

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha veintiuno (21) de junio de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOANA PAOLA PERDOMO ARTUNDUAGA
Demandado: LA CAJA DE COOMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA
– COMFAMILIAR DEL HUILA
Radicación: 41001-31-05-003-2019-00397-01

Resultado: **PRIMERO. REVOCAR** los numerales 2º, 3º, 4º y 6º de la sentencia proferida el 10 de septiembre de 2020, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad, al interior del proceso seguido por JOANA PAOLA PERDOMO ARTUNDUAGA contra la CAJA DE COOMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA, para en su lugar, DECLARAR probado el medio exceptivo de defensa denominado incompatibilidad de la convención colectiva con el pacto colectivo; y en consecuencia, ABSOLVER a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda encaminadas al reconocimiento y pago de prestaciones sociales convencionales y sanción moratoria, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
SEGUNDO. CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.
TERCERO. COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, se condenará en costas a la parte demandante en ambas instancias.
CUARTO. Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintinueve (29) de junio de 2022.


CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 42 DE 2022

Neiva, veintiuno (21) de junio dos mil veintidós (2022).

PROCESO ORDINARIO DE JOANA PAOLA PERDOMO ARTUNDUAGA CONTRA LA CAJA DE COOMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR DEL HUILA. RAD. No. 41001-31-05-003-2019-00397-01.

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 10 de septiembre de 2020, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, dentro del proceso ordinario de la referencia, en la que se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita la demandante, previa declaración de las siguientes aspiraciones, a saber: i) que le es aplicable en todas sus partes la convención colectiva de trabajo suscrita entre

Comfamiliar del Huila y el sindicato Sinaltracomfa, ii) que entre aquella y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se extendió desde el 17 de junio de 2013 al 8 de agosto de 2016, iii) que es ineficaz la cláusula contractual que fija término de duración del contrato y iv) que tiene derecho al reconocimiento de todos los emolumentos consagrados en el contrato de trabajo desde el inicio de la relación laboral; se condene a la enjuiciada, al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales pactadas en la referida convención, la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., lo que resulte probado ultra y extra *petita* y las costas procesales..

Como fundamento de las pretensiones en síntesis expuso los siguientes hechos:

Que estuvo vinculada a la Corporación Caja de Compensación Familiar del Huila mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de junio de 2013 al 8 de agosto de 2016, en el cargo de Auxiliar Administrativa I, labor por la que recibió una contraprestación económica para el año 2016, en cuantía de \$1 ' 132.500,00.

Afirmó que, al interior de la Caja de Compensación Familiar del Huila, existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Cajas de Compensación Familiar - Sinaltracomfa.

Señaló que entre la demandada y Sinaltracomfa existe y se encuentra vigente una Convención Colectiva de Trabajo, la cual fue suscrita en 1975, misma que ha sido objeto de reformas con el paso de los años, convención de la que son beneficiarios todos los trabajadores de Comfamiliar, salvo algunas excepciones de las que no hace parte el cargo que ocupa.

Refirió que el sindicato Sitracomfamiliar del Huilla se fusionó con Sinaltracomfa, por lo que al ser este último sindicato el absorbente, es beneficiario de los derechos contentivos en la convención colectiva de trabajo.

Afirmó que la convocada a juicio le adeuda las prestaciones sociales extralegales contenidas en el cuerpo convencional, así como la reliquidación del auxilio a la cesantía con sujeción a los factores convencionales que por esta vía se pretende.

Admitida la demanda por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, mediante providencia de 9 de agosto de 2019 (fl. 34 y 35 del expediente digital) y corrido el traslado de rigor, la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar de Huila, contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a las pretensiones del libelo genitor, y para tal efecto, formuló los medios exceptivos que denominó inaplicabilidad de la convención colectiva al actor, validez de las cláusulas del contrato de trabajo celebrado con la demandante, incompatibilidad de la convención colectiva con el pacto colectivo, buena fe, prescripción y pago de lo no debido o enriquecimiento sin causa. (fl. 54 a 64 del expediente digital).

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 10 de septiembre de 2020, resolvió;

PRIMERO: DECLÁRESE que entre la señora JOANA PAOLA PERDOMO ARTUNDUAGA, como trabajadora y la CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR DEL HUILA se verificaron dos contratos de trabajo a término indefinido, que se ejecutaron, el primero desde el 17 de junio de 2013 hasta el 16 de enero de 2016, y el segundo desde el 5 de junio de 2015 al 8 de agosto de 2016.

SEGUNDO: DECLÁRESE que entre la señora JOANA PAOLA PERDOMO ARTUNDUAGA, es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo que rige las relaciones laborales al interior de COMFAMILIAR DEL HUILA, y por tanto de todos los emolumentos prestacionales que allí se reconocen.

TERCERO: En consecuencia, **CONDÉNASE** a CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMFAMILIAR DEL HUILA, a pagar a la señora JOANA PAOLA PERDOMO ARTUNDUAGA, las sumas por los conceptos que a continuación se relacionan:

Por primas semestrales de junio y diciembre	\$2 '359.385
Por prima de carestía	\$858.812
Por prima de vacaciones	\$1 '288.218

Sumas que deberá pagarse debidamente indexadas, conforme al IPC certificado por el DANE, desde el 9 de agosto de 2016 y hasta cuando la demandada demuestre el pago de estos emolumentos

CUARTO: CONDÉNASE a CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMFAMILIAR DEL HUILA, a pagar a la señora JOANA PAOLA PERDOMO ARTUNDUAGA, la suma de VEINTISIETE MILLONES CIENTO OCHENTA MIL PESOS(27 '180.000), que corresponden a un día de salario por cada día de retardo en el pago de sus emolumentos prestacionales, desde el 9 de agosto de 2016 hasta el 8 de agosto de 2018, y a partir del mes de septiembre de 2018, deberán calcularse intereses moratorios a la tasa más alta certificada por la Superintendencia Financiera, hasta el momento en que se haga efectivo el pago de los emolumentos prestacionales que se le adeudan a la actora.

QUINTO: ABSUÉLVASE a CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMFAMILIAR DEL HUILA, de las restantes pretensiones propuestas en su contra por la señora JOANA PAOLA PERDOMO ARTUNDUAGA...". (fl. 159 a 171 del expediente digital).

Conclusión a la que arribó al considerar que, en el presente asunto se tiene acreditado que, conforme lo dispone la convención colectiva vigente, todos los contratos que celebre Comfaamiliar del Huila a efectos de vincular personal se entenderán pactados a término indefinido, así, pese a que la actora suscribió diversos vínculos laborales, tanto con la demandada como con empresas de servicios temporales, la prestación del servicio siempre se desarrolló en favor de la Caja de Compensación Familiar del Huila, suma a ello, que en lo referente a la imposibilidad de beneficiarse del pacto colectivo y la convención colectiva de forma simultánea, en el proceso no se probó que la actora se haya beneficiado del referido pacto, por lo que le es aplicable las previsiones convencionales.

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

El apoderado de la parte demandada censura la determinación a la que arribó el *a quo*, al considerar, en esencia, que si bien se reconoció la existencia de dos contratos de trabajo, en el caso del último vínculo laboral, el mismo feneció por renuncia voluntaria el 8 de agosto de 2016, razón por la cual, sobre las prestaciones causadas en el primer contrato, el fenómeno extintivo de la prescripción ya había operado, suma a ello, que al momento de liquidar la prima de carestía, el juzgado la realizó sobre el salario devengado por la trabajadora, pero desconoció que era sobre el salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad; así mismo, censura la imposición de condena por concepto de sanción moratoria, pues en el *sublite* no se probó la mala fe del empleador, aunado a que, de confirmarse la imposición de dicha condena, debe tenerse en cuenta que la demanda se presentó pasados los 24 meses, por lo que debió condenarse, solo al pago de intereses moratorios. Por último, destaca que no resulta jurídicamente posible la aplicación de la convención colectiva cuando la actora se benefició del pacto colectivo.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia plantea para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si le asiste derecho a la parte actora de beneficiarse de la Convención Colectiva de Trabajo o sí, por el contrario, la misma es incompatible con los beneficios adquiridos con el pacto colectivo.

De resultar afirmativa la primera premisa, establecer la procedencia de la condena por concepto de sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., y por último, fijar si en el presente asunto operó el fenómeno extintivo de la prescripción sobre aquellas acreencias causadas con antelación al 8 de agosto de 2016.

DE LA RELACIÓN LABORAL

No es objeto de controversia en esta segunda instancia la calidad de trabajadora que sostuvo la demandante respecto de la demandada Comfamiliar del Huila, tampoco lo es, los extremos temporales de la relación de trabajo, pues dichos aspectos fueron así declarados en primera instancia, sin que se ejerciera oposición alguna frente a este tópico.

Bajo esa orientación, es claro que para todos los efectos liquidatarios se entenderá que entre la demandante y la demandada existió dos relaciones de trabajo a término indefinido, las cuales se ejecutaron en los interregnos comprendidos entre el 17 de junio de 2013 al 16 de enero de 2015 y del 5 de junio de 2015 al 8 de agosto de 2016.

DE LA COMPATIBILIDAD DE LOS DERECHOS CONVENCIONALES Y LOS DERIVADOS DEL PACTO COLECTIVO DE TRABAJO

Persigue la demandante el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales que se encuentran incorporadas en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por Comfamiliar del Huila y las organizaciones sindicales Sintracomfamiliar del Huila y Sinaltracomfa, al considerar en esencia, que a pesar de haberse adherido al pacto colectivo, las prestaciones que de aquel se derivan no le han sido canceladas.

Por su parte, la encartada se opuso a la prosperidad de dicha pretensión con fundamento en que la demandante fue beneficiaria del Pacto Colectivo de Trabajo, por lo que no puede favorecerse de este y a la vez de la Convención Colectiva de la que pide su aplicación.

Dicho lo precedente, comoquiera que el asunto a debatir se centra en la procedencia de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo, aun cuando se es beneficiaria del Pacto Colectivo, conviene indicar que el artículo 481 del C.S.T., modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, dispone que *"Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos"*. Quiere decir lo anterior, que el empleador goza de plena libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados, pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo, salvo, cuando el sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, pues así lo dispone el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.

Ahora bien, en lo referente a la aplicación simultánea de los beneficios convencionales con aquellos que se derivan del pacto colectivo, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 856 de 2013 moduló que *"... los beneficios convencionales y los del pacto colectivo, por su naturaleza, son incompatibles dado que la razón de ser del segundo, de brindar igualdad de oportunidades a los no sindicalizados frente a los sindicalizados, se perdería, y continuar con tal protección se volvería desproporcionado. Aunado a que sería perjudicial para los propios trabajadores, en razón a que ya ningún empleador haría uso de la libertad de celebrar pactos colectivos con los no sindicalizados, pues tarde o temprano se vería obligado a sostener los derechos del pacto junto con los derechos de la convención colectiva"*.

Criterio que fue acogido en la sentencia SL 7192 de 2016, oportunidad en la que la Corporación de cierre en materia ordinaria laboral, al referirse a la compatibilidad de los derechos convencionales con aquellos que emergen del Pacto Colectivo, enseñó que *"De todas maneras, si no se tuviera como suficiente el anterior razonamiento para descartar la calidad de sindicalizada de la actora, lo que impediría una eventual prosperidad del recurso es la imposibilidad de que un trabajador sea simultáneamente beneficiario de lo pactado en una convención y lo acordado en un pacto colectivo de trabajo"*.

Del mismo modo, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en la sentencia conjunta con radicación 15650 de 2001, con ponencia de los Magistrados doctores Francisco Escobar Henríquez y José Roberto Herrera Vergara, al estudiar el derecho a la libertad sindical y voluntad del trabajador, adoctrino que:

"En efecto, el artículo 39 de la Carta Política de 1991 elevó a rango constitucional el derecho de asociación sindical previsto desde antaño en el estatuto del trabajo. Apareja este derecho la libertad de escoger entre las opciones de afiliarse o no afiliarse a una organización sindical, de retirarse cuando a bien tenga el inicialmente afiliado o de escoger el sindicato de sus preferencias, sin que el empleador ni ninguna persona natural o jurídica pueda constreñir al trabajador o injerir de algún modo en esa determinación libérrima. Obligar a beneficiarse de una convención a quien espontánea y libremente expresa que no lo desea, es tanto como desconocer la libertad de asociación sindical; lo contrario equivale a imponer indirectamente una sindicalización obligatoria proscrita por nuestro ordenamiento positivo. Pero es claro que no puede el empleador a pretexto de esa incuestionable facultad individual promover la renuncia masiva de beneficios convencionales por parte de los no sindicalizados, porque ese comportamiento no está coonestado por la legislación laboral, y debidamente demostrado podría constituir un censurable acto antisindical. Ello no se opone a que los no sindicalizados celebren pactos colectivos en los que se concierten beneficios prestacionales realmente diferentes de los que gobiernan los acuerdos colectivos de los sindicalizados. Estos últimos integralmente analizados no pueden ser menos favorables.

"Pero se insiste que dentro del contexto normativo colombiano la imposibilidad de renuncia de beneficios convencionales no es absoluta para los no sindicalizados, dado que la jurisprudencia ha precisado que los contratos colectivos no se aplican a los representantes del empleador en la negociación; que las propias convenciones colectivas pueden excluir de su campo de aplicación a algunos trabajadores, además de que sería un contrasentido admitir la figura del salario integral que en principio excluye la aplicación de beneficios prestacionales y por otro lado imponer obligatoriamente los convenios colectivos a los trabajadores no afiliados al sindicato que hubiesen pactado tal modalidad salarial.

"No sobra agregar que dentro del Régimen Laboral Colombiano los derechos irrenunciables son los que están consagrados en las disposiciones legales (art. 13 y 14 del C.S.T.) y no los que emanan de acuerdos de las partes que superan los beneficios y prerrogativas contenidos en aquellas".

Del anterior contexto jurisprudencial se extrae, que en tratándose de convergencia de derechos convencionales con los derivados del pacto colectivo, los mismos resultan incompatibles, puesto que ambos prohijamientos se fundan en sustentos legales y constitucionales, pues mientras la convención colectiva persigue el beneficio de los trabajadores que hacen uso de la libertad de asociación, el pacto colectivo busca el equilibrio prestacional de los trabajadores no sindicalizados frente a aquellos que gozan de las prerrogativas adquiridas en la negociación colectiva. De darse un entendimiento distinto, se desnaturalizaría el propósito con que el legislador instituyó la figura del pacto colectivo y la garantía del empleador de realizar libremente negociaciones con los trabajadores.

En todo caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con lo reglado en el artículo 467 del C.S.T., es la libertad de asociación sindical y la voluntad del trabajador, los vectores que dirigen la escogencia de la norma extra legal de la cual pretende beneficiarse, por lo que le está vedado al juez, hacer interpretaciones respecto al principio de igualdad, para así, de forma unilateral, determinar cuál de las prerrogativas le resulta más favorable al asociado, pues de proceder así, se atentaría en contra de la autonomía de la contratación colectiva, pues se itera, es el trabajador el único que puede escoger, dentro de los distintos acuerdos, aquel que mejor represente sus intereses.

Bajo esa óptica, al descender al asunto puesto en conocimiento de la Sala, se tiene que a folio 115 del del expediente digital, reposa solicitud de 24 de noviembre de 2015, suscrita por la demandante, en la que dispuso "*Respetuosamente en mí condición de empleado de Comfamiliar Huila, no afiliado a ninguna organización sindical, le manifiesto que es mi voluntad adherirme y beneficiarme con el Pacto Colectivo suscrito el 08 de agosto de 2011*".

Del mismo modo, se incorporó certificación emanada de Comfamiliar del Huila, en la que deja referida corporación deja constancia que:

"Que la señora Joana Paola Perdomo Artunduaga, identificada con cédula de ciudadanía No. 36.303.662, fue beneficiaria del Pacto Colectivo de Trabajadores No Sindicalizados de Comfamiliar Suscrito en el año 2011 y recibió por Concepto de Prima Extralegal de Navidad, los siguientes valores, además de los otros beneficios establecidos en el Pacto Colectivo

AÑO	MES	VALOR
2011	12	\$ 267.800
2012	7	\$ 47.225
2016	8	\$ 72.776

" . (fl. 116 del expediente digital).

Por último, a folios 94 a 107 del expediente digital se allegó pacto colectivo suscrito entre Comfamiliar del Huila y los trabajadores de aquella, el cual en la cláusula segunda estatuyó que "*Aplicación. El presente pacto se aplicará a los Trabajadores de Comfamiliar de las diferentes áreas no afiliados a ninguna organización sindical que hayan suscrito el Pliego de Peticiones o que adhieran posteriormente al presente Pacto Colectivo, con exclusión del representante legal de Comfamiliar y el Secretario General, todo, en los términos y formas que se indican más adelante. Mientras el trabajador pertenezca al Pacto Colectivo no podrá estar afiliado a una organización sindical o ser beneficiario de la Convención Colectiva o beneficiarios similares*"

En ese contexto, conforme los beneficios convencionales son incompatibles con aquellos que surgen del pacto colectivo, y al haberse manifestado la voluntad de la demandante de acogerse a las prerrogativas derivadas del citado pacto, es que deviene la imposibilidad de reconocer los derechos que se persiguen en la demanda y que versan respecto a las primas convencionales, esto en el interregno comprendido entre el mes de diciembre de 2011 a agosto de 2016, datas en las que fue beneficiaria la demandante, de las prerrogativas derivadas del pacto colectivo.

En este particular punto, debe destacar la Sala, que si bien la actora al absolver el interrogatorio de parte sostuvo no haberse beneficiado de las prerrogativas dispuestas en el ya referido pacto colectivo, tal aseveración encuentra oposición con lo certificado por la Coordinadora del Área de Gestión de Talento Humano de Comfamiliar del Huila, el 30 de octubre de 2019, y pese a que en dicha certificación se registran unos pagos para ciertos periodos determinados como lo fue diciembre de 2011, julio de 2012 y agosto de 2016, no puede perderse de vista, que fue la voluntad de la trabajadora acogerse a los beneficios ofertados por el empleador a través de la negociación efectuada en el año 2011; por manera que, se itera, le está vedado al juez hacer interpretaciones respecto al principio de igualdad, para así, de forma unilateral, determinar cuál de las prerrogativas le resulta más favorable al asociado, ya que tal postura va en contra de la autonomía de la contratación colectiva.

Y es que si la demandante echó de menos las prestaciones que no le había reconocido el empleador con ocasión a la suscripción del pacto colectivo, es que debió acudir ante el juez de la causa en procura de su alcance, y no, como lo pretende en el *sublite*, desconocer el acuerdo consensual suscrito con el empleador, para así beneficiarse de la convención colectiva de la que se apartó al momento de elegir el pacto colectivo.

Bajo esa óptica, si bien la demandante es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo por extensión de los beneficios convencionales al ostentar la condición de trabajadora de Comfamiliar del Huila, también es cierto, que aquella de forma voluntaria cedió las prerrogativas de la convención al acogerse al pacto colectivo, y al ser uno y otro convenio extralegal incompatibles, es que surge incuestionable la imposibilidad de acceder a las pretensiones incoadas en el escrito introductor.

Ahora bien, como en el presente asunto se deniega las pretensiones encaminadas al reconocimiento y pago de prestaciones sociales convencionales, resulta inocuo adentrarse en el estudio del fenómeno extintivo de la prescripción, así como de la condena por concepto de sanción moratoria.

Los razonamientos expuestos, considera la Sala son suficientes para revocar la sentencia apelada, para en su lugar, absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, se condenará en costas a la parte demandante en ambas instancias.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR los numerales 2º, 3º, 4º y 6º de la sentencia proferida el 10 de septiembre de 2020, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad, al interior del proceso seguido por **JOANA PAOLA PERDOMO ARTUNDUAGA** contra la **CAJA DE COOMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA**, para en su lugar, **DECLARAR** probado el medio exceptivo de defensa denominado incompatibilidad de la convención colectiva con el pacto colectivo; y en consecuencia, **ABSOLVER** a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda encaminadas al reconocimiento y pago de prestaciones sociales convencionales y sanción moratoria, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, se condenará en costas a la parte demandante en ambas instancias.

CUARTO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada

(CON AUSENCIA JUSTIFICADA)
ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Código de verificación: **40ca36cbe5baf724b6ff59617a0ea44e00ccb266477349a7a7162a69a80b254a**

Documento generado en 21/06/2022 03:40:36 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>