República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado ponente

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20178 31 05 001 **2018 00004 01**
DEMANDANTE: PABLO MANUEL ANTELIZ BUSTOS
DEMANDADO: CARBONES DE LA JAGUA S.A Y OTRO
DECISIÓN: CONFIRMAR SENTENCIA

Valledupar, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 9 de febrero de 2021.

I.- ANTECEDENTES

El promotor del juicio promovió demanda ordinaria laboral en contra de a Carbones de la Jagua S.A. y Protección S.A para que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la primera demandada desde el 6 de abril de 2001 hasta el 31 de enero de 2015; se apliquen los principios de primacía de la realidad sobre la forma; "*trabajo igual salario igual*" y la condición más beneficiosa. En consecuencia, se condene a la empresa a la reliquidación de los salarios, las prestaciones sociales y las vacaciones por el periodo comprendido entre el 1° de mayo de 2012 y el 31 de enero de 2015, así como la sanción moratoria por el pago parcial de las cesantías al fondo. Por último, que la empleadora y el fondo de pensiones se condenen al reajuste del IBC correspondiente a los aportes de pensión.

En respaldo de sus pretensiones, narró que desde el 6 de abril de 2001 se vinculó laboralmente con Carbones de la Jagua S.A, para desempeñar el cargo de Operador II en la mina La Jagua. Que en virtud de un conflicto de trabajo iniciado el 11 de mayo de 2012 con el sindicato Sintramienergética para el reajuste salarial de los trabajadores para los años 2012 a 2015, mediante

laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, se llegó a un acuerdo el 23 de abril de 2015, a través del cual se reconoció los incrementos salariales de los años 2012, 2013, 2014 y 2015 conforme a la cláusula n.° 38, en la que se dispuso que el incremento salarial se reconocería a partir del mes de mayo de 2012.

Refirió que la empresa terminó su contrato de trabajo con justa causa el 4 de diciembre de 2014, al tener el derecho a pensión de invalidez reconocido por el fondo Protección S.A, y fue liquidado el 31 de enero de 2015.

Al contestar, **Carbones de la Jagua S.A**, se opuso al éxito de las pretensiones. Negó los hechos y aclaró que el contrato de trabajo se dio por terminado el 23 de enero de 2015. Narró que, conforme al conflicto colectivo de trabajo iniciado el 11 de mayo de 2012, el Ministerio de Trabajo por Resolución n° 2306 de 18 octubre de 2012, confirmada el 2 noviembre del mismo año, ordenó la integración de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que resolviera el conflicto. Destacó que la huelga de los trabajadores fue declarada ilegal por la H. Corte Suprema de Justicia el 10 de abril de 2013.

El respectivo Tribunal de Arbitramento profirió laudo arbitral el 16 de enero de 2015, el cual fue objeto de recurso de anulación ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, el 23 de abril de 2015 el Sindicato y la empresa llegaron a un acuerdo extra convencional relacionado con el incremento de los salarios, en el que reconoció de manera anticipada los incrementos ya causados y conforme fueron ordenados en la cláusula 38 del laudo arbitral, lo cual se efectuaría en la primera quincena del mes de mayo de 2015.

Lo convenido en el acuerdo del 23 de abril de 2015, se aplicó a los contratos vigentes al momento de su suscripción, fecha para la cual el contrato del actor ya no se encontraba vigente, por consiguiente, no le eran aplicables sus beneficios. En cuanto al reajuste de su pensión, indicó que no es una entidad del sistema de seguridad social, y que es el fondo de pensiones el llamado a responder.

En su defensa, adujo las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción y compensación.

Por su parte, **la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A**, se opuso a las pretensiones. Dijo no constarle los hechos por ser ajena a la relación laboral, sin embargo, en cuanto a lo que tiene que ver con el sistema general de pensiones, manifestó que, de acuerdo con la historia laboral, se extrae que estuvo afiliado por Carbones de la Jagua S.A, desde enero de 2005 hasta noviembre de 2014, y se encuentra pensionado por invalidez desde el 16 de diciembre de 2014. En caso de asistirle al ex trabajador algún derecho salarial o convencional, deberá ser la empresa empleadora quien deba pagar al fondo las diferencias en el IBC.

En su defensa, propuso las excepciones de prescripción, la inexistencia de la obligación, la falta de causa para pedir, el cobro de lo no debido, la compensación, el enriquecimiento sin causa y la buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná., mediante fallo de 9 de febrero de 2021, resolvió:

> *"**PRIMERO.** Declárese la existencia de una sustitución patronal entre la sociedad Inversiones Castro Jaramillo ltda y la sociedad la Jagua Coal Company S.A., hoy Carbones de La Jagua S.A.*
>
> ***SEGUNDO.** Declárese que entre la empresa Carbones de La Jagua S.A, representada legalmente por Mark Jhon Mcmanus, y el señor Pablo Manuel Anteliz Bustos, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 6 de abril de 2001 hasta el 23 de enero de 2015.*
>
> ***TERCERO.** Absuélvase a la empresa demandada Carbones de La Jagua S.A., representada legalmente por Mark Jhon Mcmanus de las demás pretensiones invocadas por el demandante Pablo Manuel Anteliz Bustos.*
>
> ***Cuarto.** Absuélvase al Fondo de Pensiones de Cesantías Protección S.A., representada legalmente Fernando Ojalvo Prieto, o quien haga sus veces, de todas pretensiones invocadas por el demandante Pablo Manuel Anteliz Bustos.*
>
> ***QUINTO.** Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por las empresas demandadas. Las de compensación y prescripción, se declaran no probadas.*
>
> ***SEXTO.** Condénese en costas al demandante Pablo Manuel Anteliz Bustos, procédase por secretaría a liquidar las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un (01) salario mínimo legal mensual vigente.*

SÉPTIMO. *Consúltese la presente sentencia con el superior funcional en caso de no ser apelada, toda vez que fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante.".*

Como sustento de su decisión, determinó que los acuerdos y convenciones se aplican a los contratos de trabajo durante su vigencia, si bien es cierto, el conflicto colectivo que dio origen al acuerdo convencional de 23 de abril de 2015 se presentó en vigencia del contrato de trabajo del demandante, este hecho no genera a favor de los trabajadores ningún beneficio convencional hasta la fecha de dicho acuerdo, momento en que el contrato del demandante no se encontraba vigente. En gracia de discusión, las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no excedan la 1/3 parte de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato, o a los que se adhieran a la convención o ingresen posteriormente al sindicato, sin embargo, en este caso, el actor no demostró que hacía parte del sindicato Sintramiemergética o que este tuviere afiliados más de la 1/3 indicada.

Dispuso que, al no existir reliquidación por concepto de incremento salarial, no existe razón legal ni probatoria para ordenar a la AFP el reajuste del IBC correspondientes a los aportes de pensión por no existir sumas que re liquidar. Además, no se dan los presupuestos establecidos en el artículo 50 del CPT y SS, toda vez que derechos discutidos y debidamente probados, que no fueron pretendidos, o sumas inferiores a las que corresponden al trabajador y no hayan sido pagadas. Por último, declaró probadas las excepciones propuestas por las demandadas, excepto las de prescripción y compensación y condenó en costas al demandante.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con esa decisión, el promotor del juicio presentó recurso de apelación, al invocar el principio de favorabilidad para el trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de normas, en virtud del artículo 53 de la Constitución Nacional y el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que exigió el reajuste que estaba en discusión al momento de la terminación de su vínculo laboral, razón por la cual, por haber sido trabajador de la empresa y afiliado al sindicato Sintramienergética, debe otorgárseles los beneficios convencionales que adquirieron los demás

trabajadores por principio de igualdad.

En cuanto a no haber demostrado su afiliación al sindicato, dijo que las pretensiones y las pruebas que se aportaron daban fe que no solo era trabajador de la empresa demandada, sino afiliado al sindicato, además, el pacto colectivo entró en vigor desde el momento que se firmó, pero tenía efectos retroactivos para los años 2012, 2013, 2014, por lo que debían ser pagados los reajustes.

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

V. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar la procedencia de los incrementos salariales reconocidos en el acuerdo extra convencional suscrito por Carbones de la Jagua S.A y el Sindicato Sintramienergética el 23 de abril de 2015.

Con el fin de dilucidar lo anterior, no es materia discusión en esta instancia que la terminación del contrato de trabajo de se materializó el 23 de enero de 2015.

(i) De los acuerdos extra convencionales y sus efectos.

Los acuerdos extra convencionales, como de su nombre se desprenden, son aquellos que suscriben los empleadores y trabajadores por fuera de la Convención Colectiva de Trabajo. Estos pactos, pueden ser aclaratorios y/o modificatorios, pues los primeros son aquellos que buscan esclarecer asuntos confusos y deficientes pactados a través del instrumento colectivo; mientras que los segundos, cambian aspectos que ya han sido previamente definidos en aquel o introducen unos diferentes a los ya acordados.

El acuerdo extra convencional, no tiene necesidad de depositarse en el Ministerio del Trabajo para que surta los efectos queridos por las partes. Así lo

ha reiterado la H. Corte Suprema de Justicia en múltiples oportunidades, por ejemplo, recientemente en sentencia SL4259-2022 dijo:

> *"Como regla general, en el derecho del trabajo los únicos acuerdos que deben ser depositados son los que emanan de un conflicto colectivo de trabajo cuya solución es dada por las mismas partes, pues así lo exige el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, condición que aquí no se puede predicar del convenio celebrado por la empresa y el sindicato, quienes simplemente, en desarrollo del principio de la autonomía de la voluntad, el cual no repugna en las relaciones obrero patronales, siempre y cuando no se desconozcan los derechos mínimos de los trabajadores, quisieron regular algunas condiciones de trabajo, las cuales no quedaron condicionadas en forma alguna ni se exigió del pacto mismo que fuera depositado a la usanza de las convenciones colectivas de trabajo."*

En cuanto a los acuerdos extra convencionales modificatorios de las convenciones colectivas, estos son válidos sin que se requiera otra formalidad, «*en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la convención*», tal como lo ha decantado la citada Corporación[1], expuso:

> ***"También se adoctrinó entonces (CSJ SL2105-2015), que los acuerdos modificatorios únicamente son válidos en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la convención, en tanto nada impide que los trabajadores o sus representantes, en caso de ser sindicalizados, pacten con sus empleadores prerrogativas superiores a las legal o convencionalmente establecidas.*** *Destaca esta Sala.*
>
> *En tal sentido, se pronunció la Sala en sentencia CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32347 reiterada en la atrás reseñada y, entre otras, en la CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 39744 cuyo análisis jurisprudencial dio plena validez a un acuerdo extra convencional en el que se acordó un beneficio adicional para los trabajadores referente a la estabilidad.*
>
> *Dijo en esa oportunidad la Corporación:*
>
> *Nada se opone a que en el Derecho del Trabajo los trabajadores, bien sea por si mismos o representados por la organización sindical a la cual pertenecen,* ***celebren acuerdos con los empleadores tendientes a regular diversas situaciones laborales y menos aún, tampoco puede haber oposición o ilicitud en cuanto con ellos se superen los mínimos derechos legales o inclusive convencionales.*** *Si el simple acto unilateral de un empleador puede crear derechos para los trabajadores en tanto superen los mínimos legalmente establecidos, con mucha mayor razón ello puede aplicarse a los convenios directos que celebren con sus servidores. (Negrillas originales de la sentencia).*

Por el contrario, un acuerdo extra convencional modificatorio que desmejore las condiciones ya pactadas o sean más gravoso para sus

[1] H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL4259-2022.

beneficiarios, no produciría efectos, pues, suscrita y depositada la respectiva Convención Colectiva de Trabajo, ningún punto que hubiese sido regulado por esta, puede modificarse a través de otro documento para disminuir beneficios, tal como lo puntualizó el citado Tribunal al mencionar que *"Dicho de otra manera, cumplidas las formalidades de la negociación colectiva y de su depósito ante la autoridad competente, se hizo realidad convirtiéndola en ley para las partes, irreversible desde el punto de vista jurídico y de imperativo cumplimiento mientras no fuera anulada; en consecuencia, la única posibilidad viable para que se aumentaran los requisitos establecidos para causar la prestación, era, precisamente, a través de su denuncia o, si se presentaba el supuesto, mediante la revisión de que trata el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo."* (CSJ SL4259-2022)

Ahora bien, una vez denunciada en debida forma la Convención Colectiva, conforme al artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, la misma continúa vigente hasta cuando se suscriba una nueva, o en su defecto, se expida un laudo arbitral, que tiene el carácter de tal acuerdo según lo previsto en el artículo 461 *ibídem*. Así lo rememoró el alto Tribunal en lo laboral, en sentencia SL9346-2016, al indicar:

> *"debe recordarse que la calenda de inicio de la vigencia del laudo arbitral en principio no es de elección de los árbitros, pues esta resulta de la expedición de tal decisión. Ciertamente las normas convencionales anteriores se extienden hasta el día anterior al que se pone fin al conflicto colectivo, en este caso con el laudo arbitral tal como lo consagra el citado artículo 461 del C.S.T. Si bien la ley garantiza la vigencia continua de la regulación convencional, aquella opera sin que sea posible sobreponer en el tiempo la normatividad denunciada y la que se sustituye con la decisión arbitral,"*

Así las cosas, en virtud del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, la Convención Colectiva de trabajo se celebra "*para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia"*. Entonces, al tener el fallo arbitral efectos de Convención Colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, también serán aplicables a los contratos laborales vigentes. Sobre el punto, la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de justicia, adoctrinó:

> *«[…] La ley laboral, el acuerdo colectivo o el laudo arbitral, pueden tener en cuenta tiempos de servicio anteriores a su vigencia y consagrar determinadas consecuencias futuras, siempre que al momento de la expedición del nuevo ordenamiento positivo, los contratos de trabajo a quienes se aplique el mismo, mantengan su vigor.*

La seguridad jurídica, base fundamental de la convivencia ciudadana y de la certeza de los asociados en sus derechos y sus obligaciones, impone que los contratos de trabajo se gobiernen por las reglas jurídicas existentes al momento de su vigencia, y no por otras disposiciones que sorpresivamente alteren las condiciones de trabajo reguladas. Si bien nada se opone a que un empleador por su propia voluntad o por concertarlo expresamente con sus trabajadores, se comprometa a cumplir determinadas prestaciones, aún después de finiquitado un nexo contractual, ***es contrario al ordenamiento jurídico, a las bases fundamentales de un estado social de derecho, al mínimo de certeza que una de las partes atadas contractualmente tiene derecho a abrigar la tranquilidad que una norma ajena a su voluntad no imponga retroactivamente condiciones de trabajo diferentes de las que rigieron mientras el vínculo estuvo en vigencia.***

Concretamente, en sentencia de 15 de diciembre de 1998, con radicación 11745, respecto al preciso punto que se debate, dijo la Corte:

"El laudo que resuelve un conflicto colectivo de trabajo es igual a una convención colectiva de trabajo y sus efectos normativos en principio se siguen por la regla del efecto inmediato de las normas laborales, esto es que deben aplicarse una vez comienza su vigor a los contratos de trabajo vigentes o en curso, aunque estos hayan comenzado mucho tiempo atrás y las situaciones no definidas o consumadas dentro de las respectivas relaciones en desarrollo. Salvo lo definido por la jurisprudencia en materias como la salarial, también rige en principio el concepto de irretroactividad, o sea que las situaciones definidas y consumadas, así como los nexos terminados quedan regidos por las disposiciones vigentes en el respectivo momento y no pueden verse afectados por la nueva normatividad»

*Desde la óptica del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo****, se tiene que el efecto general inmediato ordenado por él implica que se aplique "a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a las leyes anteriores****". De manera que la invocación de este precepto, le da la razón a la censura, dejando sin sustento la conclusión del Tribunal»* [2]**.**

(ii) El caso concreto.

En el asunto bajo estudio, pretende el demandante los incrementos salariales reconocidos en el acuerdo suscrito por Carbones de la Jagua S.A y el Sindicato Sintramienergética el 23 de abril de 2015, en virtud del laudo arbitral que puso fin al conflicto colectivo iniciado el 11 de mayo de 2012.

En esa medida, correspondía al actor acreditar en primera medida la condición de afiliado y beneficiario de los diferentes acuerdos suscritos por el

---

[2] H. Corte Suprema De Justicia, Sala De Casación Laboral, M.P. CARLOS ISAAC NADER, Acta No. 68, Radicación No. 21113, Bogotá, D.C., dieciséis (16) de octubre de dos mil tres (2003).

Sindicato, respecto de los cuales pretender derivar la aplicación de las prerrogativas señaladas en la demanda y apelación, sin embargo, ello no aconteció. Veamos.

Conforme a los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo, para que un trabajador sea beneficiario de una Convención Colectiva debe ser miembro del sindicato que la haya celebrado, adherirse a la convención o ingresar posteriormente a la organización sindical cuando el número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, o por el contrario, si el número de afiliados excede de dicha tercera parte, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados.

En el presente caso, el accionante no demuestra siquiera sumariamente ser afiliado del sindicato Sintramienergética o si esta organización sindical era mayoritaria, tanto así, que estos hechos no hicieron parte del debate desplegado, pues las partes no se pronunciaron al respecto ni en la demanda, ni en la contestación, como tampoco fueron fijados esos puntos en el litigio por parte del juzgado, lo que hace inviable tener por probado que Pablo Manuel Anteliz Bustos es beneficiario de la Convención Colectiva vigente al momento de la presentación del pliego de peticiones el 11 de mayo de 2012 y/o del acuerdo extraconvencional pactado el 23 de abril de 2015. En tal virtud, este argumento resulta fulminante para despachar desfavorablemente las suplicas del actor, ya que probar la afiliación o la naturaleza mayoritaria del sindicato, es menester para predicar la aplicación de los beneficios previstos en los acuerdos convencionales o extra convencionales conforme a las disposiciones legales ya referidas.

Con todo, tampoco resulta aplicable el acuerdo extra convencional pretendido por el actor, pues, el contrato de trabajo de Pablo Manuel Anteliz Bustos no se encontraba vigente para la data de suscripción del pacto en mención.

Nótese que, del acuerdo extra convencional de 23 de abril de 2015, se extrae que mediante Resolución n°. 00002306 de 18 de octubre de 2012, confirmada en Acto Administrativo n°. 00002524 de 2 de noviembre 2012, el Ministerio del Trabajo ordenó la integración de un Tribunal de Arbitramento

Obligatorio para resolver el conflicto colectivo de trabajo vigente. El mismo se instaló el 24 de noviembre de 2014 y expidió el Laudo Arbitral el 16 de enero de 2015, el cual fue objeto de recurso de anulación por parte de Carbones de la Jagua S.A.

El referido acuerdo extra convencional suscrito por la empresa Carbones de la Jagua S.A y la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Extractiva, Petroquímica, Agrocombustible y Energética -Sintramienergética, dispuso:

> "*SEGUNDO: Que las partes acuerdan el reconocimiento de los incrementos salariales ordenados por el tribunal de arbitramento obligatorio integrado para resolver el conflicto colectivo de trabajo entre Carbones de la Jagua S.A y Sintramienergetica Seccional La Jagua de Ibirico. Dichos incrementos se efectuarán tal como lo ordenó el Tribunal de arbitramento en el artículo N° 38 del laudo arbitral.*
>
> *"La empresa incrementará los salarios de los trabajadores así:*
>
> *A partir de mayo 1° de 2012 se efectuará reajustes de salarios en un porcentaje que resulte de aplicar el IPC acumulado a diciembre 31 de 2011, más 1.5%*
>
> *A partir de mayo 1° de 2013 se efectuará reajustes de salarios en un porcentaje que resulte de aplicar el IPC acumulado a diciembre 31 de 2012, más 1.5%*
>
> *A partir de mayo 1° de 2014 se efectuará reajustes de salarios en un porcentaje que resulte de aplicar el IPC acumulado a diciembre 31 de 2013, más 2%.*
>
> *A partir de mayo 1° de 2015 se efectuará reajustes de salarios en un porcentaje que resulte de aplicar el IPC acumulado a diciembre 31 de 2014, más 2.5%.*
>
> *El IPC a tomar será el que determine el DANE o l instituto oficial que haga sus veces."*
>
> *Que en la primera quincena del mes de mayo de 2015 se pagará la totalidad de los salarios ordenados por el Laudo arbitral en la forma atrás detallada."*

Bajo ese panorama fáctico y probatorio, se tiene que el acuerdo extra convencional sobre los incrementos salariales, no desmejora las condiciones que afirman las partes consagró el laudo arbitral expedido el 15 enero de 2015,

por el contrario, reconoce *en forma anticipada los incrementos salariales ordenados y ya causados en la cláusula N° 38 del laudo arbitral,* lo que predica su validez, puesto que al reconocerse y pagarse anticipadamente mejora las condiciones fijadas en el laudo, más cuando se dijo, que este se encontraba surtiendo trámite de anulación.

Sin embargo, como las convenciones colectivas y los laudos arbitrales por tener el carácter de tales, rigen las condiciones de trabajo de los contratos vigentes, lo que también es aplicable al acuerdo extra convencional, sus disposiciones, deben regir las relaciones existentes durante el lapso que conserve su vigor, pues una vez culminado el vínculo laboral, cesan las obligaciones recíprocas, salvo que las partes en el acuerdo o en el fallo arbitral se decida extender sus efectos cuando el nexo ya se hubiese extinguido, lo cual no resulta ser el caso bajo análisis.

En línea con lo expuesto, no resulta procedente el reajuste de los salarios, como tampoco del ingreso base de cotización y la reliquidación del contrato de trabajo, por no ser beneficiario del aludido pacto extra convencional, al haber finalizado el contrato de trabajo del señor Pablo Manuel Anteliz Bustos el 23 de enero de 2015, fecha anterior a la suscripción del referido acuerdo que pretende le sea aplicado, esto es, el 23 de abril de 2015, pues, reitera que su relación laboral al momento de su firma ya había finiquitado en armonía con lo dispuesto en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, respecto al principio de favorabilidad invocado por el recurrente, conforme a la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia el mismo resulta aplicable ante el supuesto de la existencia de dos o más normas o interpretaciones sólidas contrapuestas (SL1149-2022), lo que no ocurre en el caso de marras, al pretenderse una favorabilidad en la valoración de unos medios de prueba. Tampoco expone el promotor del proceso cuáles son las normas o las interpretaciones echadas de menos por el juzgado, además, no existen distintas normas vigentes que regulen lo referente al incremento salarial por los años 2012 a 2015, sin que se desprenda del cuerpo extra convencional que se invoca ser beneficiario distintas interpretaciones.

Por todo lo dicho, se confirma la sentencia apelada. Al no prosperar la apelación formulada por el demandante se condena en costas en esta instancia.

V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°4 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE

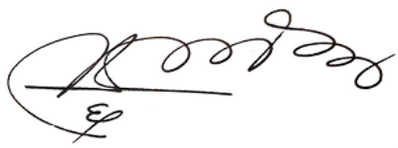
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de febrero de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná-Cesar, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDÉNESE en costas al demandante. Fíjese por concepto de agencias en derecho, la suma de un (1) SMLMV. Liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Intervinieron los Magistrados,

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado