



Honorables

**MAGISTRADOS TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA HUILA –
SALA LABORAL.**

E. S. D.

**REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA PROPUESTO
POR MARÍA JANNETH CADENA PEÑA CONTRA PATRIMONIO AUTONOMO DE
REMANENTES DE CAPRECOM LIQUIDADO REPRESENTADO POR LA
FIDUPREVISORA S.A. BAJO EL RADICADO 2016-896**

GUILLERMO DANIEL QUIROGA DUSSÁN, mayor de edad, vecino y
residenciado en esta ciudad, identificado con la cedula de ciudadanía No.
1.075.250.839 expedida en Neiva Huila, abogado titulado, portador de la
tarjeta profesional No. 227.241 del Consejo Superior de la judicatura,
domiciliado y residente en la ciudad de Neiva Huila, actuando en calidad
de apoderado de la parte demandante, por medio de la presente muy
respetuosamente me permito **PRESENTAR ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE LA
SIGUIENTE MANERA:**

Nos permitimos informar que las Normas aplicables en esencia; son normas
internacionales como lo son el Convenio 98 con relación a la negociación
colectiva, Artículo 55 Constitucional, así como el art 467 del C.S.T que se
refiere a la Convención Colectiva, la cual tiene que ver con el mecanismo
o documento celebrado entre empleadores y sindicatos de trabajadores
para fijar condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su
vigencia.

Igualmente, me permito referirme a los acuerdos de carácter extra-
convencional bajo la jurisprudencia de años anteriores como lo es la
sentencia SL-548 del año 2019, SL-2105 de 2015, 39744 del año 2012, 32347
del año 2018.

La Corte Suprema de Justicia en estas sentencias explica que deben
distinguirse estos acuerdos entre los de carácter aclaratorios y los de
carácter modificatorios siendo extra-convencionales; para precisar que; los
de carácter modificatorios bajo algunos requisitos, siempre y cuando
mejoren las condiciones pactadas en la convención; en tanto, nada impide
que los trabajadores y sus representantes en caso de ser sindicalizados
pacten con sus empleadores prerrogativas superiores a las legales o
convencionalmente establecidas, en esencia, en esta sentencia del 2019
se recuerda la sentencia del 2012 que indica que nada se opone a que los
trabajadores por sí mismos, representados por el sindicato celebren estos
acuerdos con empleadores tendientes a regular diversas situaciones
laborales y no puede haber oposición cuando con ellos se superan los
mínimos derechos legales e incluso los de carácter convencional.



SON INEFICACES O NO NACEN A LA VIDA JURÍDICA ESTOS ACUERDO EXTRA-CONVENCIONALES CUANDO NO SON ENCAMINADOS A MEJORAR LAS CONDICIONES QUE HAN SIDO PACTADAS.

El primer mecanismo para proteger estas condiciones es la denuncia de la convención colectiva y el segundo sería la revisión de que trata el artículo 480 del C.S.T.

EL ACUERDO EXTRA-CONVENCIONAL QUE AQUÍ SE CELEBRÓ BUSCÓ SUSPENDER, ES DECIR, NO CANCELAR ALGUNAS PRESTACIONES DE CARÁCTER CONVENCIONAL Y POR TAL RAZÓN RESULTA SER GRAVOSA A LOS INTERESES DE LA AQUÍ DEMANDANTE.

De considerarse válido el acuerdo, se indica que las partes acuerdan que la no viabilización de la entidad y se determine su liquidación, la convención colectiva conservará su vigencia y el acuerdo extra-convencional quedará sin aplicación

Se debe interpretar entonces que la Convención Colectiva tiene plena vigencia y por consiguiente se debería declarar que la parte demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de los beneficios convencionales que dejó de percibir durante la vigencia de dicho acuerdo extra-convencional.

Cordialmente,

GUILLERMO DANIEL QUIROGA DUSSÁN.
C.C. 1.075.250.839 DE NEIVA HUILA.
T.P. 227.241 DEL C.S.J.
(SIN ESCRITO DESPUÉS DE LA FIRMA)