

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Dr. **GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**
Magistrado Ponente

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	66001310500420180042401
Demandante:	Esleivan Isaza Villada
Demandado:	Compañía Transportadora De Valores Prosegur de Colombia S.A.
Asunto:	Apelación sentencia 14 de julio de 2022
Juzgado:	Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
Tema:	Contractual – derechos convencionales

APROBADO POR ACTA No. 156 DEL 03 DE OCTUBRE DE 2023

Hoy, nueve (09) de octubre de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados Dra. **Olga Lucia Hoyos Sepúlveda**, Dr. **Julio César Salazar Muñoz** y como ponente Dr. **Germán Darío Goez Vinasco**, procede a resolver el recurso de apelación propuesto frente a la sentencia de primera instancia proferida por el **Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira**, dentro del proceso ordinario promovido por **ESLEIVAN ISAZA VILLADA** contra la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, radicado **66001310500420180042401**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 165

I. ANTECEDENTES

ESLEIVAN ISAZA VILLADA, demandó a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, para que se declare la existencia del contrato de trabajo desde el 24 de julio del 2003, vigente a la fecha y, como destinatario de la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre el empleador y **SINTRAVALORES**, le sean reconocidos los siguientes derechos convencionales: Primas semestrales de junio y diciembre, prima de vacaciones, reliquidación de las cesantías, bonificación de antigüedad y las costas procesales.

En síntesis, refiere que fue contratado por la demandada desde el 24-07-2003, manteniendo vigente el vínculo a la presentación de la demanda operador de control; que su vinculación lo fue mediante contratos aparentes con Emposer Ltda. y Cosmos Ltda., siendo el verdadero empleador Prosegur S.A. Afirma que desde el 13 de agosto de 2016 es afiliado al sindicato **Sintravalores**, lo cual fue comunicado al empleador el 30 del mismo mes y año y, además, la convención colectiva existente entre dicha agremiación sindical y Prosegur S.A. es extensible a todos los trabajadores según las cláusulas 3 y 5 del texto convencional, por lo que se integran al contrato de trabajo y, los beneficios extralegales allí dispuestos, específicamente, las cláusulas 26 al 30, le son adeudados, como la reliquidación de las cesantías.

Para el efecto, recordó que su asignación salarial mensual promedio para cada anualidad fue: **2003** de \$1.198.000, **2004** de \$1.168.166, 2005 de \$962.250, **2006** de \$1.108.416, **2007** de \$1.068.916, **2008** de \$1.154.583, **2009** de \$1.201.416, **2010** de \$1.406.416, **2011** de \$1.458.666, **2012** de \$1.518.181, **2013** de \$1.673. 833, **2014** de \$1.764.083, **2015** de \$1.812.250, **2016** de \$2.078.166, **2017** de \$2.345.719 y, **2018** de \$2.752.587.

La demanda fue radicada el **23 de agosto de 2018** y admitida por auto del **27 de agosto de 2018**.

Posición de la demandada.

PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., se opuso a las pretensiones bajo el argumento de no haber sido el empleador de la parte actora; que Sintravalores era una organización sindical de carácter minoritario y solo es aplicable a sus afiliados vinculados a Prosegur S.A, a partir del 20 de octubre de 2015. De allí que, al momento de la afiliación se hizo al estar vigente la convención colectiva de 2015 – 2019, aplicándole la convención solo en cuanto al capítulo especial y no del artículo 5 ibid. Como excepciones formuló: **Cobro de lo no debido, inexistencia de contrato de trabajo, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe de la demandada, ausencia de título y de causa en las pretensiones de la demandante, ausencia de obligación de la demandada, prescripción, falta de legitimación en la causa por pasiva, de la existencia de contrato de trabajo con un tercero, de la inaplicabilidad de la convención colectiva suscrita entre Prosegur de Colombia S.A. y el sindicato Sintravalores, inexistencia de sindicato mayoritario en Prosegur de Colombia S.A., buena fe de la sociedad demandada.**

II.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 14 de julio de 2022, la Jueza Cuarta Laboral del Circuito de Pereira, resolvió la litis así:

PRIMERO. DECLARAR que entre ESLEIVAN ISAZA VILLADA, en calidad de trabajador, y la COMPAÑÍA DE TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., en calidad de empleador, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 24 de julio de 2003 hasta la fecha.

SEGUNDO: CONDENAR a LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. a pagar a favor del señor ESLEIVAN ISAZA VILLADA las siguientes sumas de dinero: **a) Primas Semestrales \$8.296.282 y b) Prima de Vacaciones \$1.850.418.** Lo anterior, sin perjuicio de las sumas que se causen en adelante por concepto de este tipo de prestaciones hasta el finiquito de lo relación laboral.

TERCERO. NEGAR las excepciones de fondo enarboladas por la demandada, a excepción de la prescripción que triunfó parcialmente, como se expuso en la parte motiva.

CUARTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda.

QUINTO: CONDENAR en costas a la demandada a favor del actor en un 60% de las causadas.

Para arribar a tal conclusión, tuvo en cuenta la decisión proferida el 27-11-2020 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito dentro del proceso 6600131050052020-002018 donde estuvieron enfrentadas las mismas partes, fallo que fue confirmado por esta Sala el 10-12-2020 y del cual resalta que genera la cosa juzgada parcial frente a éste, en lo que respecta a la declaratoria del contrato de trabajo a término indefinido desde el **24-07-2003**. Refiere que, incluso, obra certificación de Prosegur S.A. el cual daba cuenta del vínculo laboral entre las partes desde el extremo antes indicado. De otro lado, tuvo en cuenta los reportes de nómina y la historia laboral de Colpensiones donde se observa la contraprestación recibida por el accionante por diferentes empleadores y que lo fue en virtud de la intermediación laboral que fue resuelta en la sentencia citada, concretando que el salario de cada anualidad percibido por el reclamante eran los siguientes:

Año	Salario	Año	Salario	Año	Salario	Año	Salario
2003	\$ 959.000	2008	\$ 1.154.583	2013	\$ 1.673.833	2018	\$ 1.305.000
2004	\$ 1.006.250	2009	\$ 1.201.416	2014	\$ 1.764.083	2019	\$ 1.315.043
2005	\$ 1.049.727	2010	\$ 1.406.416	2015	\$ 1.812.250	2020	\$ 1.399.000
2006	\$ 1.108.416	2011	\$ 1.458.666	2016	\$ 2.009.083	2021	\$ 1.422.000
2007	\$ 1.068.916	2012	\$ 1.391.666	2017	\$ 2.362.000	2022	\$ 1.502.000

De antemano, tuvo en cuenta que habiéndose presentado la demanda el 22-08-2018 y que la excepción de prescripción fue invocada por la demandada, era claro que las prestaciones causadas con anterioridad al **22 de agosto 2015** se encontraban prescritas, salvo las cesantías, por cuanto el contrato de trabajo continuaba vigente.

En cuanto a la convención colectiva, refirió que la misma se encontraba acreditada al haber sido arrimada al proceso, no fue desconocida por la demandada y milita con la correspondiente constancia de depósito. De otro lado, dio cuenta que la calidad de afiliado al sindicato desde el 13-08-2016 se encontraba acreditada con la constancia emitida por la misma agremiación sindical y el promotor de la litis era beneficiario de dicha convención, no solo porque era su afiliado sino porque además el texto convencional es extensible a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, conforme al artículo 3 de la convención 2015-2019. De igual norma, estableció que habiéndose afiliado el trabajador con posterioridad al año 2015, al demandante le era aplicable la parte especial del texto colectivo el cual disponía que los beneficios en tal aparte contenidos, era para los trabajadores nuevos o que se afilien o adhieran a partir de la referida data a Sintravalores, por lo que al demandante se le aplicaba la citada norma especial porque, de acuerdo con la sentencia ejecutoria antes mencionada, si bien el demandante trabajaba para Prosegur desde 2003, lo cierto es que se vinculó al sindicato con posterioridad al 2015, conforme lo dedujo del artículo 70 del mismo texto convencional, sobre el capítulo especial el cual encontró aplicable a trabajadores nuevos y que ingresen con posterioridad a la convención colectiva (15-10-2015) o que se afilien a la asociación sindical o se adhieran a la convención a partir de la referida fecha y, habiéndose declarado el contrato en otro proceso judicial y conforme a la data de vinculación al

sindicato, se acudía al artículo 3 de la convención 2015-2019 de donde se desprendía la aplicación de la convención en el capítulo especial, de cuyo artículo 70 se dispone que de dicho capítulo se beneficiaban los trabajadores que en virtud de decisión judicial, administrativa, extensión legal o por sustitución patronal le sean ordenados o reconocidos los derechos o beneficios de la convención, cualesquiera que fueran las razones de hecho o derecho que lo impongan y a la fecha en que se profiera la decisión, siendo ello la razón por la que se le aplicaba el citado capítulo.

Por lo anterior, dispuso que las primas semestrales de junio y diciembre se liquidaban conforme al artículo especial, las cuales liquidó en total de \$8.296.282, sin perjuicio de aquéllas que se continuaran causando. De otro lado, dispuso el reconocimiento de la **prima de vacaciones** convencional, conforme al artículo 27 de dicho texto, autorizado por el artículo 76 *ibid.*, la cual liquidó en valor total de \$1.850.418, sin perjuicio de las subsiguientes.

En cuanto a la **reliquidación de cesantías**, no se accedió según el artículo 75 de la convención 2015-2019, por cuanto las prestaciones contenidas en el capítulo especial no constituían salario ni factor salarial, sin que tampoco se hubiere incluido su integración según el art. 75 y 76 *ibid.*, sin que aplicara el artículo 28 que si lo permitía.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La parte actora expresó su desacuerdo parcial con la decisión tomada en relación a la aplicación de la parte especial de la Convención Colectiva. Considera que el juzgado no aplicó adecuadamente el texto convencional, pues desconoció el principio de favorabilidad, *in dubio pro operario* y de no regresividad al momento de establecer el aparte convencional aplicable al actor para la adecuada liquidación de sus prestaciones. Refiere que ello era así, porque de tener que acudir a una interpretación del texto convencional del 2015 (20-10-2015), en la que había dos grupos de trabajadores con diferentes prestaciones a reconocer, dependiendo si era un trabajador nuevo o no, conlleva a que se acuda al aparte favorable, pues recrimina que el juez hubiera optado por el capítulo especial donde unas primas no constituyen salario, y ello era una aplicación desfavorable, porque la negativa del juzgado gravitó en que, conforme a la cosa juzgada, al demandante se le reconoció el contrato de trabajo después de 2015 y, por ende, se le aplicaba el capítulo especial de la convención.

Resalta que atendiendo esa misma cosa juzgada que obraba en este caso, conforme a la sentencia del 2017 que declaró al demandante como trabajador de Prosegur y que era destinatario de la Convención Colectiva, en tal caso era claro que no podía ser otra que la convención del 2008-2009, la cual se renovó de manera sucesiva hasta que se depositó la nueva convención del 2015 (20-10-2015) que contenía ciertos derechos para los empleados nuevos y otros para los que no lo son, caso en el cual debía entenderse que un trabajador nuevo era aquél que ingresaba a trabajar para la demandada después de esa fecha - 20-10-2015 - y, en este caso, el trabajador había ingresado años atrás, de allí que el capítulo especial no era el aplicable al caso porque no se trata de un trabajador que no es "nuevo", porque Esleivan trabajaba para la demandada desde el 2003.

IV. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Como la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se atienden los alegatos que guarden relación directa con los temas debatidos. Para tal efecto, el traslado se dispuso mediante fijación en lista del **8 de noviembre de 2022** y de la presentación de alegaciones en término, se remite a la constancia de la Secretaría de la Sala (archivo 6).

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

V. CONSIDERACIONES

Bajo el panorama descrito, el problema jurídico a resolver se centra en resolver: (i) Establecer si erró el juez de primera instancia al establecer que al demandante le es aplicable el capítulo especial de la convención colectiva de trabajo vigente entre **Prosegur de Colombia S.A. y Sintravalores** 2015-2019. (ii) De no ser aplicable dicho acápite de la convención, determinar si hay lugar a reliquidar las cesantías del trabajador, conforme al texto convencional solicitado en la demanda.

Para resolver, es del caso indicar que sin discusión se encuentran los siguientes aspectos:

1. Según certificación del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., “SINTRAVALEORES”, ESLEIVAN ISAZA** se afilió a dicha organización sindical desde el **13 de agosto de 2016** y comunicada a la demandada el **26 de agosto de 2016 (archivo 4, pág. 51)**
2. Al proceso, se arrió copia de a la convención colectiva de trabajo con vigencia 2008-2009, con la respectiva constancia de depósito (**archivo 4, pág. 54-88**)
3. Al proceso, se arrió copia de la convención colectiva de trabajo con vigencia 20-10-2015 al 19-10-2019, con la respectiva constancia de depósito (**archivo 4, pág. 89-224** y arrió por la accionada en **archivo 9, pág. 142**).
4. Del expediente radicado 66001310500220210004400 en el juzgado segundo laboral del circuito de Pereira (**archivo 28**), dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical, milita copia de las siguientes piezas procesales:
 - En expediente radicado 66001310500-5-2020-00218-02 del juzgado quinto laboral del circuito, se tramitó proceso de acción de reintegro promovido por el aquí demandante en contra de la demandada y Cosmos Ltda.

Con sentencia proferida por dicha célula judicial el **27 de noviembre de 2020**, se dispuso “**declarar la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre Esleivan Isaza Villada y la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.**, desde el **24 de julio de 2003**, declarando la ineficacia del despido ocurrido el 29 de mayo de 2020, tras ser el actor un trabajador aforado por haber fungido como presidente de la Junta Directiva del comité Seccional de “SINTRAPROSEGUR”. En ese orden, dispuso el reintegro del trabajador a un puesto igual o mejor al que desempeñaba, sin desmejoramiento de sus condiciones prestacionales, condenando al pago de salarios, prestaciones y demás derechos legales o convencionales, durante el tiempo en que ha estado desvinculado. Así mismo, autorizó el descuento de lo ya cancelado por cesantías. Dicha decisión, fue confirmada por esta Sala mediante providencia del 10 de diciembre de 2020 (pág. 41)

- En expediente radicado 66001310500220210004400 del juzgado segundo laboral del circuito, se tramitó proceso de levantamiento de fuero sindical por el aquí demandado. Dicho levantamiento de fuero

fue negado mediante decisión de primer grado proferido el 11 de marzo de 2021, confirmada por esta sala en sentencia del 24-03-2021 (página 260 y archivo 29)

De todo lo anterior, ninguna duda amerita que por fuera de toda discusión se encontró que **(i)** Entre **Esleivan Isaza Villada** y la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A**, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el **24 de julio de 2023**; **(ii)** Que frente a dicha circunstancia existe cosa juzgada, pues así fue declarado en la sentencia del 27 de noviembre de 2020 del juzgado quinto laboral del circuito de Pereira, confirmada por esta Sala en sentencia del 10 de diciembre de 2020; **(iii)** El demandante se afilió a Sintravalores desde el **13 de agosto de 2016** (archivo 4, pág. 51).

De la libertad sindical¹.

La Sala de Casación Laboral, ha enseñado, en el marco de la interpretación del Convenio 87, el Comité de Libertad Sindical una doctrina de reglas, en cuanto a que: *(i) los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato que estimen conveniente y de hacerlo incluso de manera simultánea a uno de industria y uno de empresa (Decisiones 546 a 548 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018); (ii) asimismo, pueden crear más de una organización sindical por empresa si así lo desean (Decisiones 479 y siguientes ibidem), y (iii) cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva, así sea de carácter minoritario, a quienes no se les puede impedir la concertación por las acciones de las asociaciones mayoritarias (Decisiones 545, 1387 a 1393).*

De otro lado, la Corte Constitucional excluyó del ordenamiento jurídico la prohibición del artículo 360 del CST, relativa a que un trabajador sea miembro de manera simultánea de varios sindicatos de la misma clase o actividad, pues estimó que esta es contraria a la libertad sindical (C-797-2000) y, la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que así exista una convención colectiva de trabajo con un sindicato mayoritario, esto no puede ser un obstáculo para que se active un nuevo conflicto colectivo con organizaciones de carácter minoritario «en la medida que, con independencia de si sus afiliados tienen la calidad de multifiliados, cada sindicato puede promover una negociación colectiva y pretender la suscripción de un acuerdo colectivo» (CSJ SL3491- 2019). Por tanto, no es necesario que el instrumento colectivo con la organización de trabajadores mayoritaria sea denunciado para que surja el conflicto colectivo con una de carácter minoritario.

Ahora, en este punto también ha planteado la Corte que “lo anterior no implica que los trabajadores multifiliados a varias organizaciones sindicales puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas de trabajo o extraer de cada una de ellas una parte para construir un tercer estatuto convencional. Al respecto, la Corte ha señalado que, si bien los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en cuyo caso este les aplicará íntegramente (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018 y CSJ SL1983-2020); en otros términos, no es posible la duplicidad de beneficios convencionales”.

Conforme al anterior preámbulo, comoquiera que la sentencia que hizo transito a cosa juzgada si bien condenó a Prosegur al pago de salarios, prestaciones y demás derechos legales o convencionales, nada declaró sobre cuál convención colectiva era la aplicable al demandante y, conforme al

¹ SL415-2021

presente trámite, se entiende que el demandante optó por la aplicación de convención colectiva objeto de esta litis.

De la interpretación de los textos convencionales

El artículo 467 del CST, define la Convención colectiva de trabajo, como aquella 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 otro lado, la Corte Constitucional en la sentencia SU165-22 en materia de interpretación de las cláusulas convencionales a la luz del principio de favorabilidad, reitera², que las convenciones colectivas constituyen una fuente normativa y, por tanto, son susceptibles de interpretación por parte de las autoridades administrativas, los jueces y los particulares. Esto significa que deben ser interpretadas, a la luz de los postulados constitucionales y, por tanto, cuando una regla establecida en la convención colectiva admita distintas interpretaciones, debe privilegiarse aquella que resulte más favorable al trabajador.

Ahora, comoquiera que la convención colectiva se celebra entre unas partes claramente determinadas -empleador y sindicato-, son precisamente ellos a quienes les corresponde definir el alcance de lo pactado en sus cláusulas, para lo cual se puede acudir al tenor literal de la norma convencional, al estudio de las actas que se levantaron en la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva o a los postulados Constitucionales en caso de la regla convencional admita diferentes interpretaciones.

Conforme a lo anterior, atendiendo el caso que nos ocupa, se tiene:

En la Convención Colectiva 2015-2019, frente a los beneficios convencionales invocados, dispone:

En primer lugar, los derechos convencionales de los artículos 26, 27 y 29 relativo a la aplicación de las primas extralegales de junio y diciembre, la prima de vacaciones y el reconocimiento y liquidación de prestaciones sociales y, hace una distinción o aplicación especial de las primas extralegales de junio y diciembre y, en torno a la liquidación de prestaciones social, que a continuación se observan y que corresponden al punto de discutido ante esta instancia.

Aplicación convencional - General	Aplicación Convencional – parte especial
<p>“Artículo 26°.- Primas extralegales de junio y diciembre: La empresa pagará cuarenta y nueve (49) días de Salario básico de prima extralegal en el mes de junio, suma que será entregada a cada trabajador en los primeros cinco (5) días del mes de junio de cada año.</p> <p>Asi mismo pagará la prima extralegal de diciembre consistente en cincuenta (50) días de salario básico, la cual entregará a cada trabajador en los primeros cinco (5) días del mes de diciembre de cada año.</p>	<p>Artículo 74°. - Primas Extralegales Junio y Diciembre: A los trabajadores beneficiarlos del presente capítulo especial, la empresa les pagará quinientos dieciocho mil pesos m/cte. (\$518.000) en el mes de junio y quinientos dieciocho mil pesos m/cte. (\$518.000) en el mes de diciembre por concepto de primas extralegales.</p> <p>A partir del 1 de marzo de 2016 estos valores se incrementarán en el índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DAÑE que corresponda al año 2015.</p>

² Sentencias SU-241 de 2015, SU-113 de 2018, SU-247 de 2019, SU-445 de 2019 y SU-027 de 2021

Aplicación convencional - General	Aplicación Convencional – parte especial
Las primas legales de junio y diciembre, la empresa las pagará junto con las extralegales.	A partir del 1 de marzo de 2017 estos valores se incrementarán en el IPC Nacional certificado por el DAÑE que corresponda al año 2016. A partir del 1 de marzo de 2018 estos valores se incrementarán en el IPC Nacional certificado por el DAÑE que corresponda al año 2017. A partir del 1 de marzo de 2019 estos valores se incrementarán en el IPC Nacional certificado por el DAÑE que corresponda al año 2018.
<p>Artículo 29°.- Reconocimiento y liquidación de prestaciones sociales- La empresa reconocerá para efectos de prestaciones sociales, parciales o totales lo siguiente:</p> <p>Auxilio de alimentación. Prima de vacaciones. Prima extralegal de junio y diciembre. Bonificación de antigüedad. Subsidio de transporte de ley y el que trata el artículo 45 de la convención colectiva de trabajo</p> <p>En consecuencia, la dotación y demás auxilios no enunciados en este artículo no harán parte del salario, ni constituirán base para liquidación de prestaciones sociales, parciales o totales.</p>	<p>Artículo 75°. - Naturaleza Jurídica: Convienen las partes que los auxilios, beneficios, prerrogativas, etc., determinados en este Capítulo Especial no constituirán salario ni factor del mismo para ningún efecto para los nuevos trabajadores.</p>

Ahora, para establecer cual de los dos apartes diferenciados del texto convencional **2015-2019**, corresponde aplicar al caso, se tienen los siguientes clausulados:

En cuanto al campo de aplicación de la convención, dispone el artículo 3:

“Artículo 3°. - Campo de aplicación: La presente convención colectiva de trabajo se aplicará a todo el personal de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, dentro del territorio nacional donde esta compañía preste sus servicios sin desconocer en ningún momento las disposiciones legales pertinentes distintas a esta convención que sean más favorables a sus trabajadores.

Parágrafo. Circunscripción de Beneficios. La presente Convención Colectiva de Trabajo se **aplicará exclusivamente al personal que en la actualidad se encuentre vinculado mediante contrato de trabajo con la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, y a aquellas personas que **se vinculen mediante contrato de trabajo en el futuro de conformidad con lo establecido en el Capítulo Especial que más adelante se consigna.**

Las partes dejan constancia expresa de que los **beneficios convencionales que los trabajadores afiliados a Sintravalores tienen al momento de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo no tendrán desmejora alguna** (desde el Artículo 1o hasta el Artículo 68°), con la entrada en vigencia del Capítulo Especial antes referido, toda vez que **dicho capítulo**

sólo aplicará a quienes allí se mencionan expresamente, es decir trabajadores nuevos que ingresen a partir del 15 de octubre de 2015 o que se afilien a la Organización Sindical Sintravalores o se adhieran a la Convención Colectiva de Trabajo a partir de la referida fecha y que vengan del Capítulo Especial del Pacto Colectivo.

Se ratifica que esta Convención Colectiva exclusivamente se **aplicará a los trabajadores que actualmente tengan o llegaren a tener contrato de trabajo con la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., para los afiliados a Sintravalores a la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo**, se reitera que no tendrán desmejora con respecto a sus beneficios actuales de la Convención Colectiva de Trabajo vigente (desde el Artículo 1° hasta el Artículo 68°), *teniendo* en cuenta que a los trabajadores nuevos se les aplicará lo acordado en el aludido Capítulo Especial.
[...]"

Ahora, enmarcándonos en el capítulo especial (CAPITULO VII) de la convención, allí se dispone:

“Artículo 69°. Nuevos Trabajadores: A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo que se regirán en todos sus aspectos de acuerdo con lo establecido en la ley laboral y en el capítulo especial pactado en la presente Convención Colectiva de Trabajo [...]"

Artículo 70°. - Aplicación Capítulo Especial. Las cláusulas contenidas en el presente capítulo se aplicarán única y exclusivamente a aquellos trabajadores nuevos vinculados mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades con la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y que ingresen con posterioridad al 15 de octubre de 2015, que tendrán derecho a afiliarse a SINTRAVALORES o adherirse a la convención colectiva de trabajo vigente.

De igual forma se beneficiarán del presente capítulo especial, **todos aquellos trabajadores que en virtud de decisión judicial, administrativa, extensión legal, o por sustitución patronal; le sean ordenados o reconocidos los derechos y beneficios de la convención colectiva de trabajo, cualesquiera sean las razones de hecho o derecho que así lo impongan y la fecha en que se profiera tal decisión.**

Parágrafo. En el evento que un trabajador vinculado a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., beneficiario del pacto colectivo o del pacto colectivo en su capítulo especial, se afilie a SINTRAVALORES, o se adhiera a la convención colectiva de trabajo, al mismo se le aplicará el mismo régimen que trae, es decir se beneficiara de la convención colectiva o de la convención colectiva en su capítulo especial.

Es decir, si un trabajador beneficiario del pacto colectivo, se afilia a SINTRAVALORES o se adhiere a la convención colectiva, se le aplican los beneficios de la convención colectiva. Si un trabajador beneficiario de capítulo especial del pacto colectivo, se afilia a SINTRAVALORES o se adhiere a la convención colectiva, le será aplicable el capítulo especial de la convención colectiva; y en el caso que un trabajador que al 15 de octubre de 2015 no sea beneficiario del pacto colectivo, del capítulo especial del pacto colectivo, o de la convención colectiva de trabajo y se afilie a SINTRAVALORES o se adhiera a la presente convención, le aplicaran los beneficios del capítulo especial de la convención colectiva de trabajo. Finalmente, y en caso de aplicación de la convención colectiva por extensión legal, se aplicará en todo caso a los trabajadores no beneficiados de la convención colectiva o del capítulo especial, por este último capítulo especial.

Por lo expuesto, se ratifica que este capítulo especial no se aplicará a los trabajadores afiliados a SINTRAVALORES al momento de la firma de la presente convención colectiva de trabajo ya que a estos se les seguirá aplicando la convención colectiva de trabajo vigente en su totalidad sin desmejora alguna desde el Artículo 1° de esta Convención Colectiva de Trabajo, hasta el Artículo 68° de la misma.

Artículo 76°. - **Artículos aplicables de la presente Convención Colectiva de Trabajo:** Los siguientes artículos que están descritos en la presente convención colectiva serán aplicables a los trabajadores de que trata este Capítulo Especial que se afilien a la Organización Sindical o se adhieran a la Convención Colectiva de Trabajo en las mismas condiciones en que están redactados [...]

Artículo 78°. - **Vigencia:** La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia desde el veinte (20) de octubre de 2015 hasta el diecinueve (19) de octubre de 2019 y se aplicará a los trabajadores sindicalizados con contrato de trabajo vigente a la firma de la misma, y a los trabajadores que se afilien o adhieran con posterioridad.

Como quedó establecido, si bien es cierto que el demandante se encuentra vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido con **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** desde el **24 de julio de 2003**, lo que en principio significa que no se trata de un trabajador nuevo, también lo es que dicho derecho – *declaratoria del contrato de trabajo desde esa data* - surgió en virtud de la sentencia del **27 de noviembre de 2020** confirmada por esta Sala el **10 de diciembre de 2020**. Adicional a ello, atendiendo el artículo 78 de la convención, según el cual, dicho instrumento entró en vigencia el **20 de octubre de 2015**, en tanto que, el señor **Esleivan Isaza Villada** se afilió a la organización sindical de la cual emana la Convención Colectiva de trabajo 2015-2019, a partir del **13 de agosto de 2016** (archivo 4, pág. 51), esto es, con posterioridad a la vigencia de la convención.

Las anteriores circunstancias, en contraste con lo dispuesto en los artículos 3, 70 y 76 de la Convención, al haberse afiliado el actor a Sintravalores después del **20 de octubre de 2015 y tras haber sido declarado como trabajador de Prosegur S.A.**, por disposición judicial, conlleva a concluir que le son aplicables las normas contenidas en su capítulo especial, conforme lo estableció la a-quo y, en tanto que dichos requisitos convencionales no admiten interpretación, en tanto que los apartes de aplicación de la convención definieron claramente su alcance, pues no se trata únicamente de la condición de que no sea un trabajador nuevo – *como lo quiere denotar el apelante* -, sino que además, se dispuso que ese derecho donde se declaró la existencia del contrato de trabajo desde el 2003, al ser declarado judicialmente, aunado a la afiliación posterior a la entrada en vigor del texto convencional constituyó la configuración de los parámetros que conllevan a determinar que el demandante es destinatario de la aplicación del capítulo especial de la convención, razón por la cual se confirmará la sentencia objeto de apelación.

De manera que, al no prosperar la alzada se condenará en costas en esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de la demandada.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida el 14 de julio de 2022, dictada por el juzgado cuarto laboral del circuito de Pereira, por las razones expuestas.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte actora a favor de Prosegur de Colombia S.A.

Notifíquese y Cúmplase

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado ponente

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **fdaa3ab591be345803c9c417b0a7b0fb173674fc25c1ccc2a91dbea64f7f15de**

Documento generado en 09/10/2023 10:06:22 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>