

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 47 DE 2020

Neiva, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veinte (2020).

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ALEXANDER PEÑA RIVERA, BREINER CABRERA GONZÁLEZ, ANA MARÍA LUGO RAMÍREZ, HERNÁN HUMBERTO BUITRAGO BOTERO, CARLOS AUGUSTO CASTRO CASTRO, CECILIA CUELLAR HERNÁNDEZ, ARNOBIO MAYORCA PERDOMO, ARIAGNA NAHIMA ZULUAGA GARCÍA, ÁLVARO JAVIER GÓMEZ LAMILLA, JOHAN JULIAN MOLINA, ALEXANDER GUTIÉRREZ CARDOSO, WALTER LOSADA FARFAN Y FABIO ALEXANDER SALAZAR PIÑEROS CONTRA LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA. RAD. No. 41001-31-05-002-2016-00342-02.

La Sala Segunda de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a desatar los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, el 28 de noviembre de 2017, dentro del proceso de la referencia.

ANTECEDENTES

Solicitan los demandantes, previa declaración de la existencia de prácticas lesivas por parte de la demandada al derecho de asociación sindical; se condene a la encartada al reconocimiento y pago de la prima extra legal del año 2014, a favor de Álvaro

Javier Gómez Lamilla, Fabio Alexander Salazar Piñeros, Hernán Humberto Buitrago Botero, Walter Losada Farfán y Johan Julián Molina Mosquera; al pago de los bonos denominados bono más juntos y decidimos dar lo mejor, para los años 2013, 2014 y 2015, a los accionantes Alexander Peña Rivera, Alexander Gutiérrez Cardoso, Ana María Lugo, Adriagna Nahima Zuluaga García, Arnobio Mayorga Perdomo, Breiner Cabrera González, Carlos Augusto Castro Castro y Cecilia Cuellar Hernández; lo que resulte probado ultra y extra *petita* y las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones en síntesis expusieron los siguientes hechos:

Que el señor Walter Losada Farfán, labora para la demandada desde el año 2008 y los señores Álvaro Javier Gómez Lamilla, Fabio Alexander Salazar Piñeros, Hernán Humberto Buitrago Botero, Johan Julián Molina Mosquera y Carlos Augusto Castro Castro se encuentran vinculados laboralmente con la encartada desde el año 2012, todos en el cargo de docente.

Adujo, que Alexander Peña Rivera y Ana María Lugo Ramírez, se vincularon con la demandada para los años 2002 y 2015, en su respectivo orden, para desempeñar los cargos de Coordinador y Auxiliar de biblioteca; que Alexander Gutiérrez Cardoso desempeña el cargo de Auxiliar de mantenimiento desde el año 2014, al servicio de la Universidad accionada.

Afirmó que respecto de Cecilia Cuellar Hernández y Arnobio Mayorga Perdomo, éstos laboran al servicio de la encartada en el cargo de Auxiliar de servicios generales desde los años 1998 y 2012, en su respectivo orden; que el señor Breiner Cabrera González ejerce el cargo de Auxiliar de laboratorio en la Universidad Cooperativa de Colombia desde el año 2015.

Señaló que todos los demandantes son miembros activos del sindicato de trabajadores SINTRAUCC Neiva; que para el año 2013 entre la Universidad Cooperativa de Colombia y el referido sindicato se celebró la primer Convención Colectiva de Trabajo, la cual tuvo vigencia 2013-2014; afirmó que la cláusula segunda del cuerpo convencional dispuso quienes eran beneficiarios del acuerdo colectivo; que el artículo 26 de la citada convención estableció el reconocimiento de una prestación económica para todos los miembros del sindicato.

Arguyó, que para el año 2015, la demandada y la asociación sindical SINTRAUCC firmaron la convención colectiva con vigencia 2015-2017, la cual mantuvo incólumes los articulados antes enunciados; que el 9 de diciembre de 2013, la Universidad Cooperativa de Colombia dirigió un comunicado en el que dio a conocer el beneficio económico "*bono +juntos*", el cual se remediría para ese mismo mes; que en el año 2014 la demandada concedió la prestación que denominó "*gratificación elegimos dar lo mejor*", en cuantía de \$680.000.00 y que para el año 2015 se otorgó nuevamente la bonificación "*+ juntos*".

Indicó, que pese a que los beneficios "*bono + juntos*" y "*gratificación elegimos dar lo mejor*" se diseñaron para favorecer a la totalidad de trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia, aquellos trabajadores que se encontraban sindicalizados no recibieron emolumento alguno por dicho concepto.

Admitida la demanda por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (fl. 135), y corrido el traslado de rigor, la demandada Universidad Cooperativa de Colombia, se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en el introductor.

Sustentó la oposición en que la creación de beneficios unilaterales por parte del empleador, no constituyen actos de discriminación o atentatorios al derecho de asociación, siempre que dichos estipendios no superen aquellos logros que por convención se otorgan, sumó a ello, que el otorgamiento de las bonificaciones extralegales se encuentran supeditadas a la no percepción de rubro alguno de similar connotación, ya sea legal, extra legal o convencional.

Afirmó que en lo que refiere a la cancelación de las bonificaciones convencionales, las mismas no pueden pagarse a aquellos trabajadores que a 30 de junio de cada anualidad no cuenten con contratación vigente, razón por la cual, no se puede predicar la extensión del beneficio convencional a éstos. (fls 653 a 724).

En la oportunidad procesal dispuesta para ello, la Universidad Cooperativa de Colombia formuló demanda de reconvención en contra de Fabio Alexander Salazar Piñeros, Hernán Humberto Buitrago Botero, Johan Julián Molina Mosquera, Walter Losada Farfán, Ana María Lugo Ramírez, Adriadgna Nahima Zuluaga y Breiner Cabrera González, oportunidad en la que solicitó, previa declaratoria que los demandados en reconvención no tienen derecho a percibir la bonificación convencional contenida en el

artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo para el periodo de junio de 2015; se les condene a pagar la suma de \$644.350, junto con las costas procesales.

La parte demandante describió traslado de la demanda de reconvención, momento procesal en el que se opuso a la prosperidad de las pretensiones allí formuladas, al considerar en síntesis, que todos los demandados en reconvención son beneficiarios de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los periodos 2013-2014 y 2015-2017, pues se encontraban vinculados al sindicato al momento de la suscripción de dichos acuerdos convencionales.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 28 de noviembre de 2017, declaró la existencia del vínculo laboral que ató a las partes; declaró fundado el medio exceptivo propuesto por el extremo pasivo denominado inexistencia de la obligación; absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda principal y condenó en costas a la parte demandante.

En cuanto a la demanda de reconvención, declaró que los demandados no tienen derecho a recibir la bonificación contenida en el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo, para el periodo de junio de 2015; absolvió al extremo pasivo de todas las pretensiones y condenó en costas a la parte demandante. (fl. 827 y Cd. Fl. 825).

Para arribar a la anterior determinación, el operador judicial de primer grado consideró, en síntesis, que en lo referente a la concurrencia de actos atentatorios al derecho de asociación, el actuar de la demandada lejos de procurar la discriminación de los trabajadores sindicalizados, se encaminó a establecer la igualdad y equidad para todos los trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia que no percibían contraprestaciones diferentes al salario.

En lo referente al reconocimiento y pago de la bonificación convencional contenida en el artículo 26 de las Convecciones Colectivas de Trabajo vigentes para los años 2013-2014 y 2015-2017, señaló que al no encontrarse vigente los contratos de trabajo de los demandantes al momento de causación del derecho convencional, imposible resulta predicar la existencia de dicha obligación.

De otro lado, en lo que respecta a la demanda de reconvención afirmó que pese a que se demostró que los demandantes no tenían derecho al reconocimiento y pago del beneficio convencional, no se puede perder de vista, que a la luz del artículo 164 de la

Ley 1437 de 2011, los dineros que reconozca el empleador y perciba el trabajador de buena fe, no son susceptibles de devolución.

Inconforme con la determinación acogida por el *a quo*, las partes interpusieron recurso de apelación.

FUNDAMENTOS DE LOS RECURSOS

RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDANTE

Persigue el extremo activo la revocatoria de la sentencia impugnada y, para tal efecto, afirma que se probó en debida forma la existencia de conductas tendientes a afectar a los trabajadores sindicalizados, en tanto, pese a que se informó la concesión de las bonificaciones para la totalidad de trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia, dicha situación no acaeció respecto de los empleados que se encontraban vinculados a la asociación sindical, a quienes no se les reconoció el beneficio extra legal.

Señala, que no es justo que se pretenda otorgar dádivas a los trabajadores no sindicalizados que se equiparen con un logro convencional que se ha alcanzado a través de la negociación colectiva, supuesto de facto que desmotiva la afiliación del personal a la asociación sindical.

Por último, aduce que respecto al beneficio contenido en la cláusula 26 de las Convenciones Colectivas vigentes para los años 2013-2014 y 2015-2017, en dicho clausulado, no se hace distinción alguna entorno a docente de planta y catedrático, ni restricción entorno a la posibilidad de acceder a un pago proporcional de la gratificación extralegal, lo que permite inferir que el estipendio deprecado debe pagarse proporcionalmente al tiempo que laboró cada uno de los demandantes.

RECURSO DE APELACIÓN UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Pretende la demandada se revoque la decisión a la que arribó el sentenciador de primer grado, entorno a la no devolución de los dineros que se pagaron por concepto de beneficio convencional a los demandados, pues a consideración de este, no se puede predicar la buena fe del trabajador cuando percibe un dinero que conoce no tiene derecho a recibir y aun así guarda silencio.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDANTE

Sostiene la parte demandante que el Código Sustantivo del Trabajo prohíbe cualquier práctica lesiva del derecho de asociación sindical. Refiere, que la prueba es demostrativa de la ejecución de conductas por parte de la Universidad Cooperativa de Colombia tendientes a afectar los trabajadores que pertenecen a una agremiación sindical, pues quedo claramente definido que las bonificaciones extralegales de las que son beneficiarios los trabajadores no sindicalizados son conductas tendientes a desmotivar la afiliación al sindicato, toda vez que con la misma se pretende equiparar un beneficio logrado por el sindicato a través de una lucha virtuosa con un pago que por mera liberalidad el empleador reconoce a cualquier trabajador. Advierte, que la intención de la Universidad Cooperativa de Colombia no es equilibrar los derechos remuneratorios de los trabajadores, pues no considera justo que se otorguen dadivas a los trabajadores que se equiparen a logros convencionales, alcanzados a través de la negociación colectiva.

Afirma, que no existe en la cláusula 26 restricción alguna que haga referencia a los trabajadores catedráticos, razón por la que considera que el beneficio concebido en dicho clausulado debe ser sufragado de manera proporcional.

En cuanto a la pretensión de la demanda reconvenición sostiene que, la misma no resulta procedente por cuanto los trabajadores demandados si tienen derecho al reconocimiento y pago del beneficio convencional, habida cuenta que los mismos se encontraban afiliados al sindicato desde el año 2014, y en tal virtud para el momento en que se suscribió la convención 2015-2017 ya hacían parte de la agremiación y por ende eran acreedores de los derechos prestacionales que de la misma emergían.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA

Alude la parte demandada que, contrario a lo aseverado por su contraparte la Universidad Cooperativa de Colombia tiene plena autonomía y la libertad necesaria para crear beneficios en favor de sus trabajadores, ello si se tiene en cuenta que, con la expedición y entrega de los bonos objeto de la presente causa se procuraba alcanzar la equidad entre cada uno de los trabajadores del ente universitario. Sostiene, que la evidencia es clara en determinar cuáles eran los requisitos para acceder a los beneficios extralegales objeto de la litis.

De otro lado afirma que, los demandados en reconvención al no tener derecho al pago del beneficio contenido en la cláusula 26 de la Convención 2015-2017, tienen el deber de reintegrar los dineros por tal concepto sufragados, pues considera que los trabajadores no actuaron de buena fe, pues guardaron silencio a pesar de tener conocimiento del error administrativo en el que incurrió la Universidad Cooperativa de Colombia, en tal sentido, resulta procedente el reintegro de las sumas pagadas por la Universidad Cooperativa de manera equivocada, pues de lo contrario se presentaría un enriquecimiento sin justa causa en favor de los demandados en reconvención y un empobrecimiento sin causa en contra del ente universitario.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado se procede a resolver lo que en derecho corresponde para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de los recursos de apelación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, en primer lugar, si la demandada incurrió en actos atentatorios al derecho de asociación sindical, al emitir, reconocer y pagar las bonificaciones denominadas "*elegimos dar lo mejor*" y "*+ juntos*"; de resultar afirmativa la anterior premisa, establecer si le asiste derecho a los demandantes a que la demandada les reconozca y pague dichos beneficios extralegales para los periodos 2013, 2014 y 2015.

Así mismo, corresponde a la Sala establecer si a Fabio Alexander Salazar Piñeros, Hernán Humberto Buitrago Botero, Johana Julián Molina Mosquera, Walter Losada Farfán, Ana María Lugo Ramírez, Adriagna Nahima Zuluaga García y Breiner Cabrera González, les asiste derecho al reconocimiento y pago de la bonificación prevista en la cláusula 26 de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los periodos 2013-2014 y 2015-2017.

En el presente caso, no es objeto de discusión en esta instancia lo concerniente al vínculo contractual que ató a las partes, ni la existencia de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los años 2013-2014 y 2015-2017, las cuales fueron suscritas por la Universidad Cooperativa de Colombia y el Sindicato de trabajadores SINTRAUCC Sede Neiva, tampoco es objeto de controversia la calidad

que ostentan los demandantes como de afiliados de la asociación sindical SINTRAUUC, pues dichos aspectos, fueron aceptados por las partes y así declarados en primera instancia sin que sobre este tópico se elevara reproche alguno.

BONIFICACIONES EXTRALEGALES NO CONVENCIONALES

Persigue la demandante el reconocimiento y pago de las bonificaciones denominadas “*lo mejor de ti*” y “*+ juntos*”, mismas que se causaron para los años 2013, 2014 y 2015, emolumentos que se cancelaron a los trabajadores no sindicalizados, práctica que, al sentir de la demandante, constituye una actividad lesiva al derecho de asociación.

Sobre el particular, cabe precisar que la legislación colombiana tipificó una serie de conductas que constituyen actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, para tal efecto, el artículo 354 del C.S.T., dispone que:

“Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma”.

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia T-619 de 2013, al referirse a las prácticas que atentan contra el derecho de asociación sindical enseño que:

“Esta corporación ha considerado como ilegítima e ilegal toda conducta por parte del empleador que se oriente a (i) desalentar a los posibles asociados, sancionarlos o discriminarlos por hacerlo; (ii) acudir a la facultad de terminación del contrato sin justa causa respecto de alguno de los miembros de la organización con el propósito de afectarla; (iii) adoptar conductas

discriminatorias basadas en la circunstancia de estar o no afiliado al sindicato, favoreciendo a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, como cuando se hace uso de "los factores de remuneración o de las prestaciones sociales para golpear a quienes se asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de este", creando diversos planes de beneficios, favoreciendo a los no afiliados al sindicato".

Del anterior contexto legal y jurisprudencial se extrae, que para que se incurra en prácticas ilegales o ilegítimas atentatorias del derecho de asociación, la actividad que despliegue el empleador deberá estar encaminada a desincentivar a los trabajadores asociados, adoptar conductas discriminatorias, terminar los contratos de trabajo o acudir al favorecimiento de los trabajadores no sindicalizados.

Así las cosas, en el presente asunto no se advierte práctica desleal desplegada por la empleadora entorno a la libertad sindical, pues las bonificaciones que la encartada otorgó de mera liberalidad, perseguía la nivelación prestacional respecto de aquellos trabajadores que no percibían emolumento alguno diferente al salario ordinario, incluso, fueran sindicalizados o no, la única condición que se plasmó para la causación del referido derecho, fue el no percibir erogación alguna equiparable para los periodos en que se otorgaría dicho emolumento, práctica que lejos de incentivar la desafiliación de los asociados al sindicato, persigue la igualdad prestacional de cara a todos los trabajadores de la entidad, sin distinción alguna.

Ahora bien, en lo que respecta a la prestación deprecada, se tiene que a folio 651 del informativo reposa certificación emitida por la Dirección Nacional de Gestión Humana de la Universidad Cooperativa de Colombia, en la que se informa que "... la Bonificación económica pagada por la Universidad de forma unilateral y por mera liberalidad para los años 2013, 2014 y 2015, ha sido cancelada a sus empleados a nivel Nacional con contratos vigentes al momento del pago, bien sean sindicalizados o no; conforme a la fecha de vinculación laboral con la institución y siempre y cuando estos no hayan percibido para el respectivo año de pago algún otro beneficio extralegal o convencional equiparable a aquel reconocido por la UCC".

A continuación, a folios 310, 313, 354, 358, 373, 337, 399, 416, 433, 447, 482, 500 729 del informativo militan certificaciones expedidas por la demandada en la que informa que para el mes de junio de 2013, 2014 y 2015, los señores Alexander Peña Rivera, Alexander Gutiérrez Cardoso, Ana María Lugo Ramírez, Ariagna Nahima Zuluaga García, Arnobio Mayorga Perdomo, Breiner Cabrera González, Carlos Augusto Castro Castro y Cecilia Cuellar Hernández, percibieron el beneficio

convencional previsto en el artículo 26 de las Convención Colectiva de Trabajo, supuesto de facto éste, que impide el acceso de los referidos demandantes a las bonificaciones extralegales pretendidas para las mismas anualidades, ello, por cuanto, el espíritu de las citadas bonificaciones se encaminó a igualar las remuneraciones que percibían los trabajadores tanto sindicalizados como no sindicalizados, con la única limitación de no haberse devengado emolumento de similar valor, ya sea por concepto de derecho convencional, pacto colectivo, bonificación de mera liberalidad o cualquier otra que se le equipare, dentro de cada anualidad respectivamente.

En tal virtud, para que los demandantes Alexander Peña Rivera, Alexander Gutiérrez Cardoso, Ana María Lugo Ramírez, Ariagna Nahima Zuluaga García, Arnobio Mayorga Perdomo, Breiner Cabrera González, Carlos Augusto Castro Castro y Cecilia Cuellar Hernández se hicieran acreedores de los bonos "*lo mejor de tí*" y "*+ juntos*", no podían haber causado prestación alguna que se equiparara a la que por mera liberalidad la empleadora otorgó para los años 2013, 2014 y 2015, supuesto de facto que no aconteció en el sub examine, pues para dichas anualidades los accionantes en efecto devengaron el beneficio convencional, en cada caso particular, para las ya citadas anualidades, en un monto igual al previsto en los mentados bonos, razón suficiente que lleva a la confirmación de la sentencia recurrida sobre este aspecto.

RECONOCIMIENTO EXTRALEGAL DE JUNIO (ARTÍCULO 26 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO)

Censura la parte demandante la conclusión a la que arribó el *a quo* entorno a la absolución respecto al reconocimiento del beneficio económico extralegal previsto en el artículo 26 de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para el periodo 2013-2014 y 2015-2017, al considerar, en síntesis, que el derecho que por ésta vía judicial se reclama, se debe reconocer de forma proporcional al tiempo que cada uno de los trabajadores prestó la fuerza laboral para la encartada.

Así mismo expone, que en el clausulado convencional no contiene manifestación alguna, restricción o excepción que límite el reconocimiento del beneficio extralegal a los trabajadores catedráticos.

Para resolver se tiene, que el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el periodo 2013-2014¹, dispuso que *"La UCC pagará a cada uno de sus trabajadores afiliados a SINTRAUCC NEIVA a la firma de esta convención, un reconocimiento económico extralegal no constitutivo de salario equivalente a treinta (30) días de salario mínimo legal mensual vigente. Este reconocimiento se pagará el 30 de junio de cada año"*, estipulación convencional que igualmente se incorporó, en identidad de términos, a la Convención Colectiva con vigencia 2015-2017, tal como se desprende de la documental que reposa a folios 85 a 97 del informativo.

Por su parte, y en lo que atañe a la cobertura de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los periodos 2013-2014 y 2015-2017, preciso es indicar, que la cláusula segunda de las citadas convenciones estipuló que *"La presente convención colectiva beneficia a los trabajadores docentes y no docentes, afiliados y a los que se llegaren a afiliar o adherir de conformidad con la ley"*.

Del citado clausulado convencional se extrae que el beneficio dispuesto en la cláusula 26 de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los años 2013-2014 y 2015-2017, será reconocido a todos los trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia que se encuentren afiliados a la asociación sindical Sintraucc Neiva, para el momento de la suscripción de cada uno de los citados acuerdos convencionales; estipendio que se pagará a 30 de junio de cada anualidad en cuantía de treinta (30) días de salario, sin que más allá de ello, se imponga condición adicional para hacerse acreedor del reconocimiento extralegal.

En los anteriores términos, para ésta Sala de Decisión, al realizar una interpretación intencional y no literal del contenido clausular que estipula el beneficio extralegal de junio, se tiene que, resulta razonable la intelección que efectúa la parte demandante al afirmar que la prestación allí contenida debió ser reconocida de forma proporcional al tiempo que laboró cada trabajador al servicio de la Universidad Cooperativa de Colombia.

Así se afirma, por cuanto, de la lectura de la cláusula 26 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2013-2014, ratificada en el acuerdo convencional vigente para el periodo 2015-2017, se extrae que son dos las condiciones para acceder al incentivo económico, a saber, i) ser trabajador de la Universidad

¹ Fl. 100 a 111. C. 1.

Cooperativa de Colombia afiliado a Sintraucc Neiva y ii) que dicho reconocimiento se pagará el día 30 de junio de cada anualidad, sin que se advierta en el cuerpo convencional, imposibilidad alguna de causación proporcional de dicho estipendio.

Al respecto, y en lo que atañe a la facultad interpretativa con que cuentan los operadores judiciales entorno a los contratos y convenciones celebrados entre particulares, cuando el clausulado convencional entraña diversas interpretaciones, ante la ausencia de especificidad, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en reiteradas oportunidades ha enseñado que lejos de dar una interpretación literal, el sentenciador de instancia debe efectuar un entendimiento intencional del clausulado objeto de reproche, y faculta al juez, para formar libremente el convencimiento sin que se sujete a una tarifa legal en materia probatoria.

Sobre el particular, el Órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, en sentencia con radicación interna 39608 de 17 de abril de 2013, con ponencia del Magistrado doctor Luis Gabriel Miranda Buelvas, respecto a la facultad interpretativa del operador judicial entorno de los clausulados convencionales, adoctrino que:

“Así mismo, cabe reiterar que en aquellos casos en que la misma disposición convencional admita diferentes interpretaciones, el hecho de que el juzgador opte por una de ellas no puede constituirse en un error de hecho evidente, por cuanto, como lo ha sostenido esta Corporación, esos distintos significados implican que no pueda configurarse un yerro de la indicada magnitud, ya que el mismo solo se produce cuando el juez le asigna al texto normativo un alcance absolutamente descabellado, ajeno a la intención de los contratantes o al tenor literal del contrato, lo cual no se da en esta ocasión, dado que el ad quem acogió uno de los alcances razonables y plausibles que admite el precepto convencional referido.

No está demás señalar que la estimación que haga el juzgador de la cláusula de una convención colectiva de trabajo, está enmarcada dentro de la facultad de apreciar de manera libre y razonada los medios probatorios, que confiere a los jueces laborales el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que sólo puede merecer el repudio ante el tribunal de casación en la medida en que la interpretación que se imparta sea disparatada y absurda, situación que aquí no ocurre”.

Criterio que fue igualmente acogido por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 1238 de 2015, con ponencia del Magistrado doctor Gustavo Hernando López Algarra, oportunidad en la que enseñó que “... no debe pasar inadvertido, que tal como lo señala el artículo 1618 del Código Civil, los contratos

y convenciones celebrados entre particulares, deben interpretarse conforme a su intención, y no en cuanto a su literalidad; adicional a lo anterior, dado que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social faculta a los juzgadores a formar libremente su convencimiento, sin estar sujetos a la tarifa legal de pruebas, deben respetarse las apreciaciones razonadas que se hagan los jueces de la convención colectiva de trabajo, a menos que, como se dijo precedentemente, se configure un error ostensible de hecho".

Del anterior contexto jurisprudencial se extrae que, en efecto, en los eventos en los que la disposición convencional admita la posibilidad de realizar diversas interpretaciones, como ocurre en el caso puesto en conocimiento de la Sala, el operador judicial se encuentra revestido de la facultad interpretativa, la cual basará en el desentrañamiento del contenido intencional de la norma convencional, y para tal propósito, apelará a la formación del libre convencimiento y la libertad probatoria previstas en el artículo 46 del C.P.L.

Así las cosas, ante la falta de especificidad del contenido de la cláusula 26 de las ya tantas veces citadas convenciones colectivas entorno a la procedencia del reconocimiento y pago proporcional de la prestación extralegal, en el evento en que el trabajador no cuente con vínculo contractual vigente a 30 de junio de cada anualidad; plausible resulta el reconocimiento, de forma proporcional al tiempo laborado, del mentado beneficio; pues nótese, que no fue intención de las partes limitar la causación de la prestación extra legal a la vigencia del contrato, por el contrario, se estipuló que el beneficio se cancelaría el último día hábil del mes de junio, sin hacer mayor exigencia que ser trabajador de la demandada y estar afiliados a Sintraucc Neiva.

Por manera que, al acreditarse la procedencia del reconocimiento de la prestación extralegal contenida en la cláusula 26 de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los periodos 2013-2014 y 2015-2017, descende la Sala a la constatación de la causación del derecho en cada uno de los aquí demandantes.

Con tal propósito, procede esta Corporación a analizar el material probatorio que se allegó al plenario, para así establecer la procedencia del derecho que por esta vía se reclama, para cada caso particular.

En lo que atañe a los demandantes Álvaro Javier Gómez Lamilla, Fabio Alexander Salazar, Hernán Humberto Buitrago Botero, Johan Julián Molina Mosquera y Walter Losada Farfán, se tiene que a folios 173, 214, 260, 310 y 354 del informativo, reposan desprendibles de nómina del mes de marzo de 2014, de los que se desprende que para dicha anualidad, los accionantes fueron beneficiarios del reconocimiento extralegal en cuantía de \$589.500.00, documentos cuyo valor probatorio no se puso en tela de juicio en la instancia, aunado a que, es la misma parte demandante quien las incorpora al proceso; supuesto de facto este, que impide imponer condena por tal concepto, pues se itera, el reconocimiento prestacional que se pretende, ya fue reconocido por la demandada.

DEVOLUCIÓN DE PAGO DE APORTES POR PARTE DE LOS DEMANDADOS EN RECONVENCIÓN

Censura la parte demandante en reconvención, la determinación del sentenciador de primer grado tendiente a absolver a Fabio Alexander Salazar Piñeros, Hernán Humberto Buitrago Botero, Walter Losada Farfán, Johan Julián Molina Mosquera, Ana María Lugo Ramírez, Adriagna Nahima Zuluaga García y Breiner Cabrera González, al reconocimiento y pago de la bonificación contemplada en la cláusula 26 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por la Universidad Cooperativa de Colombia y Sintraucc Neiva con vigencia 2013-2014, prestación extralegal que se pagó a cada uno de los accionados sin que fueran beneficiarios de dicho estipendio.

Para tal efecto alega el recurrente, que no se puede presumir la buena fe por parte de los accionados al momento de recibir el pago que efectuó la Universidad Cooperativa de Colombia por concepto de bonificación convencional, cuando pese a que conocían que o eran beneficiarios de la prestación extralegal, la recibieron sin miramiento alguno.

Para resolver, basta con decir, que en el caso de los demandados en reconvención Fabio Alexander Salazar Piñeros, Hernán Humberto Buitrago Botero, Walter Losada Farfán y Johan Julián Molina Mosquera, se alega que el reconocimiento convencional se efectuó para el momento en el que ya no contaban con contrato de trabajo vigente, supuesto de facto que les impedía hacerse beneficiarios del mismo, sin embargo, tal como se expuso en precedencia, el hecho de que a 30 de junio de 2015, los accionados no contaran con contrato vigente con la demandada, ese

simple hecho, no los excluía del beneficio extralegal, pues se itera, la cláusula 26 de las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes para los periodos 2013-2014 y 2015-2017, en manera alguna limitó el reconocimiento prestacional a la vigencia del contrato de trabajo, supuesto de facto que lleva a la confirmación de lo resuelto por el *a quo* frente a éstos demandados, pero por las razones aquí expuestas.

Ahora en lo que atañe a los señores Ana María Lugo Ramírez, Adriagna Nahima Zuluaga García y Breiner Cabrera González, alega la demandante en reconvención que dichos extrabajadores no eran beneficiarios de la bonificación convencional, por cuanto no se encontraban afiliados a la asociación sindical Sintraucc Neiva para la fecha de la suscripción de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el periodo 2013-2014.

Sobre el particular, vale precisar que si bien es cierto, dichos extrabajadores para la calenda de suscripción de la citada convención en el año 2013, no contaban con vinculación activa a la asociación sindical Sintraucc Neiva, no menos cierto es, que la cláusula segunda del instrumento convencional vigente para los años 2013-2014 establece que *“La presente convención colectiva beneficia a los trabajadores docentes y no docentes, afiliados y a los que se llegaren a afiliarse o adherir, de conformidad con la ley”*, cláusula que se ratificó en el cuerpo de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2015-2017, en iguales términos a los dispuestos en la inicialmente pactada, sin que se avizore intención alguna de las partes encaminada a modificar o suprimir tal acuerdo convencional, lo que le imprime plena vigencia a lo que se convino en la citada cláusula segunda.

Así las cosas, no encuentra ésta Sala razonamiento alguno que permita inferir la exclusión de los demandados en reconvención Ana María Lugo Ramírez, Adriagna Nahima Zuluaga García y Breiner Cabrera González, del beneficio extralegal que se otorga el 30 de junio de cada anualidad; razón por la cual, se confirmará lo resuelto por el *a quo*, entorno a la absolución de las aspiraciones de la demanda de reconvención.

Por último, y si en gracia de discusión se acogiera la tesis de la parte demandante en reconvención respecto a que los demandados no contaban con derecho alguno a percibir la bonificación extralegal contenida en la convención colectiva de trabajo vigente para el periodo 2013-2014, ningún reproche merece para la Sala la

determinación a la que arribó el sentenciador de primer grado al afirmar que los salarios o prestaciones sociales que percibe de buena fe un trabajador, no son susceptibles de devolución.

Así se afirma, por cuanto, la doctrina decantada por el Órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha dispuesto que así como opera en la nulidad del contrato de trabajo o en seguridad social en tratándose de laboral administrativo, el trabajador o el afiliado de buena fe, tiene el derecho a conservar, sin deber de restituir las prestaciones que le hubieren sido pagadas, pues así lo enseñó la Alta Corporación en sentencia con radicación interna 31989 de 9 de septiembre de 2009, con ponencia del Magistrado doctor Eduardo Adolfo López Villegas, al enseñar que *"... en el ámbito del derecho laboral ora en el de la seguridad social; en la doctrina es indiscutido que la nulidad del contrato de trabajo, no priva al trabajador del derecho a su remuneración; o que en materia de seguridad social, en el laboral administrativo, según el mandato expreso del artículo 136 del C.C.A. el trabajador o el afiliado de buena fe, tiene el derecho a conservar, sin deber de restituir las prestaciones que le hubieren sido pagadas"*.

Dicho lo precedente, en el sub examine, es claro que el actuar de los demandados en reconvención se enmarcó en un proceder de buena fe, pues pese a que la demandante alega que no se puede presumir dicho principio de la conducta de los extrabajadores, al percibir la bonificación extralegal, aun a sabiendas que no tenían derecho alguno, no puede perderse de vista, que los actos que ejecutaron los demandados en reconvención, previos a la interposición de la demanda y aquellos desplegados en el curso del proceso, permiten entrever el convencimiento de dicha parte en el derecho que le asistía respecto de la prestación deprecada; razón por la cual, no encuentra esta Corporación, intensión maliciosa alguna por parte del extremo pasivo reconvenido tendiente a sacar provecho alguno de forma fraudulenta que permita desvirtuar el principio de la buena fe.

Ante la improsperidad de los recursos de alzada, acorde con lo dispuesto 365 del Código General del Proceso, no se impone condena en costas en esta instancia.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, el 28 de noviembre de 2017, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. - COSTAS Sin lugar a su imposición en esta instancia.

TERCERO. - Una vez ejecutoriada esta providencia remítanse las diligencias al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado
(Con salvamento de voto)