

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 50 DE 2020

Neiva, diecinueve (19) de octubre de dos mil veinte (2020).

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE FLOR DELY MENDOZA SUÁREZ
CONTRA CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR –
COMFAMILIAR HUILA. RAD. No. 41001-31-05-003-2017-00438-01.**

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 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 resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 6 de junio de 2018 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, dentro del proceso de la referencia.

ANTECEDENTES

Por intermedio de apoderado judicial **FLOR DELY MENDOZA SUÁREZ**, previo a que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, reclama que le son aplicables las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre **COMFAMILIAR HUILA y LOS SINDICATOS SINTRACOMFAMILIAR HUILA y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR -SINALTRACOMFA-**, en consecuencia, se declare

ineficaz la cláusula que establece término al contrato, que el despido que se produjo el 21 de febrero de 2017, es ineficaz, dado que estaba amparada por fuero circunstancial, por lo que solicita se condene al reintegro, con el pago de salarios dejados de percibir, lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Informa la demandante que mediante contrato de trabajo a término indefinido se vinculó el 5 de junio de 2009, a la Corporación Caja de Compensación Familiar - Comfamiliar Huila-, donde se ha desempeñado en el cargo de Auxiliar de Servicios Generales Extras. Arguye que fue contratada irregularmente, mediante contratos a término fijo, alternados con contratación a través de una empresa de servicios temporales, para desarrollar las labores habituales en la empresa, que no hacen referencia a las labores previstas en el artículo 6º. del C.S.T. ni para atender ninguna situación prevista en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Que fue despedida sin justa causa el 21 de febrero de 2017, momento para el cual devengaba un salario de \$737.717.

Sostiene, que entre Comfamiliar Huila y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar -Sinaltracomfa-, existe y está vigente una convención colectiva de trabajo, organización sindical a la que se encuentra afiliada y por lo tanto, su clausulado está integrado al contrato de trabajo y al reglamento interno de trabajo, por lo que de conformidad con el artículo 13 de la convención, su contrato debió ser a término indefinido.

Afirma, que la Convención Colectiva fue suscrita en el año de 1975, normativa que ha sufrido reformas y su contenido ha sido compilado en varias oportunidades, clausulado que le es aplicable a todos los trabajadores contratados por Comfamiliar Huila, salvo contadas excepciones, dentro de las cuales no se encuentra el cargo que desempeña.

Asevera, que Sintracomfamiliar, se fusionó con el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Cajas de Compensación Familiar – Sinaltracomfa y por lo tanto, el sindicato absorbente es beneficiario de los convenios sindicales.

Afirma que el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Cajas de Compensación Familiar – Sinaltracomfa, presentó pliego de peticiones ante Comfamiliar Huila el 26 de junio de 2014, conflicto que persiste en la actualidad, toda vez que no se ha firmado convención colectiva de trabajo, por lo que los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar están amparados por el fuero circunstancial.

Admitida la demanda por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva y corrido el correspondiente traslado (fl. 409), la demandada se opuso a las pretensiones, para lo cual, en síntesis, afirmó que a la demandante no le es aplicable la convención colectiva de trabajo por no ser empleada de la corporación y por consiguiente, no tiene amparo de fuero circunstancial. Formuló como excepciones de mérito, las que denominó: Ausencia de fuero sindical circunstancial por falta de legitimación en la causa por pasiva, inaplicabilidad de convenciones colectivas de trabajo y del principio de supremacía de la realidad de las relaciones laborales de la demandante, improcedencia de reintegro por fuero circunstancial, por ser su verdadera empleadora una empresa denominada Soltempo S.A. prescripción y caducidad de derechos legales o convencionales.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada el 6 de junio de 2018, declaró que, entre la demandante y la demandada, se verificó un contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de octubre de 2010 hasta el 21 de febrero de 2017, momento para el cual se encontraba amparada por fuero circunstancial, por lo que condenó al reintegro de la trabajadora a igual o similar cargo al que ocupaba desde la fecha de desvinculación, con el pago de salarios y prestaciones de índole legal y convencional y hasta tanto se verifique el reintegro.

Para llegar a esa determinación, en síntesis, indicó que la demandante en virtud del artículo 2º. de la Convención Colectiva de Trabajo 1994 – 1995, mantuvo un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, toda vez que las vinculaciones a través de empresas de servicios temporales Soltempo y Temposur como trabajadora en misión a Comfamiliar contraviene el postulado convencional, además de que tuvo una vinculación directa con Comfamiliar del Huila en un corto periodo de tiempo como Auxiliar de Servicios Generales, labores estas que no están excluidas de la consagración convencional. Concluyó que las empresas de servicios temporales

fueron meras intermediarias, porque la actora cumplía funciones propias de la entidad demandada y las labores no eran para cubrir licencias o vacaciones, ni se trató del desarrollo transitorio de actividades en incremento de producción. En lo atinente puntualmente al fuero circunstancial, indicó que el conflicto colectivo se mantuvo a partir del 27 de junio de 2014 y hasta el 29 de noviembre de 2017, periodo dentro del cual se finiquitó el vínculo laboral de la demandante el 21 de febrero de 2017, sin que opere decaimiento foral, dado el reconocimiento que del laudo arbitral hizo la demandada, lo que dio lugar al reintegro solicitado.

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

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

El apoderado de la parte demandada, solicita se revoque la sentencia impugnada y en su lugar, se absuelva de las condenas impuestas. Como sustento de los motivos de disenso, argumenta que no se apreciaron bien los documentos aportados como prueba, los que dan cuenta del hecho de que la demandante no estaba contratada directamente con la Caja de Compensación Familiar, sino a través de empresas de servicios temporales. Agrega que las labores desempeñadas por la demandante eran de aseo y limpieza en el área de punto de venta, restaurantes y centros recreativos, actividades excluidas por el artículo 1º del Laudo Arbitral del año 2006 y la decisión de la Corte Suprema de Justicia del 10 de octubre de 2006, donde quedó vigente, que todo contrato que la empresa suscriba de ahora en adelante, será a término indefinido, exceptuando los trabajos que sean necesarios, con carácter temporal y en lo referente a los servicios de verduras, aseo en el área de ventas del supermercado, vigilancia externa y restaurantes, los cuales seguirían a término fijo.

Argumenta, que dentro de los extremos temporales de la relación laboral declarados en la sentencia que fustiga, existieron interrupciones entre uno y otro contrato por periodos superiores a dos meses y hasta de un año, los cuales fueron debidamente liquidados.

Sostiene que la contratación de la trabajadora en misión se debió al incremento de producción que se daba en diferentes épocas del año, como enero o diciembre,

que aumentaba la necesidad de alimentos o limpieza de la cocina, lo que justifica que se contratara un cargo extra, categoría que no existe en la planta de la entidad.

Respecto al reintegro pretendido, considera que la demandante no tenía vínculo directo con la entidad y que el fuero circunstancial, se da a los trabajadores que hayan presentado el pliego de peticiones, lo cual se dio el 27 de junio de 2014 cuando la demandante no era ni empleada de la empresa de servicios temporales.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA

El apoderado de la parte demandada en oportunidad para presentar alegatos finales, acorde con el recurso de apelación, solicitó se revoque el fallo de primera instancia, porque está demostrado que la demandante nunca estuvo afiliada al sindicato Sinaltracomfa Comité Neiva, organización que dentro de la empresa es minoritaria. Señala que la demandante de manera voluntaria estuvo vinculada a la Empresa de Servicios Temporales Soltempo, con sus beneficios salariales y prestacionales, por lo que existe una falta de legitimación en la causa o improcedencia de pretender un reintegro laboral frente a su representada, por lo que deviene en negativa la pretensión.

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

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, 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, si la demandante es beneficiaria de fuero circunstancial, conforme lo concluyó el *a quo*, o si por el contrario, como lo pretende la pasiva, la señora Flor Dely Mendoza Suarez, no cumple los presupuestos para beneficiarse de dicha garantía foral.

La pretensión de reintegro de la actora, se fundamenta en que para el momento en que se produjo el despido injustificado se encontraba en curso un conflicto colectivo entre la demandada y el sindicato SINALTRACOMFA.

Para resolver el problema jurídico que llama la atención de la Sala, se empieza por decir que la protección establecida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, conocida doctrinal y jurisprudencialmente como fuero circunstancial, opera siempre y cuando se observen ciertos presupuestos, a saber: *i)* que se verifique la existencia de un conflicto colectivo, y *ii)* que se produzca el despido injustificado de alguno(s) de los trabajadores que presentaron el pliego de peticiones generador del conflicto colectivo en mención.

En el asunto, la actora en el hecho 4º de la demanda, afirma que fue despedida sin justa causa el 21 de febrero de 2017, hecho que no fue aceptado por la contraparte en la contestación de la demanda. Luego de revisada la foliatura del expediente, se establece que no obra prueba que acredite el hecho del pretendido despido injustificado, pues a folio 343 sólo se advierte certificación laboral en la que se hace constar que la demandante laboró para Comfamiliar entre el 20 de octubre de 2010 y el 19 de octubre de 2011 y a folio 345, Temposur S.A.S. indica que Flor Dely Mendoza Suarez laboró para la empresa como trabajadora en misión en Comfamiliar del Huila entre el 17 de octubre de 2015 y el 21 de febrero de 2016.

Así las cosas, importa a la Sala precisar, que cuando se alega la terminación injusta del contrato de trabajo, corresponde al trabajador, probar el hecho del despido, para que nazca en el empleador la obligación de establecer la justa causa que lo llevó a tomar la determinación, así lo sostuvo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL6918-2014 del 28 de mayo de 2014, radicación 42544 con ponencia de la Magistrada Clara Cecelia Dueñas Quevedo:

*"...la Sala precisa que el Tribunal en momento alguno le dio un alcance equivocado al artículo 64 del C.S.T., en tanto la causa eficiente por la cual el sentenciador de alzada absolvió a la demandada de la indemnización por terminación del vínculo laboral, no fue la interpretación de la citada preceptiva, sino el hecho de **no** encontrar probado el despido, carga procesal que a la luz del artículo 177 del C.P.C., le correspondía al demandante, tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral."*

Ahora, la certificación expedida por Temposur, da fe de que la demandante laboró en Comfamiliar Huila, como trabajadora en misión, hasta el 27 de febrero de 2016, no obstante, no existe prueba alguna que acredite el hecho de que se trató de un despido injustificado; en otras palabras, la prueba da cuenta de los extremos temporales de la relación laboral, pero en manera alguna, las motivaciones de la ruptura que *verbigracia* pudo obedecer a una terminación concertada entre empleador y trabajadora, una renuncia voluntaria de la trabajadora, la expiración del plazo fijo pactado, o cualquier otra y lo cierto es, que a pesar de ser un hecho objeto de prueba, la parte actora nada probó al respecto, lo que descarta la aplicación de la garantía foral del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Ahora, para abundar en razones, en lo que respecta a la afiliación de la demandante a la organización sindical, es necesario referir que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no le basta al trabajador ser beneficiario del texto convencional denunciado, para estar amparado por el fuero circunstancial, en la medida que el aspecto que da origen a la protección, es que éste sea uno de los empleados que presenta el pliego de peticiones, evento que en el *sub lite* se traduce en hacer parte de la organización sindical que denunció la convención colectiva de trabajo vigente.

En el caso de Flor Dely Mendoza Suarez, SINALTRACOMFA Certifica que la demandante se afilió a la organización sindical el 18 de febrero de 2017 (fl. 366) y con documento obrante a folio 367, se informó a Comfamiliar Huila que la trabajadora se había adherido al pliego de peticiones presentado por el sindicato, con comunicación radicada en la demandada en fecha que no es legible o que presenta tachones que impiden verificar con precisión el mes de radicación, sin embargo, la demandante en el interrogatorio de parte que absolvió, se le preguntó si se había afiliado a algún sindicato entre los años 2008 a 2017 a lo que con total naturalidad respondió *"No señora, no creí que fuera necesario"*, y cuando se le volvió a preguntar si nunca había estado afiliada, contestó *"ahora sí, sí señora a sinaltracomfa"*, precisando que lo fue a partir del 21 de febrero de 2017.

De otro lado, a folio 389 se observa el oficio con el que se radica ante la demandada el 27 de junio de 2014 un pliego de peticiones, con lo que se da inicio al conflicto colectivo de trabajo, pero no obra prueba de la manera en cómo se

puso fin al mismo, es decir, la convención colectiva, laudo arbitral o recurso de anulación ante la Corte Suprema de Justicia, instrumento debidamente depositado para efectos de oponibilidad ante el Ministerio del Trabajo y con lo que se pueda establecer el hito final de conflicto, que permita establecer en los términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, hasta cuando operó la garantía del fuero circunstancial y no es de recibo el argumento de la demandada que a la fecha de su presentación no se había puesto fin al mencionado conflicto, porque si así fuera, bien se había podido aportar al proceso, el acta de la asamblea en la que se dejó registro de la decisión que se tomó de optar por laudo arbitral o huelga, la designación de árbitros, o tal vez el recurso de anulación, constancias que no fueron adosados al expediente y que hubiesen servido al propósito de establecer la permanencia en el tiempo del conflicto laboral colectivo.

En resumen, la demandante no logró probar los hechos que dan lugar a la garantía foral circunstancial, toda vez que si bien se estableció que en junio de 2014 se propició un conflicto colectivo de trabajo, para el momento en que se produjo la desvinculación laboral (21 de febrero de 2017), no se estableció si el mismo se encontraba activo; aunado a ello, el citado fuero es para proteger a la organización sindical y a los trabajadores sindicalizados como aquellos que no lo están, que inmersos en el conflicto colectivo puedan conservar *"la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto"* (CSJ Sentencia de octubre 5 de 1998), lo cual no se da en este caso, dado que la demandante sólo se afilió a la organización sindical, de manera concomitante a la fecha en que asegura se produjo la desvinculación laboral, lo que devela no la intención de la lucha de las reivindicaciones laborales, sino de momento, alcanzar una garantía foral, que impida la terminación de su contrato de trabajo y finalmente. Tampoco se demostró el hecho del despido, requisito *sine qua non*, para activar el fuero establecido en el artículo 25 Decreto 2351 de 1965.

Llama la atención de la Sala, que el *a quo* dedujo condena en contra de la demandada, sin que obre prueba de los hechos relatados en la demanda, teniendo

en cuenta que la carga de probarlos, corresponde a quien los alega, conforme la preceptiva del artículo 167 del C. de P. C. que a la letra expresa: *"Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen"*.

Así, las cosas y al margen de si la demandante fuera o no beneficiaria de las convenciones colectivas de trabajo vigentes en Comfamiliar Huila, lo cierto es, que no se probó, las condiciones necesarias para que opere el fuero circunstancial del que deriva la pretensión principal de reintegro, por lo que se impone revocar la sentencia apelada y en su lugar, se absolverá a la entidad demandada de las pretensiones incoadas en su contra.

COSTAS

Sin lugar a condena en costas en esta instancia, dado el resultado de la apelación. Las de primera instancia se revocan y quedarán a cargo de la parte demandante.

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. – REVOCAR la sentencia proferida el 6 de junio de 2018, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, para en su lugar, **ABSOLVER** a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR "COMFAMILIAR HUILA** de las pretensiones incoadas en su contra.

SEGUNDO. – COSTAS. Sin lugar a condena en costas en esta instancia, dado el resultado de la apelación. Las de primera instancia se revocan y quedan a cargo de la parte demandante.

TERCERO. – Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado