



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-004-2018-00074-01
DEMANDANTE: ISRADIEL HUMBERTO RONCALLO ESPAÑA
DEMANDADA: DAIRY PARTNERS AMERICAS
MANUFACTURING COLOMBIA LTDA. - DPA

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, quince (15) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 17 de septiembre de 2018, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Isradriel Humberto Roncallo España contra Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda. -"DPA".

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la empresa Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda., en adelante "DPA", para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo entre Isradriel Humberto Roncallo España y DPA, desde el 1 de julio de 2004 hasta el 6 de julio de 2017, en el cargo de operador de secadores.

1.2.- DPA terminó unilateralmente el contrato de trabajo vulnerado el debido proceso consagrado en el art. 4 de la Convención colectiva de trabajo vigente.

1.3.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la demandada a pagar a Isradiel Humberto Roncallo España, las indemnizaciones consagradas en el artículo 5 de la Convención colectiva de trabajo, y la indemnización adicional contenida en el acta extraconvencional, ambas con vigencia 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018.

1.4.- Que se condene a la demandada al pago de costas y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el demandante y DPA Ltda. celebraron contrato de trabajo de duración indefinida el día 1 de julio de 2004.

2.2.- Que el demandante ocupó el cargo inicial de ayudante III, y posteriormente fue ascendido al cargo de operador de secadores, el cual desempeñó hasta la terminación de la relación laboral, teniendo como último salario percibido la suma de \$1.371.234 mensuales.

2.3.- Que los trabajadores de la empresa demandada tienen constituidas tres organizaciones sindicales: Sinaltrainbec, Sintradpa y Utradpa; que el actor está afiliado al primero de ellos.

2.4.- Que DPA Colombia Ltda., celebró convención colectiva de trabajo con Sinaltrainbec, Utradpa y Sintradpa, con vigencia de 3 años, comprendidos entre el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018; y el 17 de diciembre de 2015 se efectuó el depósito de la convención colectiva de trabajo ante la Dirección territorial del Cesar del Ministerio de trabajo y de la seguridad social.

2.5.- Que el artículo 4 de la convención colectiva consagra el procedimiento que debe aplicar la empleadora cuando invoca una causal para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

2.6.- Que el 22 de junio de 2017, la demandada notificó al trabajador de la citación a descargos para el día 28 del mismo mes a las 8:00 am, por la presunta ausencia injustificada a su trabajo los días 14 y 15 de junio de 2017.

2.7.- Que la audiencia de descargos se realizó el 28 de junio de 2017, pero solo hasta el 6 de julio del mismo mes y año, la empresa dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

2.8.- Que DPA violó el artículo 4, inciso 1 de la Convención colectiva, por convocar a la audiencia de descargos, fuera del plazo de 5 días, estipulado por la norma; así mismo, violó el artículo 4 literal D de la misma convención, al finalizar el contrato, vencido el termino de 3 días que determino la norma, por lo que el finiquito no tiene efecto.

2.9.- Que la demandada no pagó al actor las indemnizaciones convencional y extra convencional vigentes y aplicables por despido sin justa causa.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 6 de abril de 2018, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que una vez notificada, contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de mérito: i) inexistencia de las obligaciones reclamadas, ii) cobro de lo no debido, iii) pago, iv) buena fe, v) compensación, vi) prescripción, e vii) inexistencia del despido injusto.

3.1.- El 28 de agosto de 2018 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró

fracasada la etapa de conciliación, al no contar con excepciones previas, ni existir causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

3.2.- El 7 de septiembre del 2018 se dio inicio a la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se adelantó la práctica de pruebas testimoniales. Posteriormente, el 17 de septiembre de 2018 se concluyó la practica probatoria, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

Primero. Declarar que el señor Isradiel Humberto Roncallo España trabajó al servicio exclusivo y bajo la subordinación y dependencia de Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia LTDA., “DPA”, a través de un contrato de trabajo, desde el 1° de julio de 2004, hasta el 6 de julio de 2017.

Segundo. Declarar que la demandada terminó de forma unilateral el contrato de trabajo suscrito con el demandante, violando el debido proceso consagrado en el artículo 4 de la convención colectiva de trabajo vigente, razón por la cual dicha terminación no tiene efecto alguno, conforme a la parte motiva de esta sentencia.

Tercero. Condenar a la demandada Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia LTDA., “DPA”, a pagar al demandante, las indemnizaciones correspondientes por la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, consagradas en el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo por un valor de \$15.769.260 y la indemnización contenida en el acta de acuerdo final suscrita entre DPA Colombia y las organizaciones sindicales Sinaltrainbec, Utradpa y Sintradpa para suscribir la convención colectiva de trabajo para el periodo 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018, por un valor de \$41.000.000, con los respectivos intereses legales a partir del 7 de julio de 2017 hasta el pago total de dicha obligación, más las costas del proceso y agencias en derecho.

Cuarto. Declarar no probadas las excepciones perentorias de “falta de causa para pedir e inexistencia de obligación alguna a cargo de la sociedad demandada”, “prescripción”, “cobro de lo no debido”, “buena fe” y “pago”, opuestas por la demandada en su defensa.

Quinto. Condenar en costas a la parte demandada. Para tales efectos se señala agencias en derecho en la suma de \$1.703.077.8.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, la primera pretensión, no amerita discusión alguna, pues este vínculo laboral fue reconocido por la parte demanda y se encuentra plenamente demostrado con la documental visible del expediente.

Agregó que, en cuanto al despido, la demandada tenía hasta el 1 de julio de esa anualidad para tomar la decisión, toda vez que la diligencia de descargos se realizó el día 28 de junio del 2017 y el demandante fue notificado el 6 de julio, razón por la cual al darle aplicación a lo normado en el art. 4 de la Convención Colectiva del Trabajo, mismo que establece que los días laborales para el personal administrativo son de lunes a sábado de medio día y para el personal operativo de lunes a domingo, se tiene que la terminación unilateral del contrato de trabajo fue sin justa causa, y que como consecuencia de esto, los derechos pretendidos con respecto al pago de las indemnizaciones están llamados a prosperar.

En lo que tiene que ver con la fecha del despido, determinó que la demandada tenía hasta el sábado 1 de julio para tomar la decisión con respecto al demandante, y como no lo hizo está obligada a pagar al actor las indemnizaciones convencionales y extra convencionales deprecadas.

En cuanto a la excepción de prescripción presentada por la demandada, esgrimió que, en el caso es evidente que la relación laboral terminó el 6 de julio del 2017, siendo a partir de esta fecha que se hace posible exigir sus derechos y la demanda se presentó el 13 de marzo del 2018, por lo

que solo transcurrieron 10 meses entre ambos extremos, por ello, la excepción presentada no está llamada a prosperar.

4.1.- Inconforme con la decisión, la demandada interpuso recurso de apelación para que se revoquen los numerales 2 y siguientes de la parte resolutive, alegando que la norma convencional establece que los días para resolver la situación luego de la diligencia de descargos son hábiles, es decir, de lunes a viernes, puesto que los sábados solo se deben incluir para efectos de vacaciones, dado que no existe una norma que indique que los días hábiles son de lunes a sábado, independientemente de que el trabajador labore los sábados.

Esgrime que la diligencia de descargos se realizó el 28 de junio de 2017, por lo que el término de 3 días hábiles se cumplía el 6 de julio del mismo año, dado que no puede contabilizarse el día sábado 1 de julio, ni el domingo 2, ni el lunes 3 por ser festivo, ni los días 4 y 5 de julio por encontrarse el trabajador en compensatorio, lo que además muestra que la empresa fue garantista al no notificar al actor en sus días de descanso.

Aduce que, sobre este asunto ya se pronunció el Juzgado Primero Penal del Circuito para Adolescentes de Valledupar, en la sentencia que resolvió la acción de tutela impetrada por el actor contra la empresa, en la que resolvió que la empresa no había desatendido los términos que expone la Convención Colectiva de Trabajo, por lo que ya existe cosa juzgada.

Finalmente alega que en el evento que se confirme la sentencia, se analice la procedencia de las indemnizaciones a que fue condenado, dado que la norma no indica la concurrencia de la indemnización por despido injusto pactada en la convención colectiva con la establecida de forma extra convencional, por el contrario, afirma que la intención de la norma es aplicar la más favorable al trabajador.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia de primer orden, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe determinar si fue acertada o no la decisión del juez de primera instancia de declarar la ineficacia de la terminación del contrato por violación del art. 4º Convencional, y ordenar el pago de las indemnizaciones concurrentes por despido sin justa causa, en la forma como lo hizo, o si en el presente asunto debe negarse lo pretendido por configurarse cosa juzgada.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que entre Isradriel Humberto Roncallo España y Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda. – DPA, existió un contrato de trabajo, desde el 1 de julio de 2004 hasta el 6 de julio de 2017.

- Que el demandante se afilió al sindicato Sinaltrainbec Subdirectiva Valledupar desde el 25 de mayo de 2006.
- Que Sinaltrainbec y otros sindicatos suscribieron con la sociedad DPA Convención Colectiva de Trabajo para el período del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, la que fue depositada en el Ministerio de Trabajo el 17 de diciembre de 2015.
- Que la empresa DPA Ltda., le realizó diligencia de descargos al actor el día 28 de junio de 2017.
- Que el 6 de julio de 2017, la pasiva notificó personalmente al demandante, la decisión de finalizar el contrato de trabajo.

8.- Con relación a la cosa juzgada, conviene iterar que constituye una prerrogativa de estabilidad jurídica que se funda en la identidad de causa, objeto y partes, entre un proceso primigenio y otro posterior (CSJ SL1686-2017, CSJ SL198-2019, CSJ SL1354-2019 reiteradas en la SL2892-2021), lo cual, aunque presupone fundamentos fácticos iguales, no lleva implícito como elemento indispensable, que así lo sean.

Tratándose de una decisión de tutela, que conoció el mismo asunto que luego fue abordado en la jurisdicción laboral, ha dicho la Sala de Casación Laboral en sentencia SL2037-2023, que “(...) allí se constituye la cosa juzgada constitucional, pues se deriva de un fallo que ampara de manera imperativa los derechos fundamentales, y además irradia sobre el proceso ordinario, lo que impide que la jurisdicción ordinaria vuelva a tratar y decidir un asunto definido en sede constitucional”.

En la misma providencia puntualizó que:

“... en la medida en que tanto el juez constitucional como el juez de la jurisdicción ordinaria, operan dentro de un mismo marco jurídico y, en esa medida, definido el caso por uno de ellos, impide al otro que pueda modificar lo resuelto con efectos de cosa juzgada, pues de lo contrario, se desconocerían los postulados de los sistemas jurídicos modernos, como lo es, la seguridad jurídica, la confianza legítima, la buena fe y la certeza, elementos esenciales para conservar el orden social y la

estabilidad de un estado social de derecho (CSJ SL15882-2017, CSJ SL2165-2019).”

Ahora bien, en pretéritos fallos CSJ SL1686-2017 y SL198-2019, memorados en el SL1354-2019, CSJ SL4042-2019 y en SL2829-201, se indicó que para que se configure la institución de la cosa juzgada, de acuerdo con el artículo 332 del CPC hoy 303 del CGP, debe concurrir la triple identidad de: i) partes; ii) objeto o cosa solicitada; y iii) causa para pedir.

8.1.- En el caso sub examine se avista que el demandante presentó acción de tutela¹ contra DPA S.A., solicitando el amparo de sus “derechos fundamentales al trabajo, igualdad, mínimo vital, derecho de asociación sindical, debido proceso y a la integridad”, y en consecuencia solicitó: “Segundo: Ordenar a el representante legal y/o Gerente o a quien haga sus veces de la accionada **procedan a reintegrarme al suscrito ex trabajador Isradiel Humberto Roncallo España, sin solución de continuidad**, en iguales o superiores condiciones, donde pueda desarrollar funciones acorde a mis capacidades laborales en condiciones dignas sin que se me desmejoren las circunstancias con relación a las funciones asignadas con anterioridad del contrato individual de trabajo suscrito con la accionada(...)” Resaltado propio.

Dicha acción de tutela fue conocida por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con funciones de control de garantías, bajo el radicado 20001 407 1001 2017 00243-00², quien resolvió “Primero: Negar el amparo solicitado... por existir otros mecanismos judiciales de defensa, y por las razones anotadas en la parte motiva de esta tutela. Segundo: Debe la parte accionante acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para dirimir este conflicto³”, dicha decisión fue conocida en impugnación por el Juzgado Primero Penal del Circuito Para Adolescentes, en fecha 5 de octubre de 2017 que si bien analizó los supuestos alegados por el

¹ C. Primera Instancia digital. Archivo No. 12. Anexos, página 37 y ss.

² Ibidem, página 58.

³ Ibidem, página 67

accionante en relación al presunto incumplimiento de los términos pactados en la Convención Colectiva de Trabajo y determinó que “*el argumento de vulneración al debido proceso por excederse de los términos de la convención carecen de sustento*”, no obstante también señaló que “*No corresponde en las anteriores circunstancias al Juez de tutela establecer si la decisión que adoptó la empresa adolece de algún vicio legal o puede ser reversada o dejada sin efecto, ya que para ello es necesario que la controversia que plantea el actor se traslade a la Justicia Ordinaria Laboral*”⁴, y seguidamente resolvió confirmar la decisión de primera instancia.

De lo anterior se extrae que, la decisión constitucional no fue definitiva, en tanto indicó que el accionante debía acudir a la justicia ordinaria laboral, por tanto, no se encuentran cumplidos los presupuestos para declarar la cosa juzgada, dado que si bien el Juez constitucional conoció el asunto aquí sometido a controversia, lo cierto es que no definió la situación jurídica del actor sino que lo instó a acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, por lo que es al Juez ordinario en su especialidad laboral al que le corresponde dirimir el conflicto planteado.

8.2.- La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, esto es, empleador y trabajador, para emancipar la relación jurídica regulada por el contrato. Así pues, por regla general, el despido no es una sanción, sino que, excepcionalmente esta revestida de esa calidad, debiendo para ello, ser considerada por las partes de manera expresa, ya sea en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o pacto colectivo o en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación laboral.

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL3424-2018, enseñó que:

“(...) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que

⁴ Ibidem, pág. 74.

se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso. Con otras palabras, **las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa (...)** toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tiene el empleador conforme a la regulación laboral (...)" Resaltado propio.

Así pues, al momento de analizar las pretensiones del apelante en el presente asunto, es menester advertir que recaen sobre la presunta terminación del contrato de trabajo en franca violación del debido proceso, por lo que, no tendría efecto alguno.

8.3.- Descendiendo al examen de los aspectos objeto de apelación, en punto de la ilegalidad de la terminación del contrato por incumplimiento del procedimiento convencional establecido para tal fin, se tiene acreditado que la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre DPA Ltda. y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, Afines y Similares en Colombia -Sinaltrainbec-, Sindicato de Trabajadores de DPA -Sintradpa- y La Unión de Trabajadores de DPA -Utradpa-, periodo 2016-2018, en su artículo 4° fijó el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa legal, así:

“Cuando un trabajador incurra en una conducta que pueda constituir una falta disciplinaria o que pueda calificarse dentro de las causales para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, la Empresa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia de la presunta falta o a la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la misma, siempre y cuando no exceda de un (1) mes

después de ocurrida la falta, podrá citar al Trabajador con el fin de oírlo en descargos (...)

El trámite que deberá adelantarse es el siguiente:

(...)

d. Una vez rendidos los descargos por el trabajador, **la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos** tomará una decisión sobre si hay o no lugar a la aplicación de una sanción o a la terminación del contrato con justa causa. **La decisión que la Empresa adopte fuera del plazo señalado no tendrá efecto alguno.**"

Resaltado propio.

Visto el procedimiento a la luz de lo acontecido en el presente caso, obra en el plenario acta de diligencia de descargos del demandante, realizada el 28 de junio de 2017⁵, así como la comunicación datada 6 de julio de 2017 mediante la cual el Gerente de Fabrica de DPA informó al señor Isradriel Humberto Roncallo España que *"la compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del día de hoy, por cuanto se pudo constatar que usted incumplió las obligaciones que como trabajador le impone la ley laboral colombiana..."*⁶

En el presente asunto alega la recurrente que contrario a lo considerado por el Juez de instancia, la empresa tomo la decisión de terminar el contrato de trabajo de Roncallo España dentro del término estipulado por la convención colectiva, esto es, dentro de los 3 días siguientes a la diligencia de descargos, pues según sus alegaciones los días sábado, domingo y lunes festivos no son hábiles y por tanto no podían ser contabilizados. Así se constata que la diferencia con lo analizado por el juez de instancia realmente recae en determinar si se reconoce el día sábado como día laboral o no, y de contera si se debe tener en cuenta para contabilizar el término de 3 días que establece el art. 4 de la Convención Colectiva de Trabajo.

⁵ C. principal. Archivo digital 12. Anexos. Pág. 27 y 28

⁶ Ibidem, pág. 29

Para definir si se trata de un día hábil o no, basta revisar el Reglamento interno de trabajo de la empresa, puesto que es el que rige tanto para la empresa como para sus trabajadores, el cual establece en el capítulo IV, artículo 8 que: *“Días laborables: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado medio día y para el personal operativo de lunes a domingo⁷”*.

Es menester aclarar que el aludido artículo 8 convencional hace referencia a dos horarios hábiles, uno para el personal administrativo y otro para el personal operativo, siendo las horas hábiles para notificar las decisiones dentro del proceso disciplinario, aquellas en las que se encuentre laborando el trabajador, entonces, de conformidad con las pruebas arrimadas al plenario que acreditan los turnos de trabajo del demandante durante los meses de junio y julio de 2017 y los días de descanso por compensatorio, se avizora que el señor Isradiel Humberto rindió sus descargos el 28 de junio de 2017, día hábil, y continuó laborando en la empresa los días jueves 29 de junio, viernes 30 de junio y sábado 1 de julio, de ahí que estos 3 días tienen el carácter de día hábil para el trabajador, que además coincide con el horario hábil del personal administrativo, según lo establece el artículo 8 convencional estos laboran mediodía del sábado.

Es menester advertir que, aunque el testigo Jairo Alfonso Amaya Briñez Jefe de Recursos Humanos, dijo que “para efectos administrativos están disponibles los de personal administrativo de la planta que es el día lunes 7 de la mañana hasta el viernes 1:30PM”, no obra en el plenario prueba alguna que lo corrobore, esto es, que dé cuenta de la modificación del horario que aparece establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Por tanto, como el personal administrativo tenía horario laboral el sábado y dado que el sábado 1 de julio de 2017 el trabajador se encontraba laborando en las instalaciones de la DPA, de ello se extrae que este día

⁷ Ibidem, pág. 78

debía ser contabilizado a efectos de determinar el término con el que contaba la empresa para informar al actor de la decisión que había tomado en el proceso disciplinario con posterioridad a la diligencia de descargos, es decir, que el término de tres días debía computarse así: 29 de junio (día 1), 30 de junio (día 2), y 1 de julio (día 3), siendo esta última fecha el vencimiento del término con el que contaba la pasiva para notificar al actor su decisión de finalizar el contrato, empero como no lo hizo en esa fecha, sino el 6 de julio del mismo año, de esto deviene que sobrepaso el límite temporal pactado en la convención, por lo que tal como lo determinó el Juez de instancia, de conformidad con el artículo 4 convencional, al no encontrarse cumplido el plazo, la decisión emitida no tiene efecto alguno.

Así las cosas, se confirma la decisión de instancia a este respecto.

8.4.- Alega también la censura que, la indemnización convencional y la extraconvencional por despido sin justa causa no son concurrentes y que por tal razón se debe escoger entre una y otra. Al respecto consta que las partes suscribieron “acta de acuerdo final para suscribir la convención colectiva de trabajo para el período 01 de enero de 2016 – 31 de diciembre de 2018⁸, en la que consta en el numeral 29 Tabla de indemnización – Acta extraconvencional, en la que se pactó que:

En caso que la empresa decida la terminación unilateral del contrato de trabajo sin una justa causa, respecto de los trabajadores afiliados a Sinaltrainbec, Utradpda y Sintradpa, pagará con la liquidación los valores establecidos en el acta extra convencional con vigencia 2013-2015 (1 año antigüedad: 4 millones de pesos; 2 años antigüedad: 8 millones de pesos, 3 años antigüedad: 16 millones de pesos; 4 años antigüedad: 20 millones de pesos, 5 años de antigüedad: 22 millones de pesos, 6 años de antigüedad: 23 millones, 7 años de antigüedad: 24 millones de pesos y 8 años o más de antigüedad: 26 millones de pesos y adicionando los siguientes valores, por cada año adicional después

⁸ C. Principal. Anexo 3. Página 28 digital

de los 8 años: 3 millones de pesos) – firmada ente la empresa DPA, Sinaltrainbec, Utradpa y Sintradpa.

Así mismo, en idéntica data firmaron la Convención colectiva de trabajo, período 1 de enero de 2016 – 31 de diciembre de 2008, suscrita el 8 de diciembre de 2015 fijó en su artículo quinto una “tabla de indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa⁹”.

Ahora bien, aunque la recurrente alega en su favor que para el pago de la condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa se debe escoger entre la pactada el acta extraconvencional y la que consta en la Convención Colectiva, lo cierto es que escudriñados dichos documentos no se advierte cláusula que así lo indique, y tal supuesto no puede colegirse, máxime que en el artículo 5 convencional si se aclara que dicha indemnización sustituye la establecida en el CST, lo que indica que las partes si preveían claramente las condiciones de una sustitución y lo dejaban plasmado en sus acuerdos, por tanto, como las partes no acordaron en los aludidos documentos que las indemnizaciones convencional y extraconvencional eran excluyentes, no puede el Juzgador abrogarse la facultad de pasar por alto los acuerdos suscritos entre las partes y desconocer el derecho que tiene el trabajador a recibir el pago de las dos indemnizaciones que fueron previamente pactadas, de modo que la decisión de instancia se torna acertada.

8.5.- Colofón de lo anterior no le asiste razón a la censura en relación a los dislates que enrostra a la decisión de instancia, razón por la cual se confirma en su integridad.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia proferida el 17 de septiembre de 2018 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se condenará en costas a

⁹ C. principal. Anexo 3. Página 8

la parte demandada por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

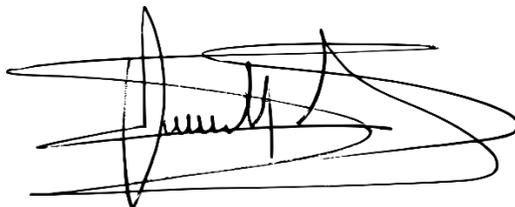
DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 17 de septiembre de 2018 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado