



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Sentencia No. 0094

Radicación: 41001-31-05-003-2014-00674-01

Neiva, Huila veintidós (22) de septiembre de dos mil veinte (2020)

ASUNTO

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, de la sentencia proferida el veintisiete (27) de enero de dos mil dieciséis (2016) por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, en el proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **ALBERTO MARÍN HERNÁNDEZ VANEGAS** en frente de **ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P.**

LO SOLICITADO

Las pretensiones del demandante estribaron en que:

1. Se declare que existe un contrato de trabajo entre el accionante y la demandada, el cual se encuentra vigente a la fecha de presentación de la demanda.
2. Se declare que en desarrollo de dicho contrato de trabajo, la accionada ha venido pagando al demandante vales de alimentación y bonificación por cumplimiento de metas, factores que constituyen salario para todos los efectos legales, pero no tenidos en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales legales y extralegales.
3. Se declare que la empresa demandada, adeuda al demandante:
 - a. Reajuste de las primas de carestía
 - b. Reajuste de las primas de junio
 - c. Reajuste de las primas de navidad o diciembre
 - d. Reajuste de las primas de antigüedad
 - e. Reajuste de las primas de vacaciones
 - f. Reajuste de las vacaciones
4. Se condene a la parte pasiva a pagar debidamente indexados los dineros que le llegaren a adeudar al actor.
5. Se condene a la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P. a pagar las costas y agencias en derecho.

ANTECEDENTES

Como sustento fáctico, indicó el accionante:

1. Que se encuentra vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P., contrato que a la fecha de presentación de la demanda se encontraba vigente.
2. Refirió que desde el inicio de la relación laboral siempre fue afiliado a la organización sindical, ha pagado los aportes estatutarios y se ha beneficiado de las convenciones colectiva de trabajo.
3. Que en cumplimiento del artículo 21 de la Convención Colectiva del Trabajo, la empresa, desde hace varios años, le viene reconociendo y pagando vales de alimentación en la cuantía pactada, pero a pesar de ello, no ha dado cumplimiento y aplicación al parágrafo 3° del citado artículo que precisa *“El valor de los viáticos ocasionales y permanentes se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de primas semestrales, liquidaciones parciales de cesantías y liquidación definitiva de cesantías”*.
4. Señaló que, desde hace varios años, por decisión de la Junta Directiva, la empresa demandada, estableció el pago de una bonificación por cumplimiento de metas, pero sin que las mismas sean tenidas en cuenta por la accionada para la liquidación de las prestaciones sociales legales y extralegales.
5. Afirmó que presentó memorial de reclamación administrativa el 10 de febrero de 2014, obteniendo respuesta negativa el 28 de marzo de 2014.

RESPUESTA DE LA DEMANDADA

En respuesta a la demanda incoada, la **ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P.**, se opuso a las pretensiones, y propuso las excepciones de mérito que denominó *“Prescripción de la acción”, “Falta de legitimación en la causa por activa del demandante y pasiva de ELECTROHUILA S.A. E.S.P.”*, *“Cobro de lo*

no debido e inexistencia de la obligación demandada a cargo de ELECTROHUILA S.A. E.S.P.”, “Falta de causa para pedir”, “Buena fe de mi mandante”, “Compensación”, “Inexistencia de la obligación demandada a cargo de ELECTROHUILA S.A. E.S.P.”, “La bonificación por cumplimiento de metas no es factor salarial – son meras expectativas” y “Declaratoria de otras excepciones”.

PROVIDENCIA OBJETO DE RECURSO DE APELACIÓN

En sentencia emitida el veintisiete (27) de enero de dos mil dieciséis (2016) el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, resolvió:

1. Declarar que entre la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P. y el señor ALBERTO MARÍN HARNÁNDEZ VANEGAS se encuentra vigente un contrato de trabajo.
2. Declarar probadas las excepciones propuestas por la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P. denominadas *“Cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación demandada a cargo de ELECTROHUILA S.A. E.S.P.”, “Inexistencia de la obligación demandada a cargo de ELECTROHUILA S.A. E.S.P.”, “La bonificación por cumplimiento de metas no es factor salarial – son meras expectativas”.*
3. Absolver a la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P. de todas las pretensiones condenatorias propuestas en su contra por parte del señor ALBERTO MARÍN HERNÁNDEZ VANEGAS.

DEL RECURSO DE ALZADA

En la oportunidad de interposición del recurso, la parte demandante enfiló su ataque a los siguientes puntos concretos:

1. Que no comparte el criterio que la bonificación por metas cumplidas pese a constituir factor salarial, no sea tenido en cuenta para liquidar las prestaciones sociales al no estar inmersas en el artículo 23 de la Convención Colectiva, pues la bonificación no puede ser para unas cosas factor salarial y para otras no, hay una indebida interpretación del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Que la enunciación del artículo 23 de la Convención Colectiva del Trabajo es meramente enunciativa, no taxativa, por ende, se debe estudiar el mismo de manera armónica con el Código Sustantivo del Trabajo.
3. Solicitó se revoque la sentencia, para que la bonificación por metas cumplidas sea tenida en cuenta como factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales.

TRASLADO DEL DECRETO 806 DE 2020

Dentro del término de traslado para alegar de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en armonía con el artículo 110 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las partes precisaron que:

DEMANDANTE:

Se atiende a la abundante y pacífica jurisprudencia sentada por esta Corporación sobre el tema, vales de alimentación y bonificación por metas cumplidas, como factores salariales para ser tenidos en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, primas, cesantías, pensiones, vacaciones, etc.; jurisprudencia con la que está totalmente de acuerdo.

DEMANDADA:

En cuanto a los vales de alimentación, Electrohuila S.A E.S.P. de manera unilateral decidió reconocer los vales de alimentación como factor salarial a todos sus trabajadores beneficiados con lo Convención Colectiva de trabajo efectuando el reajuste de la prima de antigüedad, carestía, diciembre, junio, vacaciones a partir del 1 de enero de 2011. Al demandante se le canceló un retroactivo por valor de \$4.263.187 liquidado desde el 2011 hasta el 2013, en adelante se viene liquidando y reconociendo como factor salarial: tan cierto es este reconocimiento que el mismo apoderado del demandante previo a la fijación del litigio así lo acepto y manifestó.

En cuanto a la bonificación por cumplimiento de metas, indicó que no constituye factor salarial por cuanto:

- Los incentivos económicos otorgados por Electrohuila a sus trabajadores han sido actos voluntarios de la empresa y más específicamente de la Junta Directiva, no siendo su concesión una obligación legal ni convencional.
- La Convención Colectiva regula los elementos que constituyen factor salarial y allí no se relaciona la bonificación por cumplimiento de metas.

- Los incentivos económicos están condicionados al cumplimiento de unas metas corporativas en un año determinado, y por lo tanto su reconocimiento es aleatorio ya que estas metas pueden cumplirse total o parcialmente, o no cumplirse.
- Las metas corporativas para que generen un incentivo económico están sujetas a una regulación especial.
- En el año 2012 no se establecieron incentivos económicos para esa vigencia y por lo tanto o no hubo metas a cumplir que generaran remuneración a los trabajadores.
- La Junta Directiva dados los buenos resultados de la Compañía en el año 2012, autorizó una bonificación de $\frac{1}{2}$ salario básico mensual a todos los trabajadores, pero esto no fue en razón de metas previamente establecidas, si no como una decisión autónoma de la Junta Directiva es decir fue una gratificación.
- La bonificación por metas cumplidas no constituye salario por no ser una bonificación habitual (artículo 127 del C.S. del T).
- El Artículo 128 del C.S. del T señala que no constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador como en el caso bajo estudio.
- En la Convención Colectiva las partes han acordado cada uno de los conceptos que constituyen factor salarial, por lo que no se pueden reconsiderar elementos distintos.
- Las metas acordadas y el incentivo que reconoce la Junta Directiva a los trabajadores lo hacen con fundamento en el artículo 42, de la Ley 142 de 1994, que permite a las empresas de servicios públicos adoptar planes e incentivos para quienes presten servicios en ellas.

CONSIDERACIONES

De lo sustentado dentro del medio de impugnación se colige que el problema jurídico a tratar en el presente asunto atañe a establecer:

Si el actor tiene derecho a la reliquidación de las primas legales y extralegales que ha devengado como trabajador de la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P., por la no inclusión de los valores percibidos por concepto de bonificación por cumplimiento de metas.

La honorable Corte Constitucional en Sentencia C-009 de 1994, con ponencia del Magistrado Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL, señaló la naturaleza de las Convenciones Colectivas de Trabajo como fuentes normativas de imperioso cumplimiento que rigen las relaciones laborales de los celebrantes, de tal manera que su clausulado se erige como derecho objetivo.

En la providencia en cita, nuestro máximo Tribunal Constitucional indicó:

“La finalidad de la convención colectiva de trabajo, según la norma transcrita, es la de “fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo”, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen.

El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.”

Tales acuerdos de voluntades contenidos en las convenciones colectivas de trabajo se cimentan en el artículo 55 de la Constitución Política que garantiza el derecho a la negociación colectiva, con la finalidad descrita, y defiere al legislador el señalamiento de las excepciones respectivas.

De tal manera que, lo pactado por los protagonistas del derecho colectivo de trabajo goza de plena validez a menos que se halle dentro de las excepciones mencionadas.

En virtud de tales prerrogativas legales y constitucionales, la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P. y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA “*SINTRAELECOL*”, suscribieron acuerdo convencional, el treinta (30) de diciembre de 2003, que constituye la piedra angular sobre la cual se erigen las relaciones laborales de los empleados de dicha empresa, y que conforme a lo descrito en el artículo primero constituye Ley para las partes. (Folio 10).

Descendiendo las estipulaciones convencionales al asunto objeto de estudio por parte de la Sala, se evidencia que la bonificación por cumplimiento de metas, se trata de un beneficio extralegal concedido por la empleadora, condicionado a que ésta alcance un tope de utilidad neta determinado, conforme a lo señalado en las actas obrantes a folios 104 a 150.

Si bien dicha bonificación constituiría salario por tratarse de una retribución directa del servicio; no le asiste derecho al actor a que los valores que le fueron pagados por este concepto le sean incluidos en la liquidación de sus primas, toda vez que la convención colectiva que creó tales prestaciones no la incluyó como un factor salarial para liquidarlas, de conformidad con la autorización que para el efecto le otorga el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre este punto debe hacerse precisión, pues que la citada bonificación constituya salario es diferente a que su inclusión en la liquidación de las primas de carestía, antigüedad, junio y diciembre, y la de vacaciones, deba hacerse con desconocimiento de la voluntad de los contratantes.

Esto por cuanto en el artículo 23 de la Convención Colectiva de trabajo, al consagrarse las citadas primas, la empleadora y el sindicato acordaron lo siguiente: *“Constituyen salario promedio para el pago de estas primas, el sueldo básico mensual más doceava parte de: Las primas de antigüedad, carestía, junio, diciembre, vacaciones, las horas extras, los recargos, la sobre-remuneración por trabajo dominical y festivos, viáticos y auxilio de transporte”* (Folio 21).

Es decir, que en ejercicio de la libertad contractual que les otorga la ley y dentro de los límites por ella establecidos, las partes optaron por no incluir la bonificación por metas cumplidas, dentro de los factores salariales a tener en cuenta para la liquidación de las primas, por ende, no le asiste razón al recurrente en señalar que existe una indebida interpretación del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que dicha normativa contempla los eventos en los cuales los emolumentos que recibe el trabajador no constituyen salario, incluso en los eventos en que convencionalmente se hayan pactado, pero deja de lado aquellos eventos, como el presente en que dichos emolumentos son excluidos como factor prestacional.

Adicional a ello, es del caso recordar, que como se dijo en precedencia, la bonificación por cumplimiento de metas está prevista en la convención colectiva como factor salarial, por lo que el artículo 128 de la normativa sustancial laboral no es aplicable al asunto bajo examen, toda vez que dicha discusión se encuentra superada, adicional al hecho que las partes suscriptoras del acuerdo de voluntades, que enmarca los derroteros laborales de la ELECTRIFICADORA

DEL HUILA S.A. E.S.P. en uso de su facultades legales y constitucionales, decidieron de manera expresa liberar dicha carga económica de aquellos conceptos que constituían el universo salarial para el cómputo de primas convencionales, por ende, son esos presupuestos normativos contenidos en el artículo 23 de la Convención Colectiva de Trabajo, los que de manera preferente y exclusiva delimitan los factores salariales a tener en cuenta para la liquidación de las primas, sin que sea necesario acudir a otras regulaciones para llenar vacíos o interpretar lo expresamente consagrado en ellas, y que materializa la voluntad de las partes celebrantes de la misma.

En virtud de lo señalado, la Sala procederá a confirmar la sentencia proferida el veintisiete (27) de enero de dos mil dieciséis (2016) por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila.

Costas. Teniendo en cuenta la improsperidad del recurso de apelación incoado por la parte demandante, en aplicación de lo previsto en el artículo 365 numeral 1 del Código General del Proceso, por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se impondrá condena en costas de segunda instancia al demandante y a favor de la entidad demandada.

DECISIÓN

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

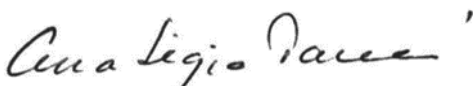
RESUELVE

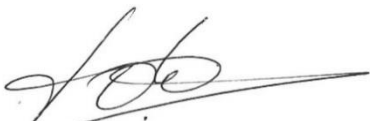
PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia proferida el veintisiete (27) de enero de dos mil dieciséis (2016) por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila.

SEGUNDO. - CONDENAR en costas de segunda instancia al demandante y a favor de la entidad demandada, en aplicación de lo previsto en el artículo 365 numeral 1 del Código General del Proceso, por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

TERCERO. - NOTIFICAR por estado la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° del Decreto Legislativo No. 806 de 2020 del cuatro (4) de junio de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ


GILMA LETICIA PARADA PULIDO