



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el dos (2) de noviembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2021-00242-01 P.T. No. 20.514
NATURALEZA: ORDINARIO.
DEMANDANTE CARLOS ALBERTO AYALA MONTES.
DEMANDADO: TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN
FECHA PROVIDENCIA: DOS (2) DE NOVIEMBRE DE 2023.
DECISION: **"PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del 11 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva. **SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la parte demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$200.000 a favor de la demandada."

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy nueve (9) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy catorce (14) de noviembre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Cúcuta, dos (02) de noviembre de dos mil veintitrés (2.023)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-003-2021-00242-01
RADICADO INTERNO:	20.514
DEMANDANTE:	CARLOS ARTURO AYALA MONTES
DEMANDADOS:	TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN

MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala a decidir, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor CARLOS ARTURO AYALA MONTES contra TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, Radicado bajo el No. 54-001-31-05-003-2021-00242-01, y Radicación interna N° 20.514 de este Tribunal Superior, del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia del 11 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta.

1. ANTECEDENTES

El señor CARLOS ARTURO AYALA MONTES, interpuso demanda ordinaria laboral contra la empresa TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 29 de junio de 1988, sin solución de continuidad. Solicita que se declare la mora en el pago de los salarios y prestaciones sociales y como consecuencia de ello se le condene a pagar al demandante, dentro de los cinco (5) días siguientes a fecha de ejecutoria de la respectiva sentencia, los salarios insolutos desde el 24 de abril de 2020, a razón de \$ 369.944.71 por semana hasta la fecha de presentación de esta demanda y los reajustes salariales previstos en el artículo 7 de la Convención Colectiva de Trabajo desde el 1 de enero de 2019; así mismo, que se condene el pago de las prestaciones de este periodo (prima, cesantías, intereses a cesantías al doble, dotaciones en especie) aportes a seguridad social de 2014 a 2016 e indemnización moratoria.

Expuso como fundamento fáctico de sus pretensiones:

- Que presta sus servicios personales a la empresa TEJAR SANTA TERESA S.A.S., en la planta ubicada en el kilómetro 7 de la vía a El Zulia, desde el 29 de junio de 1988, desempeñando las funciones de auxiliar de mantenimiento, vinculado por contrato de trabajo a término indefinido, acorde al horario fijado en el artículo 24 de la Convención Colectiva.

- Que la demandada desde el año 2014, ha venido incurriendo en mora en el pago de los salarios al punto que adeuda a mi mandante a la fecha de presentación de este escrito, 76 semanas de salarios a razón de \$ 369.944.71; realizando un abono de 7 semanas el 14 de noviembre de 2020 (\$2.589.613) cubriendo los salarios hasta el 23 de abril de 2020.

- Que a la empresa le rige actualmente la Convención Colectiva de Trabajo que se suscribió el 08 de marzo de 2013, con una vigencia de dos (2) años, contados entre el primero (1º) de enero de 2013 y el treinta y uno (31) de diciembre de 2014, y que se ha venido prorrogando de forma automática cada 6 meses al no suscribirse una nueva.

- Que conforme al artículo 7, literal C de la C.C.T., el aumento salarial pactado en la misma fue del 4.02 % para el primer año de vigencia de la misma (es decir desde el 1° de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre hogaño) y del mismo porcentaje en que se incremente el salario mínimo para el año 2014, para ambos extremos temporales, pero la demandada no ha reajustado el salario desde el año 2019, pese a la prórroga de la Convención.

- Que adicional a lo anterior, la demandada no ha pagado al demandante las primas legales de diciembre de 2020 y junio del 2021, ni consignado las cesantías en el fondo respectivo o cancelado los intereses a las cesantías, omitiendo la entrega de las últimas 14 dotaciones y adeudando cotizaciones a pensión de 2014 a 2016, y el pago a caja de compensación desde 2014.

La demandada TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, a través de apoderado judicial designado por la liquidadora, contesta que se oponen a las pretensiones formuladas en la demanda, alegando lo siguiente:

- Que el contrato de trabajo celebrado desde 1988 fue a término fijo y no indefinido, el cual se ha venido prorrogando sin que ello mute su naturaleza; que en efecto, se adeudan 64 salarios a la fecha, pero no es por capricho, mala fe o dolo, sino como consecuencia de las difíciles circunstancias económicas que atraviesa la persona jurídica que represento y que son de pleno conocimiento del trabajador, por las cuáles cursa el proceso de liquidación judicial ante la SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES – REGIONAL DE BUCARAMANGA, admitida en auto del 28 de octubre de 2021, pues desde el año 2016 la situación de la sociedad es grave e inviable, pues su fuente de ingresos era el mercado venezolano. Señala que la sociedad fue disuelta en acta del 8 de enero de 2021 pero se encuentra en liquidación. No se opone a las pretensiones de condenas tercera a novena, alegando que su mora se debe a las alegadas circunstancias económicas, careciendo de mala fe en ese aspecto para el reconocimiento de sanción moratoria.

- Propone como excepción la inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, indicando, que no adeuda al actor conceptos de aumento salarial a partir de 2019, pues devenga más del mínimo legal y tampoco aportes a seguridad social, pues la sociedad ha venido cancelando los aportes del año 2017 a la fecha, adeudando los de los años 2014, 2015 y 2016, conforme se desprende de las documentales allegadas. Igualmente propone buena fe e inexistencia de sanción moratoria.

- Respecto de los hechos, advierte, que el actor desde el 31 de octubre de 2016 asiste una semana cada siete, descansando estas; que posterior a lo indicado como pago, se realizó otro el día 13 de Diciembre por \$350.000, el 11 de febrero de 2021 se le abonaron \$120.000, el 01 de marzo de 2021 \$150.000, el 24 de septiembre \$570.000, el 04 de octubre \$150.000 y \$190.000, y el 11 de Octubre \$340.000. Quedando al día a la semana del 28 de mayo de 2020. Advierte que la empresa no tiene producción desde el 31 de octubre de 2016, no haciendo los aumentos salariales desde 2019 por cuanto la empresa está paralizada, y el actor deviene un salario superior al mínimo.

Se resalta que en audiencia de conciliación, se resolvió aprobar parcialmente la transacción presentada por las partes; ADMITIENDO la transacción de los salarios cesantías, primas de servicio e intereses de cesantías por corresponder a derechos ciertos e indiscutibles, dado que se reconocen debidamente; aprobó la transacción por la sanción moratoria y advierte que *“empresa TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, deberá cancelar, cuando el juez del concurso autoriza el pago de los acreedores, teniendo en cuenta la prelación de créditos dentro del proceso de liquidación judicial, la suma de \$30.000.000 de pesos al demandante Carlos Alberto Ayala Montes”*. Dispuso continuar el trámite para resolver las reclamaciones que realiza la parte demandante respecto al reajuste salarial, dotación de uniformes, que no fueron objeto de la transacción; y para resolver sobre el reconocimiento y pago de aportes al sistema de seguridad social en pensiones de los años 2014, 2015 y 2016, que no fueron conciliados por corresponder a derechos ciertos e indiscutibles e irrenunciables.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. Identificación del Tema de Decisión

La Sala se pronuncia sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia del 11 de mayo del 2.023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

“PRIMERO: CONDENAR a la empresa TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN a consignar a la Administradora de Fondo de Pensiones, a la que se encuentra afiliado el señor CARLOS ALBERTO AYALA MONTES, el cálculo actuarial de las cotizaciones correspondientes de los periodos que van al 01/01/2014 al 31/12/2016, en caso de que no haya sido efectuados con el salario devengado por el demandante durante dichos periodos..

SEGUNDO: ABSOLVER a la empresa TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN de las demás pretensiones incoadas en la demanda respecto al reajuste salarial convencional y dotación de uniformes, por las razones ya explicadas en esta providencia.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandada.”

2.2. Fundamento de la Decisión.

La jueza de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Señaló, que no es objeto de controversia la existencia de la relación laboral y las materias que fueron objeto de la transacción aprobada. Que el primer problema jurídico es definir si el artículo 7° de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN como empleador, y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para Construcción SUTIMAC, consagra un reajuste salarial que debe ser reconocido al demandante a partir del año 2019.

- Al respecto, indica que aportada debidamente la convención colectiva, la hermenéutica correcta del artículo 7° de la C.C.T., es que los incrementos salariales únicamente fueron estipulados, para el primer y segundo año de la vigencia del acuerdo convencional, esto es, desde el 01/01/2013 al 31/12/2014, sin que se hubiese pactado expresamente que estos incrementos salariales se reconocerían para los años subsiguientes en que la Convención colectiva se prorrogaría de manera automática o por acuerdo entre las partes en aplicación del artículo 478 del C.S.T. No siendo dable aplicar principio de favorabilidad, pues la norma de manera expresa y literal fija el aumento solo para dos periodos.

- Procedió con el siguiente problema jurídico, que era establecer si la empresa TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, durante la vigencia de la relación laboral con el demandante le entregó la dotación de uniformes y calzado, y definir cuáles son los efectos de su incumplimiento cuando ya ha finalizado la relación laboral; indicando que cuando ha finalizado la relación laboral o no hay prestación del servicio, no hay lugar a la compensación en dinero de vacaciones en la medida en que se prohíbe por parte de la normativa laboral la compensación, y únicamente es procedente la recoge el reconocimiento de indemnización de los perjuicios causados por la negativa del empleador a entregar. Estos perjuicios, de conformidad con lo establecido en el artículo 167 del Código General del Proceso, deben ser acreditados por la parte demandante, carga probatoria que no se cumplió.

- Finalmente, señala en cuanto a si el empleador TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, cumplió con la obligación de pagar los aportes al sistema de seguridad social integral durante los años 2014, 2015 y 2016; que la Ley 100 de 1993 establece la afiliación obligatoria de los trabajadores al sistema de seguridad social, para que su empleador realice los aportes correspondientes durante la vigencia de la relación, por lo que el empleador debe responder por la totalidad de los aportes e impone la condena correspondiente.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN

3.1 De la parte demandante

El apoderado del demandante interpuso recurso de apelación respecto de la absolución por el reajuste salarial del artículo 7 de la Convención Colectiva del Trabajo, señalando que esta es ley para las partes y el artículo 478 del C.S.T. establece la prórroga automática de la misma, indicando que si no se pactaron normas diferentes en los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas, no hubiera hecho manifestaciones escritas en su expresa voluntad de darla por terminada la Convención, se entiende prorrogada por periodos sucesivos de 6 meses y ha quedado claro que ninguna de las partes denunció la misma, o manifestó su voluntad de no prorrogarla, por ende, es procedente aplicar el reajuste salarial aceptado en dicho instrumento.

4. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron los siguientes alegatos de conclusión:

- La apoderada de la demandada TEJAR SANTA TERESA S.A., solicitó que se confirmara íntegramente la providencia de primera instancia por no tener motivo de reproche alguno a los argumentos y la decisión allí tomada.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observa deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto de la Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

El problema jurídico propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

¿Si el señor CARLOS ARTURO AYALA MONTES, tiene derecho a que la demandada TEJAR SANTA TERESA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, le reconozca y pague el incremento salarial conforme al artículo 7° de la C.C.T. de 2013-2014, a partir del año 2019?

7. CONSIDERACIONES:

En este caso, el señor AYALA MONTES inició proceso ordinario laboral para que su empleador Tejar Santa Teresa, desde el año 1988, le reconociera las acreencias laborales adeudadas en diferentes períodos por salarios, cesantías, prima, intereses a cesantías, aportes a seguridad social, reajuste salarial, moratoria y dotación; al contestar la demandada reconoció el vínculo laboral, aceptó la deuda de salarios y prestaciones, procediendo en la etapa de conciliación a transar sobre los mismos, quedando en controversia el reconocimiento del alegado reajuste salarial de origen convencional, la dotación y los aportes a pensión.

La jueza *a quo* concluyó, que la solicitud de reajuste no era procedente pues el acuerdo convencional del año 2013 solo fijó dicho concepto para dos períodos específicos y por lo tanto, pese a la prórroga del mismo, no procedía el reconocimiento automático; igualmente absolvió por la dotación al no acreditarse el perjuicio ante su omisión y solo condenó para garantizar los aportes a pensión; ante lo cual, solo interpuso recurso la parte demandante en lo referente a los reajustes salariales.

De conformidad con el artículo 66A del C.P.T.Y.S.S., la segunda instancia solo está habilitada para pronunciarse respecto de los argumentos contenidos en la apelación; en ese sentido, al no apelar la demandada por la condena impuesta y la parte demandante por la absolución del concepto de dotación, no hay lugar a emitir pronunciamiento al respecto.

Se encuentra demostrado y aceptado por las partes, que el señor CARLOS ALBERTO AYALA MONTES suscribió contrato de trabajo a término fijo desde el 30 de junio de 1988 con TEJAR SANTA TERESA, el cual se ha venido prorrogando sucesivamente;

que el 1 de abril de 2013 fue depositada ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, la Convención Colectiva del Trabajo celebrada entre TEJAR SANTA TERESA S.A. y el SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCIÓN – SUTIMAC Subdirectiva Cúcuta, con vigencia de 2 años a partir del 1 de enero de 2013.

Al respecto, esta Sala encuentra que el debate se centra en determinar la viabilidad de que el reajuste salarial fijado en el artículo 7° de dicha Convención, es exigible por el trabajador para el período 2019 en adelante y si en virtud de ello, hay lugar al reconocimiento de diferencias salariales; en esa medida, la norma en cuestión dice:

CAPITULO IV SALARIOS

ARTICULO 7o. La empresa reconocerá a los siguientes trabajadores a partir del 01 de enero del 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2014, los siguientes salarios:

a). TRABAJADORES EN MAQUINAS

Un salario básico diario de VEINTE MIL OCHOCIENTOS ONCE PESOS CON SESENTA MCTE (\$ 20.811.6000), para el primer año, y para el segundo año, se reajustará en el porcentaje que decreta el gobierno Nacional para el salario mínimo legal. más el incentivo de producción a cada trabajador de: Maquina No. 1 : NOVECIENTOS PESOS MCTE (\$ 900.00);

Maquina No. 3: SETECIENTOS SETENTA PESOS MCTE (\$770); Maquina No 4: SETECIENTOS CINCUENTA PESOS MCTE (\$750.00); Maquina No 5. NOVECIENTOS PESOS MCTE (\$900.00) sobre producción por millar que exceda de los siguientes topes de materiales que la empresa produce:

PARAGRAFO 1. Los trabajadores que a la fecha de la firma de la presente Convención vienen desempeñando las labores de: I) Quemadores, II) Ayudantes de Quema, III) Trabajadores de Cargue y Descargue, IV) Trabajadores de Mantenimiento de Hornos, V) Secaderos Artificiales, VI) Ayudante Electromecánico, VII) Lubricador y Engrasador de las maquinas serán trasladados a la sección de maquinas (proceso de extrusión) de que trata el literal (a) anterior, conservando el promedio salarial del último año de vigencia de la Convención que cada uno de los trabajadores hubieren devengado.

PARAGRAFO 2. Para los trabajadores relacionados en el parágrafo No 1, que fueron trasladados a la sección de maquinas (proceso de extrusión), la empresa les reajustará el salario actual semanal en un 4.02%, para el primer año, y para el segundo año se incrementará con el porcentaje que decreta el gobierno Nacional para el salario mínimo Legal.

En caso de que el promedio salarial semanal devengado mencionado anteriormente, sea inferior al salario básico, más incentivos asignados a la línea de producción correspondiente, el trabajador tendrá derecho a percibir el mayor valor que se llegara a causar por concepto de incentivo de la producción.

Sobre el alcance de la convención colectiva que sustenta la reclamación y si es dable para el operador judicial revisar sus postulados para interpretar o controvertir las estipulaciones pactadas entre empleador y las organizaciones de trabajadores, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 16 de junio de 2010, M.P. GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA, ha establecido que:

“(…) no es función de la Corte fijar el sentido de las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo, pese a la gran importancia que ostentan en las relaciones obrero-patronales y en la formación del derecho laboral, por no ser normas legales sustanciales de alcance nacional. Por esa misma razón las partes son las que, en principio, están llamadas a determinar su sentido y alcance, puesto que la Sala sólo puede separarse de la interpretación que le asigne el juzgador, en caso de que ella se exhiba absurda, para concluir que por su errónea apreciación como prueba, se produjo un yerro manifiesto.

Y en casos en que respecto de una misma disposición convencional resultan atendibles diferentes interpretaciones, la circunstancia de que el fallador opte por una de ellas no puede ser constitutiva de un error evidente o protuberante”

Es así como no corresponde al juez ni a la Sala fijar el sentido o alcance de los acuerdos convencionales, excepto, cuando a los mismos se les da una aplicación o interpretación manifiestamente improcedente; por lo que se estudiará primero si como lo considera el demandante, las actas extra convencional estaban atadas a una serie de requisitos formales y estos no fueron cumplidos, para determinar las consecuencias que tienen estos supuestos defectos en los derechos reconocidos o dejados de reconocer a los trabajadores.

La interpretación jurídica se compone de varios elementos que permiten establecer el sentido y alcance de una norma, de tal modo que éstas no se interpretan únicamente de forma literal, sino que existe un elemento sociológico y sistemático a considerar; en este caso, al interpretar las normas convencionales desde un elemento sistemático, es claro que si entre trabajadores y empleadora se estableció un esquema para acceder a la pensión de jubilación con reglas claras y precisas, las partes deben atarse a cumplir cualquier compromiso adquirido entre ellas por el cual se garantice el acceso a los derechos laborales alcanzados.

Encuentra esta Sala que, de una lectura literal y sistemática del instrumento convencional, queda claro que las partes acordaron unos incrementos salariales que respondían a la productividad y naturaleza de los cargos desempeñados, situaciones que fueron plenamente determinadas para dos períodos concretos: 2013 y 2014. Sin que indicaran que para los años siguientes iba a seguir funcionando la fórmula pactada o la subsidiaria del salario mínimo, para que pueda darse un alcance adicional al dado.

En un proceso de similares connotaciones, en donde también se solicitó el reajuste salarial ahora invocado alegando que si bien se había pactado para un período específico debía interpretarse prorrogado automáticamente con la convención, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia coligió que “...la única interpretación posible del texto convencional es que sus efectos no se extienden más allá del año 2001”. En efecto, en la sentencia CSJ SL4609-2017, se dijo:

“(...) Ahora bien, el artículo 20 de la Convención colectiva estipuló: [...]. De tal suerte, que en ningún error con carácter de evidente pudo incurrir el juez plural cuando, limitándose al texto convencional antes replicado, entendió que el aumento para salarios más allá del 2001, no se había acordado; esa posición es la única interpretación posible, en atención a que tal beneficio, tratándose de valores superiores al mínimo legal, debe ser concertado por las partes, bajo el análisis de las particularidades financieras que reinen en cada período”. (Subraya la Sala).

Por ende, al ser este el único entendimiento válido de la cláusula convencional, resulta lógico para la Sala concluir, que a pesar de la prórroga automática de la convención colectiva, los reajustes salariales no se encontraban comprendidos dentro de las nuevas vigencias; ello, por cuanto las cláusulas convencionales relativas a los aumentos salariales que son fijados por un preciso término de duración, pierden vigencia una vez se realiza el incremento, y no es viable extender sus efectos cuando se presenta una prórroga automática del convenio colectivo.

Así se indicó en sentencia CSJ STL, 6 feb. 2013, rad. 31400: “...De otro lado, sabido es que las convenciones colectivas de trabajo tienen una vigencia que generalmente es acordada por las partes. En su defecto, el artículo 477 del Código Sustantivo del Trabajo determina que a falta de esta estipulación contractual, la convención se presume celebrada por períodos de seis meses. De igual manera, el artículo 478 ibídem contempla la prórroga automática de una convención, en el evento de que dentro del plazo legal o contractual según el caso, ninguna de las partes celebrantes hacen la manifestación escrita y expresa de darla por terminada, la convención se entenderá prorrogada por períodos de seis meses sucesivamente. A su turno, el artículo 479 siguiente, dispone que si la convención es denunciada, es decir hubo la manifestación expresa y escrita de una de las partes o de las dos de darla por terminada con el lleno de los requisitos exigidos, la convención denunciada seguirá rigiendo hasta que se firme otra nueva.

*El anterior marco legislativo permitiría, en términos generales, afirmar que una convención denunciada debidamente, continúa rigiendo las relaciones entre empleadores hasta que una nueva la remplace. **Empero, dentro de las cláusulas normativas puede haber algunas a las que las partes le han señalado un preciso término de duración o de vigencia. Tal ocurre, generalmente, con las relativas a los aumentos salariales que son fijados para cada año de vigencia del acuerdo colectivo. Y cuando las partes celebrantes así disponen, esas cláusulas pierden validez, pues se les señaló un término de vigencia por las mismas partes, que no es posible comprender***

dentro de la nueva vigencia que le señala la ley en torno a la prórroga automática o cuando sucede el fenómeno de la denuncia”.

En consecuencia, no es posible considerar que por contemplar el artículo 478 del C.S.T la prórroga automática de una convención, las cláusulas normativas deban seguir aplicándose, pues dentro de las mismas, puede haber algunas a las que las partes contratantes le señalan término de duración o vigencia, como ocurre con la relativa a los aumentos salariales, por ende, no resulta posible aplicar unos aumentos convencionales de salarios que tenían claramente determinada su vigencia. Razón por la cual, se despachará de manera desfavorable el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

Por lo anterior, confirmará la sentencia impugnada de fecha 11 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta. Finalmente, se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$200.000 a favor de la demandada.

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del 11 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la parte demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$200.000 a favor de la demandada.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES
Magistrada Ponente



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado



DAVID A. J. CORREA STEER
Magistrado