los trabajadores que hubieren laborado todo el semestre anterior y proporcionalmente al tiempo servido. (...) tienen derecho a esta prestación los trabajadores con contrato de tiempo indefinido. Los trabajadores con contrato por obra determinada y los trabajadores con contrato a término fijo, gozaran de esta prestación siempre y cuando hayan laborado el semestre completo”.*

Aplicando las anteriores disposiciones, no queda duda que entre las partes se acordó que el pago de dicha prestación convencional equivaldría a 2 meses de sueldo para junio y 2 meses de sueldo para diciembre, equivalentes a 120 días de salario, beneficio que incluyó la prima legal de servicios, que conforme al artículo 306 CST equivale a 30 días de salario, de lo que se concluye que el monto convencional está conformado por los restantes 90 días.

Considerando que el monto del salario de la demandante en 2016 fue de \$3.000.000, 2017 de \$3.210.000, 2018 de \$3.402.600 y 2019 de \$3.606.756 y que la prescripción declarada en el fallo de primera instancia (13 de junio de 2016) no afecta el pago de la prima extralegal de servicios del segundo semestre de 2016 en adelante, a la vez que por expresa disposición convencional dicho emolumento incluye la prima legal de servicios, respecto de la cual no se reclamó falta de pago, por tanto, los valores pendientes son solo de 45 días de salario para junio y 45 días de salario para diciembre, así:

Desde	Hasta	Días	Salario	días causados prima extralegal servicios	Subtotal
1/06/2016	31/12/2016	210	\$ 3.000.000	53	\$ 5.250.000
1/01/2017	31/12/2017	360	\$ 3.210.000	90	\$ 9.630.000
1/01/2018	31/12/2018	360	\$ 3.402.600	90	\$ 10.207.800
1/01/2019	25/04/2019	115	\$ 3.606.756	29	\$ 3.456.475
Total					\$ 28.544.275



Así las cosas, se revocará parcialmente la sentencia apelada, para ordenar el pago de \$28.544.275 por concepto de prima extralegal de servicios, debidamente indexada, como se especificará más adelante.

¿es incorrecta la conclusión de la juez a quo de que hay mérito para condenar a las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria del artículo 65 CST?

Pasa el Tribunal a resolver el último punto de reproche, por cuanto el apoderado de la demandada manifiesta que no procede la condena al pago de estas dos indemnizaciones.

Así las cosas, resulta relevante considerar que la Sala de Descongestión Laboral del máximo órgano judicial de nuestra jurisdicción ordinaria, en sentencia SL4613-2019, analizó un caso similar al presente, en el cual se reclamó el pago de beneficios convencionales por un extrabajador no sindicalizado de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, providencia en que si bien accedió al reconocimiento de las acreencias laborales extralegales, negó la condena al pago de la indemnizaciones bajo análisis, en los siguientes términos:

*“es de amplio conocimiento que, tanto la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, como la sanción contemplada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, tienen un carácter eminentemente sancionatorio (...) dicha sanción no opera de manera automática, pues para ello, es necesario analizar si la conducta del empleador estuvo enmarcada o no en los postulados de la buena fe (...) acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos (...) En el caso bajo estudio, es dable colegir que la parte demandada actuó desprovista de mala fe y deslealtad, pues es claro que **la razón que tuvo para no cancelar las primas de vacaciones convencionales y, por ende, abstenerse de reliquidar la cesantía y sus intereses, consistió en que, a su juicio, el demandante no era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la Federación y el sindicato Sintrafec, por cuanto nunca se había afiliado a tal organización ni pagado la correspondiente cuota sindical.** Por lo mismo, es plausible que la demandada creyera no ser sujeto de dicha obligación, pues **al no ser el actor miembro del sindicato, tenía el convencimiento de que las prestaciones sociales y su respectiva liquidación final se efectuaba sin considerar beneficios convencionales,** como en efecto se hizo, razón plenamente atendible para esta Sala” (Subrayado y negrilla fuera del texto).*



La Sala comparte las consideraciones antes señaladas, por cuanto en el presente asunto no pasa por alto esta Corporación que desde los hechos 23 y 24 del escrito de demanda, la extrabajadora reconoció que SINTRAFEC no es un sindicato mayoritario y que nunca fue afiliada a dicha organización sindical, así mismo, en el presente asunto se reclamaron derechos convencionales cuya última mención fue en 1996, para el caso de la prima extralegal de vacaciones y en 1974, para el caso de la prima extralegal de servicios, siendo que la relación laboral entre las partes inició hasta 2016, por lo cual, no advierte este Tribunal un actuar de mala fe de la Federación, motivo por el cual accederá a la suplicas del apoderado de dicha parte y revocará las condenas al pago de la indemnización por no consignación de cesantías y moratoria del artículo 65 CST.

Indexación de oficio

Resueltos todos los puntos de inconformidad materia de los recursos de apelación formulados por las partes, como quiera que se revocó la condena al pago de las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria, se ordenará de oficio la indexación de las condenas por prima convencional de vacaciones, prima convencional de servicios y reliquidación de cesantías.

Lo anterior acogiendo la regla jurisprudencial adoptada por nuestra corporación de cierre, quien manifestó *“Por lo visto, a partir de esta sentencia la Sala fija un nuevo criterio, para establecer que el juez tiene la facultad de imponer la indexación de las condenas de manera oficiosa y, en tal sentido, recoge la tesis que hasta ahora sostenía, según la cual tal corrección monetaria únicamente procedía a petición de parte, postura que se encuentra entre muchas otras, en sentencias CSJ SL, 17 jun. 2005, rad. 24291, CSJ SL, 14 nov. 2006, rad. 26522, CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 41471, CSJ SL, 6 feb. 2013, rad. 42973, CSJ SL 13920-2014, CSJ SL 16405-2014, CSJ SL 9518-2015, CSJ SL 3199-2017 y CSJ SL 3821-2020”*.

Costas. Ante la prosperidad del recurso de apelación de la demandante y parcial de la pasiva, no habrá condena en costas en esta instancia.

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



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Resuelve:

Primero: Revocar el numeral sexto de la sentencia apelada y en su lugar **condenar** a la demandada Federación Nacional de Cafeteros de Colombia a pagar a la demandante la suma de \$28.544.275 por concepto de prima convencional de servicios, de acuerdo con lo motivado.

Segundo: Revocar las condenas al pago de las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria del artículo 65 CST, contenidas en el numeral tercero de la sentencia de primera instancia, acorde con lo considerado.

Tercero: Adicionar la sentencia apelada, en el sentido de ordenar el pago indexado de las condenas señaladas en los numerales tercero y sexto del fallo de primera instancia, tomando como IPC inicial el del mes en que se hizo exigible el derecho y como IPC final el del mes en que se haga efectivo el pago. Lo anterior conforme la parte considerativa de esta providencia.

Cuarto: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

Quinto: Sin costas en esta instancia.

Sexto: Devolver el expediente a la Secretaría Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá para su notificación y demás actuaciones subsiguientes conforme lo establece el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 11001 31 05 039 2018 00095 01

Humberto Fonseca Patiño vs. Gladys Aurora Torres Rodríguez y Otro.

Bogotá D. C., diecinueve (19) de julio de dos mil veintitrés (2023).

En cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, en concordancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación formulado contra la sentencia proferida el 5 de marzo de 2020 por el Juzgado Treinta y Nueve Laboral de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente sentencia.

Antecedentes

1. Demanda. Humberto Fonseca Patiño, mediante apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral contra **Gladys Aurora Torres Rodríguez** y **Eva Simoraventos**, a fin de declarar un contrato de trabajo entre las partes, vigente del 29 de agosto de 2007 al 29 de septiembre de 2017, que finalizó por causa imputable a las empleadoras y en consecuencia, condenar al pago de prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por no consignación de cesantías y costas (archivo "03Demanda").

Como supuesto fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que lo contactó Gladys Aurora Torres Rodríguez para administrar el apartamento 204 del edificio Samore ubicado en la carrera 29 N° 42-70 sur de Bogotá D.C., labor que ejerció en virtud de un contrato verbal. Afirmó que el 21 de noviembre de 2011 Gladys enajenó el inmueble a Eva Simoraventos, pese a ello siguió como administrador, aduce que devengó 1 SMLMV durante toda la relación laboral, no obstante, las demandadas empezaron a incumplir el pago de las acreencias laborales y tras reclamar en septiembre de 2017, le contestaron que al tener la administración del inmueble con ello se podía pagar.



Señaló que no fue afiliado a seguridad social, ni recibió el pago de las acreencias laborales reclamadas.

2. La demanda correspondió al Juzgado 39 Laboral del Circuito de Bogotá, quien a través de auto proferido el 12 de junio de 2018 la admitió y le dio trámite.

3. Contestación de la demanda.

3.1. Gladys Aurora Torres Rodríguez y Eva Simoraventos. Representadas por curador ad litem, contestaron con oposición a las pretensiones. Manifiesta el auxiliar de la justicia que no les consta ningún hecho y estarse a lo que resulte probado. SE formularon las excepciones de prescripción y la genérica (archivo "26ContestacionDeDemanda").

4. Sentencia de primera instancia. La Juez 39 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante la sentencia proferida el 10 de febrero de 2021 resolvió: *"Primero: Absolver a la señora Gladys Aurora Torres Rodríguez y Eva Simoraventos de todas las pretensiones incoadas por el señor Humberto Fonseca Patiño. Segundo: sin costas en esta instancia teniendo en cuenta que no aparecen causadas. Tercero. Consúltese la presente decisión ante el Superior, por resultar adversa al demandante."*

5. Recurso de apelación parte demandante. Inconformes con la sentencia, la parte actora apeló, bajo la siguiente sustentación: *"En este momento, pues presento recurso de apelación contra la decisión que acaba de proferir (...) la sentencia se basa principalmente en la manifestación de que dentro de esta solicitud de que se declare un contrato laboral no sé demostró realmente una subordinación de acá la parte demandante, del señor Humberto Fonseca Patiño con relación a la señora Gladys Aurora Torres y la señora Eva Simoraventos, es de resaltar que la función del señor Humberto era como administrador de la señora Gladys y la señora Eva. Esta administración en el contrato verbal que se realizó la manifestación de ellas era que esa administración mantuviese ese apartamento en debida forma, siempre arreglado, por eso el señor Humberto siempre lo mandaba a arreglar, le pagaba los servicios, pagaba los impuestos, cambiaba puertas y chapas, hacia la representación dentro del conjunto de la señora Gladys y Eva ante la administración, sin descuidar precisamente esta subordinación que es la orden directa que la señora Gladys y la señora Eva le habían manifestado, mantener el apartamento arreglado, ¿cómo lo tenía que mantener arreglado?, pues haciendo todos estos trabajos que debía hacer para que el apartamento estuviese visiblemente para poderlo arrendar, también pagar esos impuestos, arrendarlo y todo aquello que tuviese la función de administrador, entonces, con los testigos se ha demostrado que el señor Humberto mantenía ese apartamento con las ordenes que las señoras le habían dado, ósea cumplir esa subordinación porque cumplía las órdenes directas que ellas le dieron, de esta forma pues dejo presentado mi recurso, demostrando que solo con lo que se presenta en la demanda y con lo que las testigos manifestaron se*



demuestra que hubo una subordinación por parte del señor Humberto y con referente a esa subordinación hubo la prestación del servicio personal de administrar ese inmueble. Muchas gracias”.

6. Alegatos de conclusión. Dentro del término concedido en segunda instancia intervinieron las partes, así:

6.1. Demandante. Solicitó acceder a su recurso de apelación y, en consecuencia, conceder la totalidad de las pretensiones. Indicó que se demostró que el actor se obligó a prestar un servicio personal, como administrador, a favor de las demandadas, en virtud de un contrato verbal de trabajo, recibiendo instrucciones de las empleadoras sobre de cómo debía prestar el servicio, recibiendo a cambio un salario, por lo cual se reúnen todos los elementos constitutivos de una relación laboral, a su vez, resulta aplicable el artículo 165 CST relativo a la remuneración del trabajo extra, así como el artículo 179 ib. relativo al descanso compensatorio.

6.2. Demandadas. A través del curador ad litem, solicitan confirmar el fallo de primera instancia, teniendo en cuenta que los argumentos de la apelación del demandante carecen de fundamento legal y no desvirtúan las consideraciones de la sentencia de primera instancia.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿erró la juez a quo al no declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes?; en caso de declararse la existencia del contrato de trabajo, la Sala deberá definir si **2)** ¿existe mérito para acceder a las pretensiones elevadas por el demandante?.

8. Cuestión preliminar. El Tribunal advierte que no se pronunciará sobre la petición de la apoderada del demandante de condenar al pago de trabajo extra y compensatorios, por tratarse de un tema nuevo que no fue oportunamente alegado y sustentado en el recurso de apelación que presentó dicha parte, lo que implica que esta Sala carezca de competencia para resolver al respecto conforme al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A CPTSS, de tal suerte que solo se abordaran los temas apelados.

9. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que **confirmará** la sentencia apelada.



10. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 22, 23, 24 CST; Art. 66A CPTSS; Art. 166 CGP; CSJ SL2879-2019, CSJ SL3435-2022, CSJ SL672-2023.

Consideraciones.

La Sala aborda el estudio de los problemas jurídicos planteados, así:

¿Erró la juez a quo al no declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes?

El Código Sustantivo del trabajo, en sus artículos 22 y 23 determina los elementos esenciales del contrato de trabajo, a saber, la actividad personal, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio, mientras en su artículo 24, reformado por el artículo 2 de la Ley 50 de 1990, establece que *“se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*.

La jurisprudencia ordinaria laboral enseña que, para que se active la precitada presunción legal de existencia del contrato de trabajo, a la parte demandante le basta con acreditar que prestó servicios personales para otra persona natural o jurídica y una vez demostrado este elemento, corresponde al demandado desvirtuar tal situación mediante la prueba de los hechos contrarios, acreditando que ese servicio no se prestó bajo subordinación y dependencia sino de manera autónoma e independiente o que lo fue en beneficio de otra persona (CSJ SL2879-2019, CSJ SL3435-2022, CSJ SL672-2023).

Descendiendo al caso concreto, se advierte que la única prueba documental allegada con la demanda fue el certificado de tradición y libertad del bien inmueble con matrícula inmobiliaria 50S-40397290, documento que por sí solo no demuestra el servicio personal que alega el demandante, por cuanto tal certificado no relaciona ni hace referencia de la presunta administración del apartamento por parte del actor (archivo *“04AnexoDemanda”*).

De otro lado, el demandante solicitó escuchar a los deponentes Emiliano Corredor Hernández y María Beysy Varela, cuyas declaraciones no acreditan la prestación personal del servicio del actor en beneficio de las demandadas por las razones que pasan a exponerse.



Respecto el señor Emiliano Corredor Hernández, el mismo se limitó a indicar que el demandante lo llamó en cuatro ocasiones para pintar y hacer arreglos al apartamento cuando este estaba desocupado, pero al ser consultado sobre qué tipo de relación o actividad realizaba el actor frente dicho inmueble, contestó que “creía” que los inquilinos le pagaban el arriendo al promotor del litigio y que este le entregaba cuentas a la dueña del apartamento, a su vez, manifestó que el demandante administraba el apartamento porque fue quien lo “contactó para pintar y hacer resanes al apartamento” pero luego advirtió que cuando el apartamento estaba arrendado el demandante “nunca lo contrato para hacer arreglos”.

La valoración del precitado testimonio permite inferir, de forma razonable, que aquel testigo únicamente fue contactado para hacer arreglos y que no tenía conocimiento de cuál era la actividad del actor frente al inmueble en los periodos en los que este estuvo arrendado, a su vez, pese a manifestar que el demandante era el administrador, dijo que ello era así porque lo creía, lo que denota que era una apreciación subjetiva más no un hecho que el testigo hubiera percibido directamente y del cual pudiera dar fe, ya que las únicas circunstancias que observó el testigo fue cuando el actor acudió a verificar los arreglos efectuados por el declarante “en agosto de 2007, 2010 empezando diciembre, 2012 en junio o julio y el último en enero de 2017”, sin poder dar fe el testigo de haber observado los hechos acontecidos entre dichas fechas, razones por las cuales concluye la Sala que esta prueba testimonial carece de la fuerza probatoria suficiente para tener por acreditada la supuestas relación personal continua que se alegó en la demanda.

En cuanto el testimonio de María Beysy Varela, lo primero que llama la atención de esta Sala fue el carácter marcadamente evasivo de la declarante al contestar las preguntas, en consideración a las muchas veces prefirió guardar silencio o rendir información distinta a la preguntada.

En todo caso, esta declarante manifestó haber estado presente cuando la demandada Gladys Aurora Torres Rodríguez habló con el actor y le entregó las llaves del apartamento para que este lo administrara, sin embargo, al ser consultada de cual había sido el arreglo entre ellos indicó “no estoy segura como fue el arreglo”, a su vez, la testigo señaló que al actor “no le pagaron nada”, lo cual es abiertamente contradictorio con lo señalado en la demanda por el demandante, quien dijo que le pagaron un salario mínimo y por eso solo reclama prestaciones y vacaciones.



De otra parte, la testigo aseguró que a pesar de que no le pagaron nada al demandante, éste solo reclamó una vez a la señora Eva Simoraventos, afirmación que al ser valorada con las reglas de la sana crítica, en especial las reglas de la experiencia, resulta de poca credibilidad considerando que el presunto tiempo de servicio lo fue por más de 10 años, máxime cuando la declarante indicó que los dineros para arreglar el apartamento salieron del demandante, lo que resulta cuestionable si se supone que éste no recibió ningún pago.

Esas contradicciones de la testigo, conllevan a restarle fuerza probatoria a su dicho en cuanto la existencia de un servicio personal subordinado por parte del demandante a las demandadas, todo lo contrario, la testigo indicó que el actor *“arregló el apartamento para poderlo arrendar (...) el demandante le arrendó a un sobrino”*, de lo que se denota que el promotor del litigio tenía la facultad para disponer la tenencia del inmueble, desvirtuando aún más que hubiera existido un servicio personal sino más bien la explotación económica del bien por parte del demandante.

Así las cosas, la valoración de los escasos medios de prueba arrojados por la parte actora no permiten inferir, de forma contundente, la existencia del servicio personal alegado por el demandante en favor de las demandadas, por lo cual no se beneficia de la presunción del artículo 24 CST, lo que conlleva a esta Sala a compartir la decisión proferida por la Jueza a quo, razón por la cual se confirmará la sentencia apelada en cuanto la negativa a declarar el contrato de trabajo reclamado, ante la evidente orfandad probatoria.

Al no declararse la relación laboral, por sustracción de materia la Sala se releva del estudio de los demás problemas jurídicos, por cuanto solo había mérito para proceder a su análisis si se determinaba que entre las partes existió un contrato de trabajo, lo cual no ocurrió.

Costas. Por haber sido resuelto desfavorablemente el recurso de apelación, el demandante será condenado en costas de esta instancia, fijando como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

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



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

Segundo: Costas en esta instancia a cargo del demandante. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

Tercero: Devolver el expediente a la Secretaría Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá para su notificación y demás actuaciones subsiguientes conforme lo establece el parágrafo del artículo 2° del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

(Ausencia justificada)
JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado