



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

**LORENZO TORRES RUSSY
MAGISTRADO PONENTE**

PROCESO ORDINARIO PROMOVIDO POR NELLY JANETH ROA GONZÁLEZ contra ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES Y ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A. EXPEDIENTE: 11001 31 05 033 2016 00655 01-

Bogotá D.C., diecinueve (19) de octubre de dos mil veinte (2020).

La Sala Segunda de Decisión del Tribunal Superior de Bogotá procede a da cumplimiento a la orden de tutela emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del proceso ordinario de la referencia.

I. ANTECEDENTES

Pretendió la demandante, fuera declarada la nulidad del traslado, realizada del Instituto de Seguros Sociales hoy COLPENSIONES, a la AFP PROTECCIÓN S.A. Como consecuencia de lo anterior, solicita se condene a la demandada AFP PROTECCIÓN, trasladar a COLPENSIONES, todos los valores que hubiere recibido, con motivo de la afiliación de la actora. Sustentó sus pretensiones, en que nació el 10 de diciembre de 1964, que realizó cotizaciones al INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES, desde el 5 de diciembre de 1984, hasta

noviembre de 1995, cuando se trasladó a la AFP PROTECCIÓN S.A. Agregó que la decisión de trasladarse de régimen pensional, no fue una decisión informada y consciente, puesto que no se le brindó información completa sobre las consecuencias del traslado. Finalmente, indica que el 9 de septiembre de 2014, radicó derecho de petición ante COLPENSIONES, con la finalidad de que se declarara la nulidad de traslado de régimen, sin que la respuesta de esta Entidad fuera positiva (Folios 2-5).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada COLPENSIONES, a través de su apoderado judicial, dio contestación a la demanda como se observa a folios 20-29, mediante la cual se opone a las pretensiones incoadas por la demandante, al considerar que el traslado efectuado por la afiliada lo fue de manera libre y voluntaria, y que el asesor del fondo privado suministró toda la información pertinente. Propuso como excepciones de mérito las siguientes: inexistencia de la declaratoria de nulidad del traslado y ausencia de vicios del consentimiento en la suscripción del contrato de afiliación, buena fe de Colpensiones y prescripción.

Por su parte AFP PROTECCIÓN S.A., fundamentó su oposición en que no se configuró vicio del consentimiento, puesto que la demandante fue debidamente informada de todas las implicaciones de su decisión al trasladarse de régimen. Propuso las excepciones que denominó: declaración de manera libre y espontánea de la demandante al momento de la afiliación a la AFP, buena fe de PROTECCIÓN S.A. y prescripción (Folios 49-52).

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Con sentencia del 5 de abril de 2019, el Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la ineficacia del traslado al régimen de ahorro individual con solidaridad, administrado por la AFP PROTECCIÓN S.A., y con esto, la afiliación realizada el 14 de junio de 1995.

SEGUNDO: DECLARAR que la señora NELLY JANETH ROA GONZÁLEZ identificada con C.C. No. 51.762.215 actualmente se encuentra efectivamente afiliada a la Administradora del Régimen de Prima Media con prestación definida ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES.

TERCERO: ORDENAR a la AFP PROTECCIÓN S.A., realizar el traslado de los dineros existentes en la cuenta de ahorro individual de la señora NELLY JANETH ROA GONZÁLEZ a COLPENSIONES, junto con sus respectivos intereses, rendimientos y cuotas de administración.

CUARTO: ORDENAR a COLPENSIONES recibir el traslado de las sumas anteriormente descritas, así como reactivar la afiliación de la señora NELLY JANETH ROA GONZÁLEZ.

QUINTO: ORDENAR a PROTECCIÓN S.A., pagar de ser el caso, las diferencias que llegaren a resultar entre lo ahorrado en el RAIS y su equivalencia en el RPM, los cuales serán asumidos a cargo de su propio patrimonio. **CONMINAR** a COLPENSIONES a efectos de realizar las gestiones necesarias a fin de obtener el pago de tales sumas si a ello hubiere lugar.

SEXTO: DECLARAR NO PROBADA, las excepciones de inexistencia del derecho y prescripción, de conformidad con la parte motiva de esta sentencia.

SÉPTIMO: COSTAS de esta instancia a cargo de la demandada PROTECCIÓN S.A. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$3 smlmv.” (Folio 90).

IV. RECURSO DE APELACIÓN AFP PROTECCIÓN S.A.

Interpuso recurso de apelación, donde indicó que se encuentra en desacuerdo con la condena impuesta por las “presuntas diferencias” que puedan existir en el traslado de los aportes al régimen de prima media con prestación definida. Señaló que la única condena posible como consecuencia de la nulidad en la

afiliación, es la de trasladar los aportes por el trabajador al Régimen de Ahorro Individual con solidaridad.

V. RECURSO DE APELACION COLPENSIONES

El apoderado de COLPENSIONES, inconforme con la decisión, interpone recurso de apelación, donde manifestó que no se dan los presupuestos mínimos para declarar la nulidad de traslado, como quiera que la Sentencia SU 062, impuso cargas probatorias específicas, y que la demandante no cumplió con la que le correspondía. Igualmente, dijo que la actora no cumple con las 750 semanas cotizadas requeridas por la norma para acceder al régimen de transición.

VI. ACTUACION PROCESAL EN SEGUNDA INSTANCIA

Esta corporación mediante auto del 6 de mayo de 2019, dispuso admitir el recurso de apelación, así como el grado jurisdiccional de consulta a favor de COLPENSIONES. Así mismo mediante providencia del 18 de septiembre de 2019, señaló el 25 de septiembre de 2019, a la hora de las 9:40 a.m., para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 80 del C.P.T y S.S.

En la hora y fecha señalada, la Sala Segunda de Decisión Laboral, emitió la siguiente sentencia:

“PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia, proferida por el Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá, el 5 de abril de 2019, para en su lugar **ABSOLVER** a las demandadas de las pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

VII. DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La demandante interpuso acción de tutela contra esta Corporación, siendo conocida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con radicado n.º58678 emitiéndose fallo el 18 de marzo de 2020 y en la cual se dispuso:

“PRIMERO: CONCEDER la tutela del derecho fundamental al debido proceso de la señora NELLY JANETH ROA GONZALEZ.

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTOS la decisión del 25 de septiembre de 2019, proferida por la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, para que en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, profiriera nueva decisión, teniendo en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: EXHORTAR al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, para que en lo sucesivo acate el precedente judicial emanado de esta Corporación y, de considerar imperioso separarse de él, cumpla de manera rigurosa el deber de transparencia y carga argumentativa suficiente.

CUARTO: REMITIR *el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no fuera impugnada.*

VIII. ACLARACION PREVIA

Sea oportuno señalar, que el suscrito magistrado, a partir de la presente providencia, procede a apartarse del criterio que venía exponiendo en precedencia, en aquellos asuntos referentes a la nulidad o ineficacia del traslado entre regímenes pensionales.

Lo anterior, atendiendo lo expuesto por la H. Sala de Casación en las sentencias de tutela n° 59412 y 59.352 de 2020, y a los trámites incidentales promovidos dentro de ellas.

IX. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo consagrado en el artículo 66^a y 69 del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala estudiará si resulta procedente declarar la ineficacia de la afiliación de la demandante del régimen de ahorro individual con solidaridad, y si en caso de prosperar resultan atendibles las solicitudes de volver al RPM administrado por COLPENSIONES S.A. y las demás condenas solicitadas, bajo los argumentos expuestos por la Sala de Casación Laboral en la sentencia de tutela que favoreció a la accionante.

Previo a dar solución al cuestionamiento planteado, conviene precisar que el argumento de la H. Sala de Casación

Laboral, para amparar los derechos fundamentales de la hoy demandante en la sentencia de tutela que promoviera, fueron los siguientes:

“de cara a la línea jurisprudencial fijada por esta Sala de Casación Laboral de esta Corporación, es claro que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, incurrió en sendos yerros, que se constituyen en una vía de hecho, ante el defecto sustantivo, por desconocimiento del precedente jurisprudencial «cuando el funcionario judicial se aparta de las sentencias emitidas por los tribunales de cierre (precedente vertical) o los dictados por ellos mismos (precedente horizontal) al momento de resolver asuntos que presentan una situación fáctica similar a los decididos en aquellas providencias, sin exponer las razones jurídicas que justifique el cambio de jurisprudencia.»

Luego entonces, tenemos que el Alto Tribunal de Cierre de la Jurisdicción ordinaria Laboral en las sentencias SL1421-2019, SL1452-2019, SL1688-2019 y SL1689-2019, estableció el alcance del deber de información a cargo de las Administradoras de Fondos de Pensiones, previendo la procedencia de la ineficacia del traslado de régimen pensional, cuando se demuestre su inobservancia en aquellos casos donde el afiliado pretende recuperar el régimen de Prima Media para acceder al reconocimiento de la prestación.

Al respecto, resulta pertinente traer apartes de las sentencias citadas, que frente al tema del consentimiento informado expresan:

“Según se pudo advertir del anterior recuento, las AFP, desde su creación, tenían el deber de brindar información a los afiliados o usuarios del sistema pensional a fin de que estos pudiesen adoptar una decisión consciente y realmente libre sobre su futuro pensional. Desde luego que con el transcurrir del tiempo, el grado de

intensidad de esta exigencia cambió para acumular más obligaciones, pasando de un deber de información necesaria al de asesoría y buen consejo, y finalmente al de doble asesoría. Lo anterior es relevante, pues implica la necesidad, por parte de los jueces, de evaluar el cumplimiento del deber de información de acuerdo con el momento histórico en que debía cumplirse, pero sin perder de vista que este desde un inicio ha existido.

Por ello, en el caso bajo examen le asiste razón a la recurrente, dado que el Tribunal, al concentrarse exclusivamente en la validez formal del formulario de afiliación, omitió indagar, según las normas vigentes a 1995, fecha del traslado, si la administradora dio efectivo cumplimiento al deber de brindar información suficiente, objetiva y clara sobre las consecuencias del traslado.

2. El simple consentimiento vertido en el formulario de afiliación es insuficiente - Necesidad de un consentimiento informado

Para el Tribunal basta la suscripción del formulario de afiliación, y además, que el documento no sea tachado de falso, para darle plena validez al traslado.

La Sala considera desacertada esta tesis, en la medida que la firma del formulario, al igual que las afirmaciones consignadas en los formatos preimpresos de los fondos de pensiones, tales como «la afiliación se hace libre y voluntaria», «se ha efectuado libre, espontánea y sin presiones» u otro tipo de leyendas de este tipo o aseveraciones, no son suficientes para dar por demostrado el deber de información. A lo sumo, acreditan un consentimiento, pero no informado.

Sobre el particular, en la sentencia SL19447-2017 la Sala explicó:

Por demás las implicaciones de la asimetría en la información, determinante para advertir sobre la validez o no de la escogencia del régimen pensional, no solo estaba contemplada con la severidad del artículo 13 atrás indicado, sino además el Estatuto Financiero de la época, para controlarla, imponía, en los artículos 97 y siguientes que las administradoras, entre ellas las de pensiones, debían obrar no solo conforme a la ley, sino soportadas en los principios de buena fe «y de servicio a los intereses sociales» en las que se sancionaba que no se diera información relevante, e incluso se indicaba que «Las entidades vigiladas deben suministrar a los usuarios de los servicios que prestan la información necesaria para lograr la mayor transparencia en las operaciones que realicen, de suerte que les permita, a través de elementos de juicio claros y objetivos, escoger las mejores opciones del mercado».

Ese mismo compendio normativo, en su precepto 98 indica que al ser, entre otras las AFP entidades que desarrollan actividades de interés público, deben

*emplear la debida diligencia en la prestación de los servicios, y que «en la celebración de las operaciones propias de su objeto dichas instituciones deberán abstenerse de convertir cláusulas que por su carácter exorbitante puedan afectar el equilibrio del contrato o dar lugar a un abuso de posición dominante», es decir, **no se trataba únicamente de completar un formato, ni adherirse a una cláusula genérica, sino de haber tenido los elementos de juicio suficientes para advertir la trascendencia de la decisión adoptada, tanto en el cambio de prima media al de ahorro individual con solidaridad, encontrándose o no la persona en transición, aspecto que soslayó el juzgador al definir la controversia, pues halló suficiente una firma en un formulario [...].***

De esta manera, el acto jurídico de cambio de régimen debe estar precedido de una ilustración al trabajador o usuario, como mínimo, acerca de las características, condiciones, acceso, ventajas y desventajas de cada uno de los regímenes pensionales, así como de los riesgos y consecuencias del traslado.

En este orden de ideas, la línea jurisprudencial trazada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, citada en la sentencia de tutela que amparo a la accionante destaca lo siguiente:

1. Que la información debe contener tanto los aspectos favorables, como los desfavorables del cambio de régimen, informando las proyecciones pensionales y el capital necesario para poder obtener una pensión mínima, llegando incluso a desanimar al posible afiliado si se llegare a comprobar que el cambio de régimen le perjudica, la cual debe comprender todas las etapas del proceso, desde la antesala de la afiliación hasta la determinación de las condiciones para el disfrute pensional.
2. Que el consentimiento informado no se prueba con la simple firma del formulario de afiliación.

3. Que la carga de la prueba del consentimiento está a cargo de los fondos, quienes deben allegar todos los documentos y pruebas que demuestren la información clara y veraz brindada al afiliado.
4. Que el traslado del Régimen de Prima Media con prestación definida al de Ahorro Individual, no se convalida por los traslados de administradoras dentro de este último régimen.
5. Que no es necesario que el afiliado demuestre estar en transición, o tener un derecho consolidado para solicitar la ineficacia del traslado o afiliación.

En el presente asunto, tenemos que el 14 de junio de 1995, la demandante suscribió formulario de afiliación a COLMENA documento que obra a folio 53 del plenario. Así mismo, se corrobora que el 30 de mayo de 2011, se trasladó a SKANDIA y el 24 de julio de 2013 se vinculó a PROTECCIÓN S.A.

Así las cosas, pese a que obra el formulario de afiliación a los distintos fondos, los mismos no resultan suficiente, según los precedentes jurisprudenciales citados, para entender que las administradoras, suministraron al posible afiliado una mínima información acerca de las características, condiciones, acceso, ventajas y desventajas de cada uno de los regímenes pensionales, así como de los riesgos y consecuencias del traslado, sin que obre dentro del plenario otro documento que dé cuenta del cumplimiento de este presupuesto.

Las anteriores consideraciones a juicio de la Sala de Casación Laboral, resultan suficientes para declarar la **INEFICACIA DEL TRASLADO** que realizó la demandante de

COLPENSIONES a la AFP COLMENA hoy PROTECCION S.A., el 14 de junio de 1995, y en consecuencia se CONFIRMARÁ en este aspecto la sentencia de primera instancia.

Ahora, frente al punto objeto de apelación por parte de Protección S.A. referente al pago de las “presuntas diferencias” que puedan existir en el traslado de los aportes al régimen de prima media con prestación definida, cabe precisar que la consecuencia ante la ineficacia de la afiliación, es que las cosas vuelven a su estado anterior, lo que implica que el Fondo de Pensiones, solo debe remitir el capital que con el que cuente el afiliado en la cuenta de ahorro individual. Sumado a que dicha consecuencia la estableció la Corte Constitucional SU-062 de 2010, para el afiliado que pretendía retornar en cualquier momento al RPM y recuperar el régimen de transición, mas no ante la declaratoria de la ineficacia de la afiliación al RAIS, razón por la cual se habrá de revocar la condena relacionada con “**ORDENAR** a PROTECCIÓN S.A., pagar de ser el caso, las diferencias que llegaren a resultar entre lo ahorrado en el RAIS y su equivalencia en el RPM, los cuales serán asumidos a cargo de su propio patrimonio. **CONMINAR** a COLPENSIONES a efectos de realizar las gestiones necesarias a fin de obtener el pago de tales sumas si a ello hubiere lugar.

COSTAS.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR EL NUMERAL QUINTO de la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Tres laboral del Circuito, el 05 de abril de 2019, en el entendido de **ABSOLVER a PROTECCIÓN** a pagar *“de ser el caso, las diferencias que llegaren a resultar entre lo ahorrado en el RAIS y su equivalencia en el RPM”*, según se expuso.

SEGUNDO: CONFIRMAR EN LO DEMAS LA SENTENCIA RECURRIDA Y CONSULTADA.

TERCERO: Sin costas en esta instancia,

Esta decisión se notificará por edicto.

Los Magistrados,


LORENZO TORRES RUSSEY


RHINA PATRICIA ESCOBAR BARBOZA


MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

TSA SECRET. S. LABORAL
41878 22OCT20 24 58:04

**LORENZO TORRES RUSSY
MAGISTRADO PONENTE**

**APELACIÓN DE SENTENCIA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL
PROMOVIDO POR ANGELA PATRICIA ZULETA VARGAS contra FEDERACIÓN
NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**

EXPEDIENTE n° 11001 3105 023 2018 00176-01

Bogotá D.C., veinticinco (25) de septiembre de dos mil veinte (2020).

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, procede resolver los recursos de apelación presentados por los apoderados de las partes contra a la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 27 de febrero de 2020.

Por otra parte, se advierte que la apoderada del demandante presentó escrito de alegaciones en el que reiteró los argumentos expuestos al interponer el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, concretamente frente a la absolución que dedujo el a quo respecto del reintegro solicitado, pretensión que reitera debe ser concedida de acuerdo con la jurisprudencia que citó en sus alegaciones.

A su vez el apoderado de la entidad demandada presentó escrito de alegaciones, solicitando la confirmación de la sentencia de primera instancia en cuanto negó el reintegro, así mismo reiteró los argumentos expuestos en el recurso de apelación frente a las pretensiones que fueron objeto de condena, respecto de las cuales solicita se revoque la sentencia y se proceda a la absolución.

Por lo anterior se procede a decidir de fondo la siguiente sentencia:

I. ANTECEDENTES

La demandante pretendió en forma principal el reintegro al cargo que venía desempeñando al momento del despido, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales causados desde la terminación del contrato y hasta cuando se produzca el reintegro, el pago de las prestaciones sociales convencionales causados durante la relación laboral y la diferencia entre lo pagado y lo que debió percibir como factor salarial. De manera subsidiaria solicitó se declare que es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la entidad y por ello se le deben reconocer las prestaciones sociales convencionales, incluida la indemnización por despido convencional y la sanción moratoria.

Sustentó sus pretensiones en que estuvo vinculada con la entidad demandada mediante contrato de trabajo a término fijo con sucesivas prórrogas por el tiempo comprendido entre el 1° de marzo de 2002 y el 28 de febrero de 2017, desempeñando como último cargo el de Extensionista en el Comité Municipal de Cafeteros de Armenia con un último salario en la suma de \$2'045.397.

Manifestó que en la entidad existe la organización sindical denominada SINTRAFEC con la que se suscribieron convenciones colectivas de trabajo entre los años 1961 y 1998, las cuales se aplican a todos los trabajadores y consagran los derechos pretendidos. (fls. 5-40)

Por auto del 29 de junio de 2018 el Juzgado admitió la demanda y ordenó su notificación, trámite que se surtió. (fls. 212 a 216).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA, dio contestación mediante escrito que obra a folios 230 a 248, en el cual aceptó la existencia del vínculo laboral con la demandante y fundamentó su oposición a todas y cada una de las pretensiones en que a partir del año 1988, la referida organización sindical es de carácter minoritario por asociar a menos de la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas, lo que quiere decir que el estatuto colectivo cuya aplicación se pretende, se aplica solo a los trabajadores sindicalizados que lo hayan fundado y a quienes se adhieran o ingresen posteriormente a él, por lo cual adujo que no puede ser válida la estipulación convencional que determine la extensión

del acuerdo colectivo a todos los trabajadores y en ese sentido carecen de fundamento las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, abolición de la convención colectiva de trabajo de 1988 de la cláusula que extendía los beneficios convencionales a todos los trabajadores, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y caducidad de la acción de reintegro.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El 27 de febrero de 2020, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia en la que resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA y la señora ÁNGELA PATRICIA ZULETA VARGAS, se verificó la existencia de diferentes contratos de trabajo a término fijo, comprendidos entre el 01 de marzo de 2006 y el 28 de febrero de 2017, para desempeñar el cargo de extensionista en el Comité Departamental d Cafeteros del Quindío, tal como se evidenció.

SEGUNDO: DECLARAR que la señora ÁNGELA PATRICIA ZULETA VARGAS es beneficiaria de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre SINTRAFEC y la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS.

TERCERO: CONDENAR a la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA, a reconocer y pagar a la señora ÁNGELA PATRICIA ZULETA VARGAS, las siguientes sumas y conceptos:

- a) \$21'023.100 por prima de servicios extralegal convencional.*
- b) \$4'555.005 por prima de vacaciones.*
- c) \$602.602, por reliquidación de cesantías.*
- d) \$72.312, por reliquidación de intereses de cesantía.*
- e) \$602.602 por reliquidación de prima legal de servicios de diciembre.*
- f) PAGAR los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, teniendo en cuenta para su liquidación el salario real devengado (básico más la doceava parte de la prima de vacaciones convencional), por ser tenida en cuenta como factor salarial.*

CUARTO: DECLARAR PARCIALMENTE PROBADA la excepción de prescripción, respecto de las prestaciones sociales y demás acreencias laborales causadas con antelación al 28 de febrero de 2014; y no probadas las demás excepciones propuestas, conforme lo decidido.

QUINTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones de la demanda, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEXTO: CONDENAR EN COSTAS a la parte demandada.” (fls. 327-328)

IV. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Recurrió la decisión absolutoria frente al pretendido reintegro, el cual consideró que se hace viable por la novación contractual que el Juzgado declaró que no está vigente, para sustentar su posición dijo remitirse a los fundamentos jurídicos expuestos en la demanda para manifestar que se dio una evolución para establecer

modalidades tendientes a promover la estabilidad, las que se deben entender como la novación contractual, así como la tabla indemnizatoria y la acción de reintegro, sin que al no ser repetida en las otras convenciones quiera ello decir que se produjo una modificación tácita, ni mucho menos expresa. Manifestó que desde el año 2006 la Corte Suprema de Justicia se ha venido pronunciando en ese sentido, como se puede ver en la sentencia del 2 de noviembre de 2006 radicado 27459, en la que se determinó que esas cláusulas convencionales al no ser modificadas continuaban vigentes. Citó las sentencias proferidas por la Sala de Casación Laboral que considera aplicables frente al reintegro con fundamento en la norma convencional, como son las sentencias con radicados 31556 de 2007, 37478 de 2010, SL 19487 de 2017 radicado 62982, SL 19422 radicado 57450, SL 327 de 2018 radicado 55436 y SL5385 de 2018 radicado 68422.

Manifestó no estar de acuerdo con la decisión del Juzgado al señalar que en la demanda no concretaron las prestaciones convencionales, las que se reclaman durante el tiempo en que estuvo vinculada la demandante, teniendo en cuenta que en esa vinculación laboral existieron dos momentos, uno en el que la demandante es beneficiaria de la convención por efecto de la extensión de su aplicación a todos los trabajadores y el otro cuando ella se afilia a la organización sindical, señala que no se podía negar el pago de esas prestaciones porque aparecen probadas de acuerdo con lo registrado en los comprobantes de los pagos que fueron efectuados por la demandada a partir de la fecha en que la actora se afilió al sindicato, por lo cual se deben tener en cuenta también esos pagos en el periodo anterior en que no estuvo afiliada al sindicato por tener derecho a ellos en razón a la aplicación extensiva de la convención a todos los trabajadores.

V. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDADA

Pidió revocar en su integridad las condenas proferidas en la sentencia recurrida, al considerar que carecen de fundamento en razón a que el artículo 40 de la convención colectiva de 1965 estableció su aplicación a todos los trabajadores de la entidad demandada, ese texto se fue transcribiendo hasta el Laudo arbitral de 1986, pero desapareció en la convención de 1988-1990, en la que no se reprodujo y se determinó que para efectos de las cuotas sindicales se atendería a lo dispuesto en la ley. Sostuvo que en las convenciones posteriores, como fueron la de 1992 hasta la de 1998, no se encuentra una norma que establezca la aplicación extensiva a todos los trabajadores de la Federación, por lo cual considera que no hay lugar a

duda frente a la derogatoria de esa disposición. Con respecto a la condena por concepto de reajuste de prima de servicios extralegal “*con fundamento en la prima extralegal de vacaciones*”, señaló que en el artículo 9º de la convención de 1996 se acordó que la prima de vacaciones sería factor salarial únicamente para la liquidación de cesantías y sus intereses. Reiteró que a la demandante no tiene derecho a los pagos ordenados en la sentencia porque desde 1988 el sindicato es minoritario y al haberse afiliado al mismo solo hasta el año 2016, a partir del cual se le reconocieron los derechos convencionales.

CONSIDERACIONES

EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL

No fue objeto de controversia entre las partes la existencia del vínculo laboral que las unió, al ser aceptado desde la contestación los hechos narrados en la demanda, referentes a que la actora laboró para la entidad enjuiciada por el tiempo comprendido entre el 1º de marzo de 2006 y el 28 de febrero de 2017, mediante contrato a término fijo que fue objeto de varias prorrogas y en virtud del cual prestó sus servicios como Extensionista en el Comité Departamental de Cafeteros del Quindío, con un último salario mensual en la suma de \$2'045.397.

APLICACIÓN DE LA NORMA CONVENCIONAL A LA DEMANDANTE

Se solicitó en la demanda declarar que las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la entidad demandada y su sindicato SINTRAFEC se aplican a todos los trabajadores, y con ese fundamento se reclamaron las condenas por concepto del reintegro y las prestaciones extralegales que se relacionan en las pretensiones.

La parte demandada fundamentó su oposición en que a partir del año 1988 dicho sindicato es minoritario por asociar en su organización a menos de la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas, y que eso quiere decir que del estatuto colectivo cuya aplicación se pretende, solo se pueden beneficiar los trabajadores sindicalizados que lo hayan fundado y quienes se adhieran o ingresen posteriormente a esa organización sindical.

Así las cosas, el primer aspecto que debe entrar a dilucidar la Sala, en razón del recurso promovido por la parte demandada es la condición de beneficiaria de las normas convencionales de la demandante, para una vez determinada esa situación establecer si hay lugar a acoger los pedimentos de la demanda, según el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la demandante.

Resulta necesario hacer remisión a la normatividad que regula la materia, es así como el artículo 470 del Código sustantivo de Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965 que en su artículo 37 frente a la aplicación de la convención establece: *“Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayan celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.”*

A su vez el artículo 471 del referido Estatuto igualmente subrogado por el artículo 38 del citado Decreto respecto a la extensión a terceros señala: *“Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados...”*

El artículo 25 de la Norma constitucional, consagra el trabajo como un derecho y una obligación que cuenta con la especial protección del Estado, ahora, tal como de vieja data lo ha señalado la H. Corte Suprema de Justicia al trabajador se le debe conceder *“No solo cuanto la justicia exige, sino todo cuanto la justicia permita; pero no cosa alguna que vaya más allá de la justicia, ya que esta es la norma rectora de la conducta individual del comportamiento colectivo en las sociedades civilizadas y el fin que debe procurarse cuantas veces se interprete la constitución y las leyes del país”.*

El artículo 55 Superior garantiza el derecho a la negociación colectiva, con el fin de regular las relaciones laborales, obviamente sin dejar de lado las excepciones señaladas por la Ley. Sin embargo, tal derecho ya se encontraba consagrado legalmente, lo que se quiso fue elevar su carácter a norma constitucional para que los conflictos de índole laboral se solucionen a través de la negociación colectiva.

Es por ello que los empleadores y los sindicatos, así como aquellos trabajadores no sindicalizados tienen la facultad –garantizada por la constitución– de buscar fórmulas que arreglen sus diferencias, conservando los límites legales.

La Convención Colectiva de Trabajo es el centro del derecho colectivo, el fruto de los esfuerzos y batallas del sindicalismo situándose en un plano de igualdad en la regulación de las normas de trabajo, cuya finalidad es el mejoramiento del nivel de existencia de los trabajadores, obteniendo ventajas económicas y sociales; es la forma más eficaz y pacífica para que los trabajadores puedan lograr las finalidades antes mencionadas, por ello constituyen un progreso de la legislación laboral.

Por su origen, la convención surge de una relación contractual entre el empleador y los trabajadores, cuyo fin no es el lograr una modificación en el ordenamiento jurídico de carácter general, ya que su aplicación es restringida, es un acto creador del derecho objetivo, pero en momento alguno puede considerarse producto de la función legislativa del Estado. Es por ello que la convención carece del alcance nacional que tienen las leyes laborales, sobre las cuales, si corresponde a los administradores de justicia, interpretar o sentar criterios. Debe señalarse que la convención colectiva no es otra cosa diferente a un acuerdo de voluntades sui generis, la cual debe interpretarse bajo el entendido de la intención que tuvieron las partes que la celebraron. Y es que un acuerdo de voluntad, tal como lo refiere el artículo 1618 del Código Civil –aunque se trate de contratos de derecho común– deben ser considerados por los jueces laborales, bajo el entendido de que éstos no desestabilicen los principios protectores del derecho laboral, no pudiendo el juzgador apartarse de lo pactado por las partes para imponer obligaciones que van más allá del texto convencional, excepto en el evento que se colija que la intención de quienes celebraron la convención fue diferente a lo pactado.

De acuerdo con lo anterior es preciso partir desde la definición que de este concepto hace el artículo 467 del C.S.T., el cual indica:

“Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”

De conformidad con la norma en cita, los beneficios convencionales solo pueden ser aplicados a los trabajadores de las empresas con las que se suscriben tales pactos colectivos; pues así se encuentra establecido desde la expedición de la Ley 6ª de 1945 que en su artículo 46 dispuso que las convenciones celebradas entre patronos y sindicatos solamente les serán aplicables a aquellos trabajadores con quienes se hayan celebrado las mismas o a los que con posterioridad se adhieran a ellas, dicho precepto continúa vigente y al mantenerse en posterior normatividad contenida en el Decreto 2351 de 1965, reiterando la norma que los efectos de la convención colectiva que se celebre entre una empresa y su sindicato sólo les son aplicables a quienes en principio se encuentren afiliados a la organización sindical y por excepción a quienes posteriormente se quieran beneficiar con lo pactado afiliándose para ello a la organización sindical.

La ley fija el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo, estableciendo que en principio es aplicable a los propios contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al pacto y a quienes con posterioridad a su firma se afilien al mismo; extendiéndose sus beneficios a todos los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de su personal, cuando un acto gubernamental así lo disponga, previo el cumplimiento de los presupuestos que establece el artículo 472 del C.S.T.

Igualmente se debe tener en cuenta que al producirse el fenómeno de la acumulación de convenciones, todas las situaciones de hecho que pudieran ser reguladas simultáneamente por dos normas convencionales, ambas vigentes, deberán decidirse con el criterio de favorabilidad dispuesto por el artículo 21 del C.S.T., aplicando desde luego, la norma que se acoja en su integridad, sin que puedan escindirse para aplicar en parte una disposición de una convención y en parte una disposición de otra convención, aunque de esta aplicación fraccionada pudiera resultar una regulación que, vista integralmente, fuera más favorable al trabajador. Pero ocurrirá entonces que no se estaría aplicando ni una ni otra norma sino, en verdad, creándose otra diferente a las dos vigentes.

Además de lo anterior igualmente se debe considerar que mediante una nueva convención colectiva se pueden mejorar, modificar, sustituir o aún eliminar

derechos que reconocía la anterior, siempre y cuando se mantengan derechos que sean iguales o superiores a los obtenidos con la anterior convención; lo cual permite concluir que los derechos consagrados en las convenciones colectivas no conllevan la vigencia de los mismos a través del tiempo, pues está visto que las disposiciones contenidas en una convención colectiva pueden ser variadas por otro acuerdo convencional y en ese evento solamente es posible aplicar a los trabajadores la convención colectiva vigente al momento en que se está desarrollando el vínculo laboral.

Igualmente es preciso señalar que el respeto a los derechos adquiridos por los trabajadores mediante una convención, no se opone a la vigencia temporal de la misma, pues la convención puede ser prorrogada expresamente por voluntad de las partes o en forma automática, cuando las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, a través de su denuncia, de acuerdo con los arts. 478 y 479 del C.S.T, en cuyo caso los derechos adquiridos por los trabajadores quedan incólumes.

Efectuadas las anteriores precisiones se tiene que de conformidad con el documento que obra a folio 264 del plenario se establece que al 31 de marzo de 1988 la participación de empleados sindicalizados de la empresa demandada ascendía al 23.4% del total de trabajadores, por lo cual es evidente que no excedía de la tercera parte del total de los mismos.

A su vez la convención colectiva de 1961 en su artículo 17 visible a folio 109 del expediente estableció: *“Continuidad de prestaciones. Las prestaciones legales y extralegales, que la empresa está pagando en el momento de pactarse esta convención, continuarán en plena vigencia, siempre y cuando no sean modificadas por la citada convención.”*

Ese mismo precepto se repite en las convenciones colectivas que fueron suscritas con posterioridad, para los periodos 1° de abril de 1988 hasta 31 de marzo de 1990 Art 13, convención 1° de abril de 1992 hasta marzo 31 de 1994 Art 8, convención colectiva de 1° de abril de 1994 hasta 31 de marzo de 1996 Art 7°, convención

colectiva 19 de julio de 1996 -1997 Art 13, convención colectiva 1° de enero de 1998 a diciembre 31 de 1999 Art 11. (fls. 308 CD medio magnético)

Hecho el recuento de la norma convencional, resulta pertinente resaltar entonces, que el referido texto no resultó modificado por las convenciones posteriores aludidas, pues, aunque el sindicato era minoritario para el año 1988, y que para la fecha de ingreso de la actora ya se encontraba prevista, lo cierto es que dicha cláusula de la convención siguió vigente, pues ésta era modificable sólo a través de una convención colectiva y no a través de la ley.

Sobre este particular aspecto, ha sido reiterada la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en procesos adelantados contra la misma entidad aquí demandada en los que se ventiló el asunto relacionado con la aplicación de la convención colectiva a los trabajadores no sindicalizados, teniendo en cuenta que la cláusula 27 de ese convenio, vigente entre 1982 y 1984, suscrito entre la demandada y su sindicato de trabajadores, que consagró la extensión de los beneficios allí estipulados a *“todos los trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros y de los Almacenes Generales de Depósito de Café S.A.”*, no desapareció, debido a que en el texto de la suscrita en 1988 *“solo quedó la parte final sobre la retención de cuotas de beneficio en la cláusula 14, en la cual se remitió puntualmente a la ley”*, por lo cual se concluyó que es perfectamente lícito pactar que los beneficios convencionales se hagan extensivos a todos los trabajadores de la empresa, situación frente a la cual no es necesario indagar si quien pide que se le conceda determinado beneficio, es o no afiliado al sindicato, o si éste es mayoritario o minoritario, pues, la única condición para ser sujeto de la aplicación de lo convenido, es pertenecer a la empresa; pues así lo ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la sentencia con radicación 24197 del 12 de mayo de 2005, criterio reiterado posteriormente en sentencia con radicado 27459 del 2 de noviembre de 2006, que en lo pertinente señaló:

“(…) Con todo, la aplicación de la convención colectiva a todos los trabajadores de la empresa demandada, pese al carácter minoritario del sindicato, ya fue estudiado por la Corte en la sentencia de 12 de mayo de 2005, radicación 24197, de la siguiente manera:

“La impugnación le echa en cara al juez de la alzada haber cometido el error de hecho de dar por establecido, sin estarlo, que el literal e) del artículo 3 y el 27 de la convención colectiva de trabajo celebrada para el período 1982-1984 estaban vigentes para todos los trabajadores de la

Federación Nacional de Cafeteros, sean o no sindicalizados. Y, al aplicarse a la tarea de la demostración de esa desviación en el entendimiento de la situación fáctica, planteó, esencialmente, que el mandato convencional que hacía aplicable sus disposiciones a todos los trabajadores de la demandada dejó de regir, en razón de que el sindicato, a partir de 1988, pasó a ser minoritario, por manera que la convención colectiva de trabajo sólo cobijaba a los sindicalizados o los que se adhirieran al acuerdo colectivo.

(...) “El Código Sustantivo del Trabajo ha dedicado tres de sus textos -los artículos 470, 471 y 472- para regular el ámbito de aplicación de la convención colectiva de trabajo. Con arreglo al primero (subrogado por el artículo 37 del Decreto 2351 de 1965), ésta beneficia solamente a los miembros del sindicato que la haya celebrado y a quienes adhirieran a ella o ingresen posteriormente al sindicato, cuando el número de afiliados a éste no exceda de la tercera parte de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

“A voces del segundo (subrogado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965), el acuerdo colectivo se aplica a todos los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados, en la hipótesis en que el sindicato que lo haya celebrado agrupe a más de la tercera parte del total de trabajadores de aquélla; aplicación que también se da cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite señalado, después de la firma de la convención.

“Ese campo forzoso de aplicación de la convención colectiva de trabajo fijado por el legislador constituye un mínimo, que, como tal, puede ser superado a través de su extensión a trabajadores no comprendidos en aquél, en razón de admitirlo así libre y voluntariamente el empleador. Esa ha sido la doctrina de esta Sala de la Corte vertida, entre otras, en la sentencia de 28 de noviembre de 1994 (Rad. 6962), en la que se asentó:

“La ley fija el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo. En principio solamente es aplicable a los propios contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél; pero también ordena su extensión a todos los trabajadores de la empresa cuando el sindicato pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga, previo cumplimiento de los presupuestos indicados en el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo. Excepcionalmente, por razones especiales, la jurisprudencia ha admitido la exclusión del ámbito de aplicación, por convenio entre las partes, de ciertos trabajadores, generalmente directivos de la empresa, dado su carácter de representantes del empleador, o incluso sin necesidad de acuerdo expreso, en tratándose de representantes legales o negociadores de la parte patronal.

“Pero la regulación de eventos en que la aplicación convencional es imperiosa por mandato legal, no impide en manera alguna que el empleador contraiga el compromiso de aplicar los beneficios que de ella se deriven a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación estatuido por la ley, salvo que ésta expresamente lo prohíba por razones superiores, como ocurre por ejemplo con el personal directivo de ciertas entidades públicas (arts. 9º de la L. 4ª/92 y 3º de la L. 60/90).

“Cumple precisar que no es en la ley donde se encuentra la fuente de la obligación que adquiere el empleador de aplicar la convención colectiva de

trabajo a empleados diferentes de los que por vocación legal son beneficiarios de ésta, sino, como lo ha explicado esta Sala de la Corte, en la autonomía de aquél para obligarse, en el principio según el cual todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes y, por tanto, genera obligaciones a su cargo que deben ser honradas (pacta sunt servanda) y en la plena validez con la que el ordenamiento jurídico rodea la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del Código Civil), caracterizada, la última, por representar la manifestación de una voluntad con eficacia jurídica, en cuya virtud el beneficiario se convierte en acreedor sin que haya mediado su consentimiento y sin necesidad de acuerdo de voluntades entre el deudor y el acreedor.

“Se sigue de lo hasta aquí explicado que al empleador no le está permitido desconocer unilateralmente la preceptiva recogida en una cláusula convencional que extiende los beneficios de la convención a todos los trabajadores suyos. Será la negociación colectiva la senda indicada para lograr retirar del marco que gobierna las relaciones de empleador y trabajadores tal mandato convencional.

“Deviene de lo dicho que la circunstancia de que el sindicato que celebró una convención colectiva de trabajo deje de ser mayoritario no hace perder aliento jurídico a la cláusula convencional que ordena su aplicación a todos los trabajadores de la empresa, porque, se repite, no es la ley la fuente de la obligación adquirida por el empleador, sino su libertad para contraerla, su deber jurídico de respetar sus compromisos y la eficacia jurídica de obligarse para con un tercero distinto de su interlocutor contractual.

“Por consiguiente, el juez de la alzada no incurrió en un desacierto fáctico al resolver la controversia con fundamento en el artículo 27 de la Convención Colectiva de Trabajo 1982-1984 que prescribía que las disposiciones de ésta eran aplicables a todos los trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, dado que no aparece demostrado que el texto aludido hubiese sido derogado por norma convencional posterior.

“Conviene señalar que la aplicación de una convención colectiva de trabajo, en la hipótesis en que la misma disponga su extensión a todos los trabajadores de la empresa que la firmó, no puede quedar supeditada a la afiliación del beneficiario al sindicato o a los aportes que éste deba sufragar por el hecho de resultar favorecido con las cláusulas de aquélla. Criterio que es el de la Sala, registrado en sentencia de 28 de noviembre de 1994, en la que se proclamó:

“De otra parte, si bien es cierto que la aplicabilidad de una convención colectiva no se presume, también lo es que la prueba en estos casos no es solemne y si alguna de sus cláusulas ordena que se aplique a todos los trabajadores, tal estipulación es válida, con las precisiones hechas anteriormente, y acredita su extensión a ellos, sin que sea procedente exigir la demostración de la afiliación al sindicato, o de los descuentos sindicales o de las demás circunstancias que echó de menos la doctrina del Tribunal que se rectifica. En tales eventos quien alegue la inaplicación del convenio a un trabajador, deberá probar que con arreglo al mismo o a la ley, éste está excluido.

“Y, por último, en cuanto hace a la circular G.G. 03 de 31 de mayo de 1988 y la SUBGG 0238 de 9 de junio de 1988, importa advertir que

corresponden, la primera, a la decisión de la empresa de aplicar exclusivamente la convención colectiva a los empleados afiliados al sindicato, mientras que la segunda contiene una ilustración sobre las consecuencias de esa determinación. Pero tales documentos, que provienen de una de las partes en conflicto, tan solo acreditan las razones de la demandada para no aplicar el acuerdo convencional a los trabajadores no afiliados a la organización sindical, pero no demuestran que ese entendimiento jurídico, a la luz de lo que dispone dicho convenio colectivo, sea acertado. Y así acrediten que la actora conocía el carácter minoritario del sindicato, como se dijo en precedencia, ello en nada incide en la extensión de la convención colectiva de trabajo a todos los trabajadores de la federación llamada a juicio.”

De acuerdo con la referida jurisprudencia, la que se acoge en su integridad, resultan infundadas las razones con las que pretende la entidad demandada desconocer a la trabajadora los derechos que reclama con fundamento en el texto convencional, pues como se dijo en forma precedente, no existe una norma extralegal que haya modificado el artículo 29 de la convención colectiva de 1974, de tal forma que ninguna relevancia tiene el hecho de que la demandante se hubiera vinculado cuando el sindicato de la empresa era minoritario, y mucho menos la tiene el hecho de que no se encontrara afiliada a la organización Sindical o que no le realizaran los descuentos sindicales, al estar favorecida por extensión de los beneficios consagrados en la norma convencional.

Determinado el derecho que le asiste a la demandante respecto de las prerrogativas convencionales, debe la Sala pronunciarse frente a la pretensión correspondiente al REINTEGRO del cual absolvió el Juzgado y que es materia del recurso interpuesto por la apoderada de la demandante, aspecto frente al cual se debe considerar que la cláusula 8ª de la Convención Colectiva de 1976 (fl. 308 medio magnético), estipuló una estabilidad laboral, al señalar que todo trabajador con contrato a término fijo que cumpliera o hubiere cumplido un año de servicio continuo será vinculado como trabajador permanente con contrato de tiempo indefinido; no obstante la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia del 11 de mayo de 2016, Radicado 42219, consideró que la Convención Colectiva de 1978 (fl.308 medio magnético), modificó la cláusula sobre estabilidad estatuida en la convención colectiva de trabajo de 1976, es decir, eliminó la posibilidad de que los contratos de trabajo a término fijo pudiesen mutar a indefinido, y para ello el texto convencional de 1978 incrementó la tabla de indemnización para los casos de terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa, por parte del empleador, y estipuló el reintegro para los trabajadores despedidos sin justa causa luego de 8 años de servicios; con lo

cual se evidenció la voluntad expresada en el referido acuerdo convencional de excluir la transformación de los contratos de trabajo a término fijo en indefinido, al quedar regulada de forma integral la figura de la estabilidad. En igual sentido determinó la Corte que del contenido de la Convención Colectiva de Trabajo de 1982, se nota aún más la intención de las partes de excluir tal mutación contractual, toda vez que allí se pactó un capítulo conformado por 5 artículos, que reglamentó de manera completa y amplia todo lo concerniente a la estabilidad, disposición en la cual nada se reguló sobre la posibilidad de cambio de los contratos a término fijo en indefinido; circunstancia que también se evidencia en la Convención Colectiva de Trabajo de 1984, y se puede extraer de lo estatuido en el artículo 3° de la Ley 153 de 1887, en cuanto a estimar *«insubsistente una disposición legal por existir una ley nueva que regula íntegramente la materia»*, y ese fue el mensaje de las partes al acordar el punto de estabilidad en la convención colectiva suscrita en 1978.

De esta manera, y toda vez que el contrato terminó por vencimiento del plazo pactado, se considera acertada la interpretación expuesta por el A quo, por lo que se confirmará, aclarándose que en las sentencias SL14487-2017, SL5385-2018, y SL4613-2019, no se estudió de fondo la terminación del contrato de trabajo debido a la causa expuesta, vencimiento del plazo fijo pactado, y en la SL4613-2019, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia se constituyó en sede de instancia, para estudiar el reintegro, y el trabajador en tal asunto, fue despedido sin justa causa, y pagada la correspondiente indemnización.

En cuanto a las pretensiones, encaminadas a obtener el pago de las prestaciones sociales causadas durante la vigencia de la relación laboral, así como las diferencias surgidas entre los conceptos de origen convencional, se debe indicar que si bien el A quo manifestó que no fueron debidamente concretados en la demanda tales pedimentos, aspecto frente al cual expresa su oposición la apoderada de la demandante en su recurso, lo cierto es que si se efectuó el estudio de esas pretensiones al punto que se determinaron las condenas contenidas en el numeral tercero de la parte resolutive de la sentencia recurrida, literal a), b), c), d), e) y f) (fl. 327), para cuya cuantificación tuvo en cuenta la excepción de prescripción propuesta en la contestación de la demanda y fijó los pagos a partir del 28 de febrero de 2014, aspecto que no fue materia de recurso y que corresponde al acontecer procesal.

Con respecto a las referidas condenas se deben efectuar las siguientes precisiones.

PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS CONVENCIONAL

Consagró la convención colectiva de trabajo suscrita el 19 de septiembre de 1974 en su artículo 29, que por concepto de primas semestrales se les cancelarán a los trabajadores dos meses de salario en el mes de junio y dos meses diciembre, prestación convencional que no sufrió modificaciones en las normas de la misma estirpe suscritas con posterioridad, por lo que, debe entenderse, como ya se anotó que se encuentra vigente.

Revisados los pagos que por este concepto realizara la Federación Nacional de Cafeteros a la actora, se encuentra que la misma le canceló el valor correspondiente a la prima de servicios legal, que puede homologarse a la prima semestral convencional atendiendo la oportunidad para su pago, respecto de la cual le canceló en el mes de junio y en el de diciembre el valor equivalente a la mitad de un salario mensual, razón por la cual, por este concepto le adeuda una diferencia para cada semestre, de un salario y medio, arrojándose por este concepto la suma de \$21'023.100, que dedujo el Juzgado, esto sin perjuicio de las sumas que se continúen causando por este concepto durante la vinculación laboral de la actora.

PRIMA DE VACACIONES

El artículo 10 de la convención colectiva de trabajo 1984-1986, fue la última norma convencional que consagró modificación a esta prestación en cuanto a los porcentajes en que deberá ser reconocida de acuerdo con la escala allí determinada, así:

“A partir de la firma de la presente convención, la prima de vacaciones tendrá la siguiente escala:

Para el primer período el 50% de la remuneración integral mensual.

Para el segundo período el 70% de la remuneración integral mensual.

Para el tercer período el 95% de la remuneración integral mensual.

Para el cuarto período el 115% de la remuneración integral mensual.

Del quinto al décimo período el 130% de la remuneración integral mensual.

Del undécimo al decimoquinto período el 135% de la remuneración integral mensual. Del decimosexto en adelante el 140% de la remuneración integral mensual.”

La que aplicada a la trabajadora demandante y efectuadas las correspondientes operaciones aritméticas, de acuerdo con el monto del salario acreditado y teniendo en cuenta el fenómeno prescriptivo en la forma como se declaró por el Juzgado, arroja por este rubro un valor de \$4'555.005, que corresponde con el indicado en la condena dispuesta al respecto por el Juzgado.

DIFERENCIAS DE LAS CESANTIAS E INTERESES A LAS CESANTIAS

Se reclamó la diferencia resultante entre lo cancelado por los conceptos titulados y lo que debió pagarse, teniendo en cuenta la prima de vacaciones como factor salarial, pretensiones que acogió el Juzgado y dispuso las condenas respectivas.

Revisadas las normas convencionales allegadas al plenario, encuentra la Sala que si bien la convención colectiva, frente a la prima de vacaciones, en el artículo 9° de la norma convencional suscrita en el año 1996, le otorgó esa condición de ser salario, no obstante en el último contrato de trabajo suscrito entre las partes, se estipuló que cualquier prima de carácter extralegal que percibiera la trabajadora no tendría carácter salarial, en esa medida lo pactado entre la actora y la entidad demandada al suscribir el contrato de trabajo le resta esa condición salarial que el texto convencional había otorgado; en tal sentido no tiene lugar la reliquidación dispuesta por el Juzgado y en consecuencia deberán ser revocadas dichas condenas.

COSTAS

Sin costas en esta instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR los literales c) y d) del ORDINAL TERCERO de la sentencia proferida el 27 de febrero de 2020 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Bogotá, para en su lugar declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación con relación a esas reliquidaciones.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia recurrida.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia.

Esta decisión se notificará por Edicto.

Los Magistrados,


LORENZO TORRES RUSSY


RHINA PATRICIA ESCOBAR BARBOZA


MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA

