

TEMA: PAGO PROPORCIONAL DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD / PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD – “Tal principio tiene vocación de aplicación frente a dos normas que regulan una misma situación y se encuentran vigentes o, respecto de una sola que admita más de una interpretación razonable”. / **LA CONVENCIÓN COLECTIVA** - Son el resultado del acuerdo mancomunado de la voluntad de las partes, a través del cual se pactan normas de las que derivan derechos y obligaciones para regular sus relaciones sociales durante la vigencia de los contratos de trabajo. /

HECHO: En el presente proceso, pretende el demandante que se le reconozca y pague la prima de antigüedad, a su vez pretende la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST o en subsidio la indexación. El a quo decidió absolverá a la parte demandada acogiendo las excepciones propuestas. Corresponde a la Sala verificar si al actor le asiste el derecho al pago proporcional de una prima de antigüedad, Y solo en caso de ello fuese procedente, se abordará las pretensiones consecuenciales referidas a la indemnización moratoria o en subsidio la indexación.

TESIS: El juez del trabajo solamente puede acudir a dicho principio constitucional cuando se halle ante una duda en la aplicación de dos o más normas vigentes y aplicables al caso, evento que es conocido como la regla más favorable o cuando tenga una duda sobre las diversas interpretaciones de la misma disposición jurídica. (...) En el escenario de los conflictos de trabajo, “so pretexto de interpretar el alcance de las normas jurídicas, no le es dable al operador jurídico desconocer las garantías laborales reconocidas a los trabajadores por la Constitución Política y las leyes, ni tampoco actuar en contradicción con los principios superiores que lo amparan como son, entre otros, los de igualdad de trato y favorabilidad. En este sentido, puede afirmarse que el Estatuto Superior se ha preocupado por garantizar un mínimo de derechos a los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados, disminuidos o transgredidos por las autoridades públicas y, en particular, por los jueces y magistrados de la República en su función constitucional de aplicar y valorar el alcance de la ley”. (...) Si una norma -incluyendo las convenciones colectivas de trabajo, según la dogmática que precede-, admite varias posibilidades de interpretación, es deber del juez aplicar la que resulta más benéfica para el trabajador, pues en caso contrario, se vulneraría el derecho fundamental al debido proceso y el principio de favorabilidad previsto en el artículo 53 Superior”. (...) “Como el contrato colectivo producto de la autonomía de la voluntad de las partes mediante el cual sus suscriptores dictan disposiciones que constituyen verdadero derecho objetivo con efectos, sus contenidos rebasan las facultades del juez del trabajo a quien le está vedado desconocerlos”. A través de la convención colectiva, entonces, los empleadores y asociaciones de trabajadores tiene la posibilidad de dictar para sí, normas sobre trabajo. En ese instrumento, se prevén, en consecuencia, las condiciones que habrán de regular sus relaciones, se estipulan las obligaciones y derechos de los sujetos del contrato de trabajo, así como las mejoras laborales que superen las garantías y beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores. (...) De ahí que la convención colectiva de trabajo haya sido reconocida por antonomasia por la jurisprudencia como una fuente autónoma de derecho, en tanto que, a la par con la ley, los reglamentos, el laudo arbitral y otras normas laborales, establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo”.

MP. ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 07/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, siete (7) de diciembre del año dos mil veintitrés (2023)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: ARIEL ARCENIO MIRA CARVAJAL
DEMANDADA: MOLDES MEDELLÍN LIMITADA.
RADICADO: 053603105 001 2017 00212 01
ACTA No.: 101

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en el proceso promovido por **ARIEL ARCENIO MIRA CARVAJAL** en contra de **MOLDES MEDELLÍN LIMITADA**, frente a la sentencia con la cual el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí finalizó la primera instancia.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 101** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. LA DEMANDA¹

El señor ARIEL ARCENIO MIRA CARVAJAL pretende con este proceso se condene al pago de la prima de antigüedad consagrada en el artículo 7º de la Convención Colectiva de Trabajo, liquidada **de manera proporcional** entre el **1 de abril y el 13 de diciembre de 2016**, la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST o en subsidio la indexación y las costas del proceso.

Para sustentar sus pretensiones afirmó, en síntesis: Entre las partes existió contrato de trabajo a término indefinido entre el 13 de enero de 1989 y el 13 de diciembre de 2016. Al interior de **MOLDES MEDELLÍN LIMITADA** funciona el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "SINTRAVIDRICOL". El 9 de febrero de 2016 se suscribió la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019 consagrándose en la cláusula 7

¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA /Archivo 001 Demanda / Pág. 1 a 9

lo relativo a la Prima de Vacaciones y Prima de Antigüedad. Para el momento de la finalización del contrato de trabajo se liquidó y canceló parcialmente el valor correspondiente a las prestaciones sociales porque no se incluyó el valor de la prima de antigüedad causada entre el 1° de abril y el 13 de diciembre de 2016, pese a haberlo solicitado de manera formal a través de misiva del 2 de marzo de 2017

2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA²

MOLDES MEDELLÍN LIMITADA al brindar respuesta a la demanda, se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Frente a lo es objeto de controversia aclara que es el capítulo 2 de la Convención Colectiva de Trabajo en su artículo 7° el que regula el tema de la prima de vacaciones y antigüedad y no admite el hecho del pago deficitario de las prestaciones sociales porque se hizo de manera íntegra, señalando que la Prima de Antigüedad no se reconoció porque se causa anualmente y no de manera proporcional o por fracción de año.

Propuso como excepciones de fondo, las que denominó: INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, ALCANCE INDEBIDO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, PRESCRIPCIÓN y BUENA FE.

3. SENTENCIA

Mediante sentencia del **9 de abril de 2018³** la **JUEZ SEGUNDA LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ** decidió: **i) ABSOLVER** a MOLDES MEDELLÍN LIMITADA de todas las pretensiones formuladas en su contra por el señor ARIEL ARCENIO MIRA CARVAJAL, conforme se indicó en la parte motiva de la providencia. **ii) DECLARAR** que las excepciones propuestas por la parte demandada quedan implícitamente resueltas. **iii) CONDENA** en COSTAS a la parte demandante. Tasa agencias en derecho en la suma de \$200.000.

Para absolver de las pretensiones la Juez hace referencia a una providencia de la Sala de Casación Laboral leyendo sus apartes sin identificarla y a la sentencia C 035 de 2005, para luego analizar el contenido del artículo 7 de la Convención Colectiva señalando que la prima de antigüedad se asocia necesariamente a la prestación del servicio y como retribución del mismo. Que no le asiste razón al demandante dado que la real interpretación de la voluntad y del acuerdo a las partes pactantes en el la Convención Colectiva de Trabajo desde ningún punto de vista permite concluir que pueda ser reconocida en los términos pretendidos porque con esto se desconocería su naturaleza, insistiendo en que esa fue la voluntad de las partes al momento de

² CARPETA PRIMERA INSTANCIA / Archivo 010 Contestación Demanda / Páginas 1 a 11

³ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA / ARCHIVO 019 Acta de Audiencia / Archivo 03, páginas 1 y 2; y ARCHIVO 023 Audiencia Trámite y Juzgamiento

suscribir la convención. Y como la pretensión de indemnización del artículo 65 del CST depende de la prosperidad de la principal y será negada, no se hace necesario hacer un pronunciamiento expreso sobre ella

4. RECURSO DE APELACIÓN DE LA ACTIVA

Se solicita la revocatoria de la sentencia y se condene a la liquidación parcial de la prima de antigüedad, así como la indemnización moratoria consagrada artículo 65 del CST por la mora en el pago de esta prestación, planteando básicamente lo siguiente: En el artículo 7° de la Convención Colectiva de Trabajo no se indica en ninguno de sus apartes que la prima de antigüedad tenga como exigencia la prestación del servicio del trabajador durante un año completo. Dentro de ese postulado tampoco se prohíbe la posibilidad de hacer una liquidación parcial de tal prestación o proporcional, de acuerdo con el tiempo que haya trabajado el demandante. Hace referencia a la sentencia C-035 de 2005 que si bien hace referencia a las vacaciones en ella se habla del principio de justicia, de equidad e igualdad a los derechos que los trabajadores tienen. Así, argumenta que el mismo criterio debe aplicarse también en este asunto con respecto a la prima de antigüedad y más porque se está buscando se haga una liquidación proporcional al tiempo que trabajó el demandante.

5. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA.

Habiéndose corrido traslado en esta instancia⁴ la pasiva intervino solicitando la confirmación de la sentencia absolutoria, estructurando sus alegatos de la siguiente forma⁵: Plantea que el derecho convencional aquí reclamado es extralegal, es de causación anual (12 meses) y no fue intención de las partes en el marco de la negociación de la convención colectiva, disponer un reconocimiento proporcional. Atendiendo al principio general de interpretación jurídica, “donde la ley no distingue no le es dado al interprete hacerlo”, tratándose de una convención colectiva donde las partes no distinguen, no le es dado al interprete hacerlo. Resalta que la convención que hoy se arguye fue negociada con la organización sindical que afiliaba al demandante y la interpretación del artículo que hoy solicita nunca fue objeto de discusión.

⁴ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA / ARCHIVO 002 Auto Admite Y Corre Traslado, página 1

⁵ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA / ARCHIVO 003 Alegatos Moldes Medellín, páginas 1 a 3

Pues bien, se han proferido sentencia absolutoria, por lo que la competencia de la Sala está dada en virtud RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la parte actora. Por esta razón, el orden lógico del análisis será el siguiente:

En primer lugar, se verificará si al actor le asiste derecho al pago proporcional de una prima de Antigüedad por el período 1° de abril al 13 de diciembre de 2016. Y solo en caso de ello fuese procedente, se abordará las pretensiones consecuenciales referidas a la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST o en subsidio la indexación.

6. EN EL PROCESO NO SE ACREDITA EL DERECHO AL PAGO DE UNA PRIMA DE ANTIGÜEDAD PROPORCIONAL

En este proceso no es objeto de discusión la existencia de un vínculo laboral entre las partes y que el actor fue beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019 celebrada entre la pasiva y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia "SINTRAVIDRICOL".

La controversia se suscita en relación con la interpretación de una cláusula convencional dado que, en criterio de la activa en ella se consagra el derecho a que la prima de antigüedad convencional se remunere de manera proporcional, mientras que MOLDES MEDELLIN LITDA argumenta que tal beneficio extralegal es de causación anual (12 meses) señalando que no fue intención de las partes en el marco de la negociación de la convención colectiva disponer un reconocimiento proporcional. Y que, atendiendo al principio general de interpretación jurídica "*donde la ley no distingue no le es dado al interprete hacerlo*".

Pues bien, para efectuar el análisis debemos partir de unas premisas claras referidas a que si bien las convenciones colectivas de trabajo se aportan como una prueba al proceso ello no desdice su carácter de fuente formal del derecho y, por tanto, los jueces tienen el deber de interpretar sus enunciados normativos conforme a las máximas y principios de hermenéutica jurídica laboral dentro de los cuales se encuentra el principio protector en sus modalidades de favorabilidad, *in dubio pro operario* y condición más beneficiosa. En tal sentido, de entenderse que existe un **eventual dilema interpretativo de una norma convencional**, lo razonable es que su sentido se desentrañe con apego al citado principio, elevado a rango constitucional por la Carta Política de 1991, que parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas. (SL 131 – 2022)

Este mismo entendimiento se encuentra en el **precedente constitucional** como son las sentencias **SU-241-2015, SU-113-2018 y SU-267-2019**. En efecto, en la sentencia **SU 113 de 2018** la Alta Corporación señala que cuando el Juez acude a la interpretación de una norma jurídica contenida en una ley, decreto, reglamento o una convención colectiva entre otras, su análisis deberá realizarse de conformidad con los valores, principios y derechos fundamentales señalados en la Carta Política y reitera lo dicho en la sentencia **SU 1185 de 2001** concluyendo que *“para esta Corte si bien la convención colectiva se aporta al proceso como una prueba, es una norma jurídica, la cual debe interpretarse a la luz de los principios y reglas constitucionales, entre ellos el principio de favorabilidad”* a la luz de lo previsto en el **artículo 53** de la Constitución y el **artículo 21** del Código Sustantivo del Trabajo al disponer que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalece la más favorable al trabajador. Así, en la **SU 113 de 2018** se visualiza con claridad la identidad de criterios entre las dos corporaciones frente a este principio y las dos vertientes de aplicación ya descritas:

“6.2. En esencia, a partir de tales mandamientos, se entiende que la favorabilidad se constituye como uno de los principios rectores en materia laboral, del cual, tanto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como esta Corporación, se han encargado de establecer su alcance.

6.3. En efecto, dicha Sala de Casación ha sostenido, en jurisprudencia reciente, que *“el juez del trabajo solamente puede acudir a dicho principio constitucional cuando se halle ante una duda en la aplicación de dos o más normas vigentes y aplicables al caso, evento que es conocido como la regla más favorable o cuando tenga una duda sobre las diversas interpretaciones de la misma disposición jurídica”*⁶. Igualmente, en otro pronunciamiento, advirtió que *“tal principio tiene vocación de aplicación frente a dos normas que regulan una misma situación y se encuentran vigentes o, respecto de una sola que admita más de una interpretación razonable”*⁷.

6.4. Ahora bien, este Tribunal ha puntualizado que, en el escenario de los conflictos de trabajo, **“so pretexto de interpretar el alcance de las normas jurídicas, no le es dable al operador jurídico desconocer las garantías laborales reconocidas a los trabajadores por la Constitución Política y las leyes, ni tampoco actuar en contradicción con los principios superiores que lo amparan como son, entre otros, los de igualdad de trato y favorabilidad. En este sentido, puede afirmarse que el Estatuto Superior se ha preocupado por garantizar un mínimo de derechos a los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados, disminuidos o transgredidos por las autoridades públicas y, en particular, por los jueces y magistrados de la República en su función constitucional de aplicar y valorar el alcance de la ley”**⁸.

6.5. Igualmente, en sede de control abstracto de constitucionalidad, esta Corporación ha considerado que, en aplicación del principio de favorabilidad, **cuando exista una misma situación que haya sido regulada en “distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc), o en una misma”⁹ es deber de quien las aplica o interpreta, acoger la que más beneficie al trabajador.** De esa manera, dicho principio opera, *“no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también*

⁶ Sentencia SL450-2018, Radicación n.º 57441, del 28 de febrero de 2018.

⁷ Sentencia SL13430-2016, Radicación n.º 48496, del 14 de septiembre de 2016.

⁸ Sentencia SU-1185 de 2001.

⁹ Sentencia C-168 de 1995.

cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador¹⁰.

(...)

6.9. En conclusión, **si una norma -incluyendo las convenciones colectivas de trabajo, según la dogmática que precede-, admite varias posibilidades de interpretación, es deber del juez aplicar la que resulta más benéfica para el trabajador, pues en caso contrario, se vulneraría el derecho fundamental al debido proceso y el principio de favorabilidad previsto en el artículo 53 Superior**". Negrilla intencional de la Sala

De otro lado, sea del caso igualmente manifestar que la Sala de Casación Laboral en sentencias como la **SL 4982 de 2017** ha indicado que las "convenciones colectivas de trabajo son el resultado del acuerdo mancomunado de la voluntad de las partes, a través del cual se pactan normas de las que derivan derechos y obligaciones para regular sus relaciones sociales durante la vigencia de los contratos de trabajo y, en algunos casos, después de su culminación" y que "como el contrato colectivo producto de la autonomía de la voluntad de las partes mediante el cual sus suscriptores dictan disposiciones que constituyen verdadero derecho objetivo con efectos vinculantes -como bien lo entiende el recurrente según lo expuesto en el eje central de su ataque-, sus contenidos rebasan las facultades del juez del trabajo a quien le está vedado desconocerlos"¹¹. Y en la sentencia **SL 4934 - 2017** sobre el alcance la convención colectiva ha enseñado:

A través de la convención colectiva, entonces, los empleadores y asociaciones de trabajadores tiene la posibilidad de dictar para sí, *normas sobre trabajo*. En ese instrumento, se prevén, en consecuencia, las condiciones que habrán de regular sus relaciones, se estipulan las obligaciones y derechos de los sujetos del contrato de trabajo, así como las mejoras laborales que superen las garantías y beneficios que las leyes otorgan a los trabajadores.

Al ser, pues, el contrato colectivo un acto regla, producto de la autonomía de la voluntad, mediante el cual sus suscriptores dictan lo que será la ley de la empresa, sus disposiciones constituyen verdadero *derecho objetivo*, que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo para regular temas como el salario, la jornada, las prestaciones sociales, las vacaciones, entre otros.

De ahí que la convención colectiva de trabajo haya sido reconocida por antonomasia por la jurisprudencia como una fuente autónoma de derecho, en tanto que, a la par con la ley, los reglamentos, el laudo arbitral y otras normas laborales, establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo".

A partir de estas premisas, lo procedente es analizar la **Cláusula 7º de la Convención Colectiva** celebrada con SINTRAVIDRICOL¹², para verificar si conforme a lo en ella definido se encuentra acreditado el derecho a un pago proporcional por el período 1

¹⁰ Ídem.

¹¹ Así también se adoctrinó en la **SL3563-2017**

¹² CARPETA PRIMERA INSTANCIA / Archivo 001 Demanda / Páginas 2 a 9

de abril al 13 de diciembre de 2016 que pretende el señor **ARIEL ARCENIO MIRA CARVAJAL**.

**ARTICULO 7
PRIMA DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD**

Cuando el trabajador haga uso de sus vacaciones, tendrá derecho a una prima especial equivalente a veintinueve (29) días de salario promedio por cada período anual. En el caso de vacaciones proporcionales previsto por la Ley, se liquidará la prima en la proporción correspondiente.

Para efectos de la liquidación de la prima de antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo de servicios continuos o discontinuos.

PARAGRAFO

La prima de que trata este artículo se adiciona por razón de antigüedad así:

- a. Para quienes tuvieren entre cinco (5) y siete (7) años de servicio, ocho (8) días
- b. Para quienes tuvieren diez (10) años de servicios, once (11) días.
- c. Para quienes tuvieren de ocho (8) años de servicios en adelante, con exclusión de los de diez (10) años, un (1) día por cada año de servicios.

Esta prima se causará anualmente, a partir del quinto año de servicio, se liquidará a salario promedio y se pagará conjuntamente con la de vacaciones.

La Empresa reconocerá al trabajador que cumpla quinquenios, un (1) día adicional en la prima de antigüedad, por el año que cumpla el quinquenio.

Sea lo primero señalar, que en esta norma se consagran dos primas: La primera es la **prima de vacaciones**, en la que se dispone expresamente que, en el caso de las vacaciones proporcionales previsto por la Ley, se liquidará la prima convencional “en la proporción correspondiente”. La segunda es la **prima de antigüedad** en la que se definen los criterios para su liquidación, teniendo en cuenta el tiempo de servicios con un número de días según la antigüedad (entre 5 y 7 años, 8 y 10 años de servicios), señalando en todo caso: “Esta prima **se causará anualmente** a partir del quinto año de servicios...”. (negrilla intencional)

Se observa entonces con claridad que en la convención colectiva se concibió de manera expresa el pago proporcional de la prima de vacaciones. Pero no se pactó el pago proporcional respecto a la prima de antigüedad y se trata de una previsión completamente admisible que encuadra dentro del ámbito de libertad de negociación colectiva de las partes, en cuya virtud les está permitido acordar los términos, condiciones y limitaciones de los derechos reconocidos convencionalmente siempre y cuando no se afecten derechos mínimos, el orden público y, en general, la Constitución y la ley.

En criterio de esta corporación, el que no se hubiese pactado el reconocimiento proporcional de la prima antigüedad no conduce a la infracción de ninguna norma legal o constitucional. Es perfectamente válido que los protagonistas sociales en el proceso de negociación, excluyan el pago proporcional de unos derechos de

naturaleza convencional. Y de otro lado, ese pacto diseñado con esas limitaciones no vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación, ya que, el consenso de no cancelar la proporción de antigüedad recayó sobre todos los trabajadores de la empresa, de suerte que no puede afirmarse que esas disposiciones convencionales cobijen a unos y a otros no, sin que esté probada una circunstancia de exclusión de beneficios por grupos poblacionales al interior de la empresa o selección privilegiada.

Por lo demás, no existe una equivalencia sustancial entre la prima de vacaciones y la prima de antigüedad. Por el contrario, cada una de estas primas presenta características disímiles y su consagración responde a distintos intereses de las partes negociadoras, dado que la prima de vacaciones busca reforzar la capacidad económica y adquisitiva del trabajador durante sus vacaciones, a fin de efectivizar su descanso; la de antigüedad busca recompensar la permanencia del trabajador en la empresa. Luego, no existe un patrón válido de comparación que lleve a concluir que si se paga proporcionalmente una deba necesariamente reconocerse fraccionadamente la otra.

Por último, es de anotar que el sentido que se atribuye por la pasiva a esa disposición convencional y que fue acogido en la providencia que se revisa, no desconoce el principio favorabilidad en la interpretación de las fuentes formales del derecho en los términos del artículo 53 de la Constitución Política, ya que este postulado parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas. Significa esto que no es cualquier colisión interpretativa la que da lugar a aplicar la favorabilidad sino aquella originada a partir de dos o más interpretaciones firmes y bien fundamentadas o estructuradas. Y a juicio de la Sala no existe divergencia de criterios de ese nivel, pues ante lo ya explicado, la única hermenéutica correcta de cara a la intención de las partes y sobre la forma como fue pactado, es que en el artículo 7 de la Convención Colectiva de trabajo **no se consagró el pago proporcional de la prima de antigüedad.**

Es el conjunto de consideraciones precedente el que llevará a la Sala a CONFIRMAR la providencia que se revisa, pues al no salir avante la pretensión de reconocimiento y pago de la prima de antigüedad de manera proporcional no es procedente el estudio de las pretensiones accesorias tendientes al reconocimiento de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CPT o de la indexación solicitada de manera subsidiaria.

Finalmente, en relación con las COSTAS, al no prosperar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora se impondrán las costas en esta instancia a su cargo.

Las agencias en derecho se fijan en la suma de CUATROCIENTOS MIL PESOS (\$400.000) a favor de la sociedad demandada.

6. LA DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE**.

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, por las razones de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENA en COSTAS en esta instancia a cargo de la parte actora, valor de las agencias en derecho CUATROCIENTOS MIL PESOS (\$400.000).

Se da por terminada la audiencia y se firma en constancia por quienes en ella intervinieron. Vencido el término de notificación por EDICTO se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA