

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Sustanciador

AUTO INTERLOCUTORIO LABORAL

24 de agosto de 2021

**“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO
RECURRENTE”**

RAD: 20-001-31-05-003-2013-00507-01 Proceso ordinario laboral promovido por LUIS FERNAND CAVIEDES MARTINEZ contra ACCIONES EMDUPAR S.A. ESP Y OTROS.

Atendiendo lo establecido en el Numeral 1° del Artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 del 4 de junio de 2020¹, por medio del cual el Ministerio de Justicia y del Derecho adopta medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica que enfrenta el país por la pandemia producida por el Covid – 19, y que de acuerdo con su parte motiva debe ser aplicado tanto a los asuntos en curso como a los nuevos.

Que mediante estado N°110 publicado el día 29 de julio de 2021, en el cual se corrió traslado a la parte **recurrente** por el término de cinco (5) días a fin que la parte presentara los alegatos conclusivos.

Vencido el término para presentar dichos alegatos, fue allegado escrito dentro de la oportunidad por la apoderada judicial de la parte demandante (recurrente).

En razón de lo anterior, se hace procedente dar aplicación al artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

Por otro lado, se advierte que la demanda EMDUPAR S.A. E.S.P., a través del Jefe de Oficina Jurídica de la citada entidad, otorga poder para actuar al dr. JORGE LUIS MARTÍNEZ DAM, dentro del proceso, a quien se le reconocerá personería en los

¹ Artículo 15 Apelación en materia laboral: el recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. Ejecutoriada el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de 5 días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

términos del poder conferido como apoderado principal de la parte demandada EMDUPAR S.A. E.S.P.

Por otro lado, el dr. JORGE LUIS MARTÍNEZ DAM, sustituye a la abogada DIANA CAROLINA RODRÍGUEZ OLIVEROS. Por tanto, se reconocerá como apoderada sustituta, en los términos del poder conferido, con la advertencia que tanto apoderado principal como sustituta no pueden actuar de manera simultánea.

En mérito de lo expuesto, se

RESUELVE:

PRIMERO: CORRER TRASLADO A NO RECURRENTE. Con fundamento en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, conceder el término de cinco (5) días a la parte no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4º del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

SEGUNDO: PONGASE A DISPOSICIÓN de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911.

TERCERO: ADJUNTENSE los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

CUARTO: CUARTO: RECONOCER personería para actuar a los abogados JORGE LUIS MARTÍNEZ DAM como apoderado principal y a DIANA CAROLINA RODRÍGUEZ OLIVEROS, como apoderada sustituta en los términos del poder conferido por la parte demandada EMDUPAR S.A. E.S.P., con la advertencia que no pueden actuar de manera simultánea.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente.

RV: Alegatos de Conclusión - Luis Fernando Caviedes Rad. 2013 - 00507

Maria Alejandra Rumbo Cañas <mariaalejandra1500@hotmail.com>

Míé 04/08/2021 15:44

Para: Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

📎 1 archivos adjuntos (282 KB)

Alegatos de Conclusión - Luis Fernando Caviedes.pdf;

Doctor

JHON RUSBER NOREÑA BENTANCOURTH

Magistrado Ponente

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

E. S. D.

Proceso: ORDINARIO LABORAL

Demandante: LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ

Demandado: EMDUPAR S.A. E.S.P. y Otros

Radicado: 20001.31.05.003.2013.00507.01

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

MARIA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS, mayor, identificada como aparece al pie de firma, actuando en calidad de apoderada judicial de la parte demandante, estando dentro del término de ley me permito adjuntar los alegatos de conclusión, de conformidad con lo dicho el auto del 28 de julio de 2021.

Se aclara que el día 12 de mayo de 2021, ya se habían presentado alegatos de conclusión atendiendo los términos del auto del 04 de mayo de 2021.

Quedo atenta,

MARÍA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS

C.C. No. 1.065.612.881 de Valledupar

T.P. No. 215.452 del C.S. de la J.

Abogada

Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social

De: Maria Alejandra Rumbo Cañas

Enviado: miércoles, 12 de mayo de 2021 4:31 p. m.

Para: secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Alegatos de Conclusión - Luis Fernando Caviedes Rad. 2013 - 00507

Doctora
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada Ponente
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL
E. S. D.

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ
Demandado: EMDUPAR S.A. E.S.P. y Otros

Radicado: 20001.31.05.003.2013.00507.01

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

MARIA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS, mayor, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.065.612.881 de Valledupar, portadora de la Tarjeta Profesional No. 215.452 del C.S. de la J., actuando en calidad de apoderada judicial de la parte demandante, estando dentro del término de ley me permito adjuntar los alegatos de conclusión.

MARÍA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS
Abogada
Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social

María Alejandra Rumbo Cañas

Abogada

Calle 13C No. 16-29 Of. 101
Tel. 5742458 – Cel. 300 8117386
mariaalejandra1500@hotmail.com

Doctora

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Magistrada Ponente

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

E. S. D.

Proceso: ORDINARIO LABORAL

Demandante: LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ

Demandado: EMDUPAR S.A. E.S.P. y Otros

Radicado: 20001.31.05.003.2013.00507.01

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

MARIA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS, mayor, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.065.612.881 de Valledupar, portadora de la Tarjeta Profesional No. 215.452 del C.S. de la J., actuando en calidad de apoderada judicial de la parte demandante, estando dentro del término de ley me permito presentar los alegatos de conclusión bajo las siguientes consideraciones:

Desde ya se solicita a este Tribunal que revoque la sentencia proferida el 10 de junio de 2015 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, en consecuencia se acceda a las pretensiones determinadas en el escrito de demanda.

Dentro del presente asunto se plantean diferentes problemas jurídicos, en primer lugar se plantea la existencia de una relación laboral surtida por un único contrato sin solución de continuidad, el cual inició el día 25 de enero de 2010 y que debió finalizar el día 24 de julio de 2012 atendiendo las reglas del plazo presuntivo, aplicable a los contratos de los trabajadores oficiales, lo anterior permite determinar que la terminación del vínculo laboral con el señor Caviedes Martínez fue injusto e ilegal, dando derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, más aun cuando de las pruebas documentales, testimoniales e incluso el interrogatorio de parte realizado al demandante, se puede ingerir que la relación fue continua e

ininterrumpida, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2127 de 1945, en su artículo 43, el cual reza que *“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses”*.

En segundo lugar se encuentra el derecho legal y constitucional que le asiste al demandante, el señor Luis Fernando Caviedes a que le sean aplicables los beneficios convencionales en un 100%, sin que exista discriminación con los demás beneficiarios de las diferentes convenciones colectivas de trabajo suscritas entre Emdupar S.A. E.S.P. y la organización sindical Sintraemdes. Se advierte a este Tribunal que contrario a lo dicho por el Juez de primera instancia, dentro del expediente existen suficientes pruebas que demuestran la aplicación de las convenciones colectivas al señor Caviedes, no solo ante el reconocimiento expreso de la demandada, sino además porque en los desprendibles de pago se evidencia que las deducciones por aportes sindical se hicieron en favor de Sintraemdes.

Por último, si bien Emdupar S.A. E.S.P. reconocía al señor Luis Fernando Caviedes algunos derechos convencionales, estos se hicieron en un porcentaje inferior, es así que, la demandada al momento de cancelar los salarios, prestaciones, bonificaciones y dotaciones, liquidar cesantías e intereses sobre las mismas, asimismo el de realizar el pago de aportes pensionales al respectivo fondo de pensiones, no lo hizo sobre el cien por ciento (100%) de los beneficios convencionales vigentes a la terminación de la relación laboral con el demandante, los cuales se encuentran contenidos en las convenciones colectivas suscritas con la organización sindical y que le eran aplicadas a mi mandante, por lo que resulta imperioso el reconocimiento del derecho a la reliquidación de las prestaciones convencionales, teniendo en cuenta lo dicho en el capítulo PRIMERO: LITERAL B y C, QUINTO: LITERAL B Parágrafo TERCERO, SEPTIMO: LITERAL A, B, D, G y H, NOVENO: LITERAL C, DECIMO SEXTO: PARAGRAFO PRIMERO - LITERAL A y el Capítulo VIGESIMO PRIMERO: LITERAL B., de la Convención Colectiva vigente para el periodo 2010 – 2011; asimismo los artículos 2, 3, 4, 20, 51, 57 (literales a, b, c, f, y g), 56 (parágrafo), 58 y 59 (literal c) de la Convención Colectiva vigente para el periodo 2012 – 2013.

Sobre el particular cabe resaltar la real y material garantía que de los derechos invocados concibe la Constitución Política y los diferentes Convenios Internacionales

ratificados por Colombia que reprimen cualquier violación injustificada de los mismos, constituyéndose en regla general, y toda limitación a las mismas ha de estar constitucionalmente justificada.

El artículo 13 constitucional consagra el principio de igualdad de las personas ante la ley como de aplicación inmediata, principio que injustificadamente la demandada olvido, cuando sin razones válidas realizó un trato discriminatorio a mi mandante al dejar de aplicar la totalidad de los factores salariales convencionales a la base salarial que debía servirle para liquidar los salarios, las cesantías definitivas y demás prestaciones sociales.

Dentro del marco de la libertad de configuración normativa de los intervinientes en la relación laboral, no resulta razonable que se establezca una norma que restrinja uno de los principios constitucionales fundamentales del derecho del trabajo como es la "igualdad de oportunidades para los trabajadores" (Artículo 53 C. Po.), puesto que con la aplicación restrictiva de la cláusula convencional, la cual discrimina en razón al tipo de contratación de los trabajadores, se permite que personas que han imprimido a una actividad la misma fuerza laboral, se vean excluidos de acceder a un idéntico derecho. Asimismo el artículo ibídem señala que "La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores" (Subraya fuera del texto original), claramente fija que el mínimo de los derechos de los trabajadores encuentran su punto base en las garantías constitucionales.

Cabe anotar que de conformidad con la observación 74ª de 2003 hecha por la OIT, este organismo señala que en Colombia se aplica constitucional y legalmente de forma restrictiva el principio de igualdad salarial, al consagrar: "salario igual a trabajo igual", y no el indicado por el Convenio 100: "igual remuneración trabajo de igual valor".

Luego, dentro de las convenciones colectivas de trabajo de EMDUPAR S.A. E.S.P. hay normas que se contradicen entre sí, por tanto su análisis e implicaciones económicas, no debe apartarse de los principios constitucionales y derechos fundamentales en pro de los beneficiarios de dichas convenciones, según los cuales en caso de incompatibilidad entre la Constitución y la Ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales que demarcan la interpretación de las normas laborales incluyendo los acuerdos convencionales, buscando siempre la condición más beneficiosa para el trabajador, todo esto bajo el sentido que cualquier disposición o estipulación que afecte o desconozca este mínimo no producirá efecto alguno.

Ajustado al principio de favorabilidad resulta ajustable desechar la disposición del último inciso del literal D – Capítulo Primero (Convención 2010-2011), así como el artículo 6, Parágrafo (Convención 2012-2013) en la cual se reconoce en un 70% menos los beneficios convencionales, para así aplicar la disposición que del tema hace el

Capítulo Decimo Primero - artículo 51, cuando al concertar los factores salariales aplicables en la liquidación de Cesantías, Vacaciones, Prima de Vacaciones, Prima de Navidad y Pensión incluye sueldos, primas, horas extras, dominicales, festivos recargos, vacaciones y demás prestaciones y auxilios sin indicar algún tipo de excepción a la regla. Por lo que el empleador liquidó indebidamente las cesantías y prestaciones a mí mandante, pues no sólo no incluyó en ella los beneficios derivados de la convención colectiva de trabajo, sino que tomó un ingreso base de liquidación inferior del que debió asumir para tales efectos, haciendo nugatorios los derechos que se pregonan.

Es así que, en Sentencia SU-1185-2001 de noviembre 13 M.P. Rodrigo Escobar Gil, la Corte Constitucional dijo entre otras cosas que:

“Cuando la convención colectiva es probada en un proceso, despliega toda su virtualidad como fuente formal del derecho, de manera que, si a juicio del fallador presenta proposiciones jurídicas oscuras o dudosas en torno al reconocimiento de derechos subjetivos, las mismas deben interpretarse en armonía con los principios de igualdad de trato y favorabilidad, consagrados en la Carta Fundamental (C.P. arts. 2º, 13 y 53)”.

Con todo, haciendo referencia a los límites de la convención colectiva de trabajo es claro que ella no puede menoscabar la libertad, la igualdad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. La ley – con sujeción a los principios fundamentales que debe contener el Estatuto del Trabajo – regula lo concerniente a su ejercicio, en especial, a la forma en que debe celebrarse, a quiénes se aplica, a su extensión a otros trabajadores por ley o acto gubernamental, a su plazo, revisión, denuncia y prórroga automática (arts. 467 y ss. C.S.T.).

Por todo lo anteriormente expuesto, muy respetuosamente solicito a este Tribunal que en sede de instancia Revoque la sentencia de Primera Instancia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el día 10 de junio de 2015, en consecuencia se acceda a todas y cada una de las pretensiones contenidas en el escrito de demanda.

Atentamente,



MARIA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS
C.C. No. 1.065.612.881 de Valledupar
T.P. No. 215.452 del C.S. de la J.

RV: Alegatos de Conclusión - Luis Fernando Caviedes Rad. 2013 - 00507

Maria Alejandra Rumbo Cañas <mariaalejandra1500@hotmail.com>

Jue 05/08/2021 10:21

Para: Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>;
Diana Carolina Rodriguez Oliveros <oficina.dianacarolinarodriguez@gmail.com>; oscargoter2@gmail.com
<oscargoter2@gmail.com>

📎 1 archivos adjuntos (282 KB)

Alegatos de Conclusión - Luis Fernando Caviedes.pdf;

De: Maria Alejandra Rumbo Cañas <mariaalejandra1500@hotmail.com>

Enviado: miércoles, 4 de agosto de 2021 3:44 p. m.

Para: secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: RV: Alegatos de Conclusión - Luis Fernando Caviedes Rad. 2013 - 00507

Doctor

JHON RUSBER NOREÑA BENTANCOURTH

Magistrado Ponente

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

E. S. D.

Proceso: ORDINARIO LABORAL

Demandante: LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ

Demandado: EMDUPAR S.A. E.S.P. y Otros

Radicado: 20001.31.05.003.2013.00507.01

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

MARIA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS, mayor, identificada como aparece al pie de firma, actuando en calidad de apoderada judicial de la parte demandante, estando dentro del término de ley me permito adjuntar los alegatos de conclusión, de conformidad con lo dicho el auto del 28 de julio de 2021.

Se aclara que el día 12 de mayo de 2021, ya se habían presentado alegatos de conclusión atendiendo los términos del auto del 04 de mayo de 2021.

Quedo atenta,

MARÍA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS

C.C. No. 1.065,612.881 de Valledupar

T.P. No. 215.452 del C.S. de la J.

Abogada

Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social

De: Maria Alejandra Rumbo Cañas

Enviado: miércoles, 12 de mayo de 2021 4:31 p. m.

Para: secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Alegatos de Conclusión - Luis Fernando Caviedes Rad. 2013 - 00507

Doctora

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Magistrada Ponente

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

E. S. D.

Proceso: ORDINARIO LABORAL

Demandante: LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ

Demandado: EMDUPAR S.A. E.S.P. y Otros

Radicado: 20001.31.05.003.2013.00507.01

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

MARIA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS, mayor, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.065.612.881 de Valledupar, portadora de la Tarjeta Profesional No. 215.452 del C.S. de la J., actuando en calidad de apoderada judicial de la parte demandante, estando dentro del término de ley me permito adjuntar los alegatos de conclusión.

MARÍA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS

Abogada

Esp. Derecho Laboral y Seguridad Social

María Alejandra Rumbo Cañas

Abogada

Calle 13C No. 16-29 Of. 101
Tel. 5742458 – Cel. 300 8117386
mariaalejandra1500@hotmail.com

Doctora

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Magistrada Ponente

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

E. S. D.

Proceso: ORDINARIO LABORAL

Demandante: LUIS FERNANDO CAVIEDES MARTÍNEZ

Demandado: EMDUPAR S.A. E.S.P. y Otros

Radicado: 20001.31.05.003.2013.00507.01

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

MARIA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS, mayor, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.065.612.881 de Valledupar, portadora de la Tarjeta Profesional No. 215.452 del C.S. de la J., actuando en calidad de apoderada judicial de la parte demandante, estando dentro del término de ley me permito presentar los alegatos de conclusión bajo las siguientes consideraciones:

Desde ya se solicita a este Tribunal que revoque la sentencia proferida el 10 de junio de 2015 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, en consecuencia se acceda a las pretensiones determinadas en el escrito de demanda.

Dentro del presente asunto se plantean diferentes problemas jurídicos, en primer lugar se plantea la existencia de una relación laboral surtida por un único contrato sin solución de continuidad, el cual inició el día 25 de enero de 2010 y que debió finalizar el día 24 de julio de 2012 atendiendo las reglas del plazo presuntivo, aplicable a los contratos de los trabajadores oficiales, lo anterior permite determinar que la terminación del vínculo laboral con el señor Caviedes Martínez fue injusto e ilegal, dando derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, más aun cuando de las pruebas documentales, testimoniales e incluso el interrogatorio de parte realizado al demandante, se puede ingerir que la relación fue continua e

ininterrumpida, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2127 de 1945, en su artículo 43, el cual reza que *“El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses”*.

En segundo lugar se encuentra el derecho legal y constitucional que le asiste al demandante, el señor Luis Fernando Caviedes a que le sean aplicables los beneficios convencionales en un 100%, sin que exista discriminación con los demás beneficiarios de las diferentes convenciones colectivas de trabajo suscritas entre Emdupar S.A. E.S.P. y la organización sindical Sintraemdes. Se advierte a este Tribunal que contrario a lo dicho por el Juez de primera instancia, dentro del expediente existen suficientes pruebas que demuestran la aplicación de las convenciones colectivas al señor Caviedes, no solo ante el reconocimiento expreso de la demandada, sino además porque en los desprendibles de pago se evidencia que las deducciones por aportes sindical se hicieron en favor de Sintraemdes.

Por último, si bien Emdupar S.A. E.S.P. reconocía al señor Luis Fernando Caviedes algunos derechos convencionales, estos se hicieron en un porcentaje inferior, es así que, la demandada al momento de cancelar los salarios, prestaciones, bonificaciones y dotaciones, liquidar cesantías e intereses sobre las mismas, asimismo el de realizar el pago de aportes pensionales al respectivo fondo de pensiones, no lo hizo sobre el cien por ciento (100%) de los beneficios convencionales vigentes a la terminación de la relación laboral con el demandante, los cuales se encuentran contenidos en las convenciones colectivas suscritas con la organización sindical y que le eran aplicadas a mi mandante, por lo que resulta imperioso el reconocimiento del derecho a la reliquidación de las prestaciones convencionales, teniendo en cuenta lo dicho en el capítulo PRIMERO: LITERAL B y C, QUINTO: LITERAL B Parágrafo TERCERO, SEPTIMO: LITERAL A, B, D, G y H, NOVENO: LITERAL C, DÉCIMO SEXTO: PARAGRAFO PRIMERO - LITERAL A y el Capítulo VIGESIMO PRIMERO: LITERAL B., de la Convención Colectiva vigente para el periodo 2010 – 2011; asimismo los artículos 2, 3, 4, 20, 51, 57 (literales a, b, c, f, y g), 56 (parágrafo), 58 y 59 (literal c) de la Convención Colectiva vigente para el periodo 2012 – 2013.

Sobre el particular cabe resaltar la real y material garantía que de los derechos invocados concibe la Constitución Política y los diferentes Convenios Internacionales

ratificados por Colombia que reprimen cualquier violación injustificada de los mismos, constituyéndose en regla general, y toda limitación a las mismas ha de estar constitucionalmente justificada.

El artículo 13 constitucional consagra el principio de igualdad de las personas ante la ley como de aplicación inmediata, principio que injustificadamente la demandada olvido, cuando sin razones válidas realizó un trato discriminatorio a mi mandante al dejar de aplicar la totalidad de los factores salariales convencionales a la base salarial que debía servirle para liquidar los salarios, las cesantías definitivas y demás prestaciones sociales.

Dentro del marco de la libertad de configuración normativa de los intervinientes en la relación laboral, no resulta razonable que se establezca una norma que restrinja uno de los principios constitucionales fundamentales del derecho del trabajo como es la "igualdad de oportunidades para los trabajadores" (Artículo 53 C. Po.), puesto que con la aplicación restrictiva de la cláusula convencional, la cual discrimina en razón al tipo de contratación de los trabajadores, se permite que personas que han imprimido a una actividad la misma fuerza laboral, se vean excluidos de acceder a un idéntico derecho. Asimismo el artículo ibídem señala que "La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores" (Subraya fuera del texto original), claramente fija que el mínimo de los derechos de los trabajadores encuentran su punto base en las garantías constitucionales.

Cabe anotar que de conformidad con la observación 74ª de 2003-hecha por la OIT, este organismo señala que en Colombia se aplica constitucional y legalmente de forma restrictiva el principio de igualdad salarial, al consagrar: "salario igual a trabajo igual", y no el indicado por el Convenio 100: "igual remuneración trabajo de igual valor".

Luego, dentro de las convenciones colectivas de trabajo de EMDUPAR S.A. E.S.P. hay normas que se contradicen entre sí, por tanto su análisis e implicaciones económicas, no debe apartarse de los principios constitucionales y derechos fundamentales en pro de los beneficiarios de dichas convenciones, según los cuales en caso de incompatibilidad entre la Constitución y la Ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales que demarcan la interpretación de las normas laborales incluyendo los acuerdos convencionales, buscando siempre la condición más beneficiosa para el trabajador, todo esto bajo el sentido que cualquier disposición o estipulación que afecte o desconozca este mínimo no producirá efecto alguno.

Ajustado al principio de favorabilidad resulta ajustable desechar la disposición del último inciso del literal D - Capítulo Primero (Convención 2010-2011), así como el artículo 6, Parágrafo (Convención 2012-2013) en la cual se reconoce en un 70% menos los beneficios convencionales, para así aplicar la disposición que del tema hace el

Capitulo Decimo Primero - artículo 51, cuando al concertar los factores salariales aplicables en la liquidación de Cesantías, Vacaciones, Prima de Vacaciones, Prima de Navidad y Pensión incluye sueldos, primas, horas extras, dominicales, festivos recargos, vacaciones y demás prestaciones y auxilios sin indicar algún tipo de excepción a la regla. Por lo que el empleador liquidó indebidamente las cesantías y prestaciones a mí mandante, pues no sólo no incluyó en ella los beneficios derivados de la convención colectiva de trabajo, sino que tomó un ingreso base de liquidación inferior del que debió asumir para tales efectos, haciendo nugatorios los derechos que se pregonan.

Es así que, en Sentencia SU-1185-2001 de noviembre 13 M.P. Rodrigo Escobar Gil, la Corte Constitucional dijo entre otras cosas que:

“Cuando la convención colectiva es probada en un proceso, despliega toda su virtualidad como fuente formal del derecho, de manera que, si a juicio del fallador presenta proposiciones jurídicas oscuras o dudosas en torno al reconocimiento de derechos subjetivos, las mismas deben interpretarse en armonía con los principios de igualdad de trato y favorabilidad, consagrados en la Carta Fundamental (C.P. arts. 2º, 13 y 53)”.

Con todo, haciendo referencia a los límites de la convención colectiva de trabajo es claro que ella no puede menoscabar la libertad, la igualdad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. La ley – con sujeción a los principios fundamentales que debe contener el Estatuto del Trabajo – regula lo concerniente a su ejercicio, en especial, a la forma en que debe celebrarse, a quiénes se aplica, a su extensión a otros trabajadores por ley o acto gubernamental, a su plazo, revisión, denuncia y prórroga automática (arts. 467 y ss. C.S.T.).

Por todo lo anteriormente expuesto, muy respetuosamente solicito a este Tribunal que en sede de instancia Revoque la sentencia de Primera Instancia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el día 10 de junio de 2015, en consecuencia se acceda a todas y cada una de las pretensiones contenidas en el escrito de demanda.

Atentamente,

MARIA ALEJANDRA RUMBO CAÑAS
C.C. No. 1.065.612.881 de Valledupar
T.P. No. 215.452 del C.S. de la J.