

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 52 DE 2020

Neiva, veintiséis (26) de octubre de dos mil veinte (2020).

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE CARLOS EDUARDO LOZANO ORJUELA CONTRA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR. RAD. No. 41001-31-05-002-2017-00373-01.

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 28 de mayo de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, dentro del proceso de la referencia.

ANTECEDENTES

Por intermedio de apoderado judicial **CARLOS EDUARDO LOZANO ORJUELA**, previo a que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de noviembre de 1999, 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 y se condene al pago de las prestaciones convencionales tales como prima de antigüedad, primas de junio y diciembre, prima de carestías, prima de vacaciones, reliquidación de cesantías, indemnización moratoria, y lo que resulte probado bajo las facultades ultra y extra petita.

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

Informa el demandante que mediante contrato de trabajo a término indefinido se vinculó el 2 de noviembre de 1999, a la Corporación Caja de Compensación Familiar - Comfamiliar Huila-, donde se ha desempeñado en el cargo de auxiliar de ventas, auxiliar de mercadeo, regente de farmacia y hoy administrador de droguería, cargos donde ha devengado un salario de \$236.438 para el año 1999, \$465.840 para el 2000, \$484.642 para el 2001, \$577.854 para el 2002, \$657.312 para el 2003 y 706.422 para el 2004, \$738.979 para el 2005, \$750.000 para el 2006, \$872.000 para el 2007, \$951.000 para el 2008, \$1.050.000 para el 2009, \$1.092.000 para el 2010, \$1.141.000 para el 2011, \$1.825.250 para el 2012, \$2.380.083 para el 2013, \$2.375.083 para el 2014, 2.480.667 para el 2015, \$2.787.167 para el 2016 y \$2.983.268 para el año 2017.

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 afiliado y por lo tanto, su clausulado está integrado al contrato de trabajo y al reglamento interno de trabajo.

Arguye, 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 empleador le adeuda los beneficios convencionales correspondientes a los conceptos de prima de antigüedad, primas semestrales, prima de carestía y prima de vacaciones de todo el tiempo laborado, por lo que considera deben ser reliquidadas las prestaciones sociales teniendo en cuenta los beneficios convencionales que no se pagaron.

Alega que su contratación como trabajador en misión no pretende atender a las labores que hace referencia el artículo 6° del C.S.T. ni las situaciones de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, luego el carácter indefinido de su contratación, está determinada por el artículo 13 de la convención colectiva de trabajo.

Admitida la demanda por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva y corrido el correspondiente traslado (fl. 373), la demandada se opuso a las pretensiones, para lo cual en síntesis, afirmó que de conformidad con la Convención Colectiva 1994 – 1995 y el Laudo del año 2006, de los beneficios convencionales se excluyen a los cargos de: Director administrativo, Revisor fiscal y su suplente, Auditor interno, Jefes de División, Jefes Seccionales, Jefes de Departamento, Administrador de Centro de Recreación y puntos de venta, Asesor Jurídico y Jefe de Planeación, por lo que el actor al desempeñar el cargo de Administrador de Droguería, es decir, un punto de venta, está excluido de los beneficios convencionales. Formuló como excepciones de mérito las que denominó: Inaplicabilidad de la convención colectiva entre Sintracomfa y Comfamiliar, prescripción, buena fe, incompatibilidad de la convención colectiva con el pacto colectivo y cobro de lo no debido o enriquecimiento sin causa.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada el 28 de mayo de 2018, declaró que entre el demandante y la demandada, existieron cinco contratos de trabajo desde el 2 de noviembre de 1999 hasta el 1° de enero del 2000, del 16 de abril del 2000 hasta el 17 de febrero de 2009, del 10 de abril de 2009 hasta el 2 de mayo de 2011, desde el 1° de junio de 2011 hasta el 31 de mayo de 2012 y desde el 3 de junio de 2012, el cual se encuentra vigente a la fecha. Que Carlos Eduardo Lozano Orjuela es beneficiario de la Convención Colectiva suscrita entre Sintracomfamiliar y Comfamiliar – Huila y condenó al pago de los conceptos de primas de antigüedad, primas semestrales de junio y diciembre, prima de carestía, prima de vacaciones; declaró probada parcialmente la excepción de prescripción.

Para llegar a esa determinación, indicó que el demandante es beneficiario del Laudo Arbitral del 23 de marzo de 2006, prorrogado de manera automática; que Sinaltracomfa luego de la fusión con Sintracomfamiliar el 21 de julio de 1995, se considera beneficiaria de las Convenciones Colectivas de trabajo firmadas desde 1975, porque así lo dispone el Acuerdo Convencional 1994 – 1995 en el artículo 88 y luego de hacer un recuento histórico de las convenciones suscritas con Comfamiliar – Huila, concluyó que es clara la intención de que se trata de una sola convención colectiva de trabajo con modificaciones sucesivas, aplicable a todos los trabajadores, porque en la Convención de 1976 el empleador aceptó que las prerrogativas se harían extensivas a todos los contratos vigentes y los que se suscribieran, sin que las excepciones en su aplicación alcancen el cargo del actor. Encontró que la Corte Suprema de Justicia en recurso de anulación, nulitó el párrafo segundo convencional que establecía que los trabajadores que ingresen a la empresa a partir de la firma de la presente convención colectiva, no tendrán derecho al pago de primas extralegales de junio y diciembre, antigüedad y vacaciones, por lo que éstas primas tienen plena vigencia para todos los trabajadores, así como la de carestía que nació en 1998 y no ha sido objeto de derogatoria o modificación, que de acuerdo con el inciso 1º del artículo 13 de la convención colectiva de trabajo, que consiste en que todo contrato de trabajo que se suscriba en adelante sería a término indefinido, exceptuando los trabajos que sean necesarios con carácter temporal y en lo referente a la sección de verduras, aseo, en el área de ventas en el supermercado, vigilancia externa y restaurante, los cuales seguirían con contrato a término fijo, lo cual se consagró desde la convención de 1980 y dentro de cuyas excepciones no se encuentra el cargo del demandante, por lo que le asiste el derecho a los beneficios de la convención colectiva de trabajo, que la relación laboral se dio a través de varios contratos de trabajo, al verificar que entre cada uno de los contratos existieron interrupciones superiores a 15 días y el último de los contratos que se encuentra activo es a término indefinido, por lo que procedió a liquidar la correspondiente condena, tomando en consideración, que los derechos causados con anterioridad al 13 de julio de 2014, están prescritos y negó la condena a la reliquidación de cesantías e indemnización moratoria, en tanto que tales conceptos sólo se causan a la terminación del contrato de trabajo, lo que en el caso no ha sucedido.

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 que en esta le fueron impuestas. Para tal efecto, argumentó que no se ha discutido la vigencia de la convención de 1976, tampoco que el cargo desempeñado por el actor ha sido el de Administrador de Droguería, hecho que fue aceptado en la contestación de la demanda, que la convención sufrió una modificación en el año 1994 donde se fijó su alcance en la que se estableció que no se aplicaría a una serie de cargos como lo son el Director Administrativo, Revisor Fiscal y su suplente, Auditor, Jefes de División, Jefes de Sección, Jefes de Departamento, Administrador de Centro de Recreación y puntos de venta, Asesor Jurídico y Jefe de Planeación, por lo que considera excluido de los beneficios al actor, ateniéndose al tenor gramatical de la cláusula y en esa medida no es posible aplicar favorabilidad.

Alega que el demandante se benefició del pacto colectivo, lo que es incompatible con la aplicación de la convención colectiva de trabajo y es el trabajador en ejercicio de su libertad de asociación que escoge a cuál se adhiere. También se duele de la condena y que en caso que se mantuviera el fallo debe deducirse lo que se ha pagado por concepto de primas del pacto colectivo, porque de lo contrario, habría un enriquecimiento sin causa del demandante y en lo concerniente a la prima de carestía, precisa que ésta corresponde a cinco salarios mínimos diarios y no del salario que devenga el trabajador, por lo que considera que está mal liquidada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA

El apoderado de la Corporación Caja de Compensación Familiar -Comfamiliar- como alegatos de conclusión, argumentó que existen dos interpretaciones en cuanto a que la convención colectiva se aplica a los trabajadores de la corporación sin importar que no hagan parte de la Asociación Sindical y otra que es la opuesta a ésta controversia que se zanjó con acuerdo entre las partes del 24 de mayo de

2017, con el que se estableció que la convención sólo se aplica al personal sindicalizado.

De otro lado, arguye que la convención no aplica al demandante, porque conforme la convención colectiva 1994 – 1995 y el laudo del 2006 se excluye de estos beneficios a las personas que detentan los cargos de Director Administrativo; Revisor Fiscal y su suplente, Auditor interno, Jefes de División; jefes de Sección, Jefes de Departamento, **Administrador de** centro de recreación y **puntos de venta**, asesor jurídico y jefe de planeación y dado que el actor es administrador de droguería en su caso, no le es aplicable los beneficios convencionales.

También hizo énfasis en cuanto a la incompatibilidad de la aplicación simultánea de la convención y el pacto colectivo y como el actor adhirió al Pacto Colectivo celebrado por Comfamiliar y un grupo de trabajadores no sindicalizados el que se aportó al contestar la demanda, recibió conforme se acredita en el proceso numerosos beneficios por tales conceptos, después se afilia al sindicato y pretende se le reconozca las prestaciones convencionales desde la fecha de su ingreso a la entidad, cuando gozaba de lo establecido en el pacto Colectivo.

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

SE CONSIDERA

No es objeto de discusión en este proceso, que Carlos Eduardo Lozano Orjuela se encuentra vinculado laboralmente a Comfamiliar – Huila mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 3 de julio de 2012, ejerciendo el cargo de Administrador de Droguería, hecho que es aceptado en la contestación de la demanda y que se puede corroborar con la copia del contrato suscrito por las partes y en virtud del cual se modificó el plazo del contrato de trabajo, con el que pasó de ser de término fijo a uno de término indefinido conforme se observa a folio 406 y la certificación laboral emitida por la demandada de folios 343 y 344 del expediente.

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, i) si el cargo que desempeña el actor

corresponde a uno de aquellos a los que la convención colectiva de trabajo excluye de sus beneficios, ii) de encontrar que el actor, no está excluido de los beneficios convencionales, se debe establecer si al haberse adherido al pacto colectivo, estaría recibiendo un doble pago por un mismo concepto de primas y iii) corresponde verificar la liquidación en lo que respecta a la prima de carestía.

Para desatar la controversia, resulta necesario analizar, el tema de la aplicabilidad de las convenciones colectivas suscritas entre Comfamiliar y Sintracomfamiliar, para las vigencias 1975-1976, 1984-1985 a 1994 - 1995, las cuales obran en el proceso en copias informales, junto con la constancia del depósito que consagra el artículo 479 del CST por lo que se tienen con plena validez probatoria.

La Convención Colectiva celebrada para el periodo 1994-1995, suscrita entre la Caja de Compensación Familiar del Huila y el Sindicato de Trabajadores de Comfamiliar "SINTRACOMFAMILIAR" en el artículo 11º modificó el artículo 89 de la convención colectiva de trabajo y registró en el inciso 3º, el acuerdo consistente en que *"los artículos, literales, párrafos, numerales, cláusulas y cualquier otra especificación, se entiende que seguirán vigentes y haciendo parte integral de la convención colectiva de trabajo y de los contratos de trabajo"* y el artículo DÉCIMO modificadorio del 88 de la Convención, indica que en el evento en que Sintraconfamiliar del Huila decida afiliarse o fusionarse a un Sindicato Nacional de Industria, la Caja de Compensación Familiar del Huila respetará y reconocerá estas organizaciones como parte integral de la estructura de Sintracomfamiliar del Huila. Así mismo, continuarán vigentes todos los derechos laborales y convencionales que se tengan hasta el momento de la fusión o afiliación a estas Organizaciones Nacionales o de segundo o tercer grado.

Ahora, teniendo en cuenta que la Resolución No. 001950 de 21 de junio de 1995, expedida por la Jefe de la División de Reglamentación y Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (fl. 217), reseña que los sindicatos Sintracomfamiliar del Huila, organización de primer grado y de empresa y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Cajas de Compensación Familiar Sinaltracomfa, se fusionaron, absorbiendo esta última a aquella y cancelándose mediante dicho acto administrativo el Registro Sindical de Sintracomfamiliar del Huila. El señalado artículo 10º de la Convención Colectiva suscrita entre

Comfamiliar y este último sindicato, constituye norma expresa sobre la continuidad de las conquistas logradas por Sintracomfamiliar, al desaparecer ésta por fusión o integración a otra organización sindical sin necesidad de consideraciones adicionales; es decir, las cláusulas de la convención celebrada para la vigencia 1994-1995 y de las anteriores celebradas por la demandada y Sintracomfamiliar fueron incorporadas a las convenciones celebradas posteriormente por Sinaltracomfa.

De otro lado, el laudo arbitral que se profirió el 23 de marzo de 2006, refiere a la convención colectiva vigente en la empresa y reproduce en el artículo PRIMERO el texto del ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO del acuerdo celebrado para 1994-1995, el cual fue homologado por la sentencia del 10 de octubre de 2006, de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto a que la vigencia del laudo iría desde el 1º de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006; de suerte que, en aplicación del artículo 478 del CST, a menos de que los contratantes expresen su voluntad de dar por terminado el instrumento colectivo, el mismo se proroga por periodos sucesivos de seis meses en seis meses y en ese orden, no obra prueba sobre denuncia alguna que se hubiere realizado del laudo arbitral en comento, así como tampoco, de la celebración de una convención posterior que elimine o modifique sus cláusulas.

De lo anterior, se desprende que el contrato colectivo vigente en Comfamiliar – Huila, es uno, el cual ha sido objeto de actualizaciones a través de los años y rige las relaciones laborales de la demandada y sus empleados sindicalizados, por lo que compete ahora a la Sala establecer si la convención colectiva de trabajo que impera en la demandada, tiene fuerza regulatoria frente a la relación laboral que mantienen las partes de este proceso.

A folio 349 del expediente, obra certificación expedida por Sinaltracomfa que da cuenta de la afiliación a esa organización sindical de Carlos Eduardo Lozano Orjuela, desde el 19 de enero de 2017, pero además, la Convención Colectiva 1994-1995 fijó en el artículo primero su alcance, en el que estableció:

“El ARTÍCULO SEGUNDO de la convención colectiva de trabajo quedará de la siguiente forma:

La disposición normativa de esta Convención se entenderán incorporadas en los contratos individuales de trabajo existentes o que se celebren dentro de su vigencia, lo mismo que en los reglamentos de Trabajo y de Higiene y Seguridad vigentes o que tengan vigencia durante el término de la misma.

Será nula toda cláusula contractual acordada entre la EMPRESA y cualquiera de sus trabajadores, conforme al ARTÍCULO PRIMERO que no se ajuste a las condiciones establecidas en ésta. En tal caso, las disposiciones convencionales sustituirán automáticamente a dicha cláusula”.

PARÁGRAFO PRIMERO. – Se excluyen de los beneficios convencionales los siguientes cargos: Director Administrativo, el Revisor Fiscal y su suplente, Auditor Interno, Jefes de División, Jefes de Sección, Jefes de Departamento, Administrador del Centro de Recreación y Puntos de Venta, Asesor Jurídico, Jefe de Planeación.”

Esta cláusula convencional no ha sido denunciada, por lo tanto, cuenta con plena firmeza regulatoria e impone la obligación a Comfamiliar – Huila, a aplicar las disposiciones convencionales a los contratos de trabajo existentes para aquel entonces y aquellos que celebrarán bajo su vigencia, que es el caso del actor, por lo que desde su ingreso debió recibir los beneficios contenidos en ella.

Ahora, el argumento de la impugnación, es que el cargo que desempeña el demandante, es de aquellos que de manera taxativa la norma convencional del año 1994 – 1995 excluyó de los beneficios de la convención. Pues bien, tanto el contrato de trabajo, como la certificación laboral expedida por la demandada, informan que el demandante funge allí como Administrador de Droguería, el cual no encuentra coincidencia alguna con aquellos señalados en el artículo primero del Acuerdo Convencional del citado año 94 – 95 y con el que se modificó el artículo segundo de la Convención Colectiva de Trabajo, pues la exclusión que se hace es el de administrador del centro recreacional y de puntos de venta, lo que a fuerza de la mentada taxatividad que exige el abogado recurrente, no corresponden a un mismo cargo.

Además, es de anotar que no se aportó prueba de un esquema organizacional de Comfamiliar – Huila, del que se puede establecer que dentro de la estructura funcional y/o administrativa, el Administrador de Droguería es equivalente al Administrador del Centro Recreacional o Puntos de Venta, cargo al cual sí se le

excluyó de disfrutar de los beneficios convencionales, de manera que se encuentra acreditada la aplicación en el tiempo y en el sujeto, de la convención colectiva que gobierna las relaciones laborales de Comfamiliar – Huila, aspecto que será confirmado.

El segundo de los problemas jurídicos planteados, superado el hecho de que la convención colectiva vigente le es aplicable al actor, corresponde determinar si Carlos Eduardo Lozano Orjuela, dada la condena impuesta por el servidor judicial de primer grado, recibirá por un mismo concepto, doble beneficio proveniente del pacto colectivo y ahora también de la convención colectiva.

Pues bien, la demandada fue condenada al pago por los siguientes conceptos: Prima de antigüedad, consagrada en el artículo 34 de la Convención Colectiva de 1992- 1993 que se causa al cumplimiento de 5, 10, 15, y 20 años de servicios continuos, primas semestrales previstas en el artículo 5º de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada para la vigencia del 1º de febrero hasta el 31 de diciembre de 1976, consistente en un salario en el mes de junio, salario y medio en el mes de diciembre y proporcionalmente al tiempo servido, prima de carestía regulada en el artículo 5º de la Convención Colectiva celebrada para la vigencia 1998-1999 que corresponde a cinco (5) días de salario mensual y la prima de vacaciones la cual se encuentra en el artículo 13 de la Convención celebrada para la vigencia 1982-1983, consistente en treinta y cinco (35) días de salario a favor de los trabajadores que salgan a disfrutar de sus vacaciones y tres (3) días más de salario por cada año laborado en la Caja.

El Pacto Colectivo celebrado entre Comfamiliar – Huila y sus trabajadores no sindicalizados para la vigencia de 1º de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2016, sólo trae una prima denominada "*prima extra de navidad*", la cual consiste en la mitad del salario mínimo legal mensual vigente del respectivo año, que se paga en el mes de diciembre junto con la prima legal de servicios (fl. 411).

Al comparar los beneficios extra legales de la convención colectiva y el pacto colectivo del trabajo, no se advierte que correspondan de manera idéntica a una misma prestación, pues cada una de ellas tiene criterios diferentes para su otorgamiento e incluso sus cuantificaciones son disímiles, sin embargo, la Sala

Laboral de la Corte Suprema de Justicia al resolver un recurso de anulación en sentencia SL4865-2017 bajo radicación 76625, señaló que *"en torno a la multiplicidad de varias organizaciones sindicales que puede llevar a la posibilidad de coexistencia de más de un acuerdo colectivo en una misma empresa, afirmó que los trabajadores sólo podrían beneficiarse de uno de ellos"*. Esta postura se hizo doctrina con apoyo en sentencia CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, que a su vez trajo a colación la CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, lo siguiente:

"Desde luego, no puede perderse de vista, que frente a la suscripción de diversas convenciones colectivas por parte, no solo de sindicatos minoritarios, sino de cualquier organización sindical, cada afiliado en principio será beneficiario de la convención que suscriba el sindicato al cual pertenezca, y que eventualmente le sea más favorable como adelante se explicará.

(...) La precedente conclusión obliga a la Corte al estudio de otros puntos que se consideran esenciales frente a la posibilidad que abrió el artículo 19 de la Ley 584 de 2000 y las decisiones de inexequibilidad atrás traídas a colación, es decir la coexistencia de varias convenciones colectivas de trabajo suscritas por sindicatos minoritarios y las obligaciones que de ellas se emanan.

Para abordar tales temas debe empezar la Corte por precisar que en la actualidad los trabajadores pueden ser afiliados a diversas organizaciones sindicales, ya que la prohibición que al respecto disponía el artículo 360 del C. S. del T., desapareció como consecuencia de la declaración de inexequibilidad que sobre dicho precepto profirió la Corte Constitucional en la sentencia C797 de 2000.

Por tanto, aun cuando es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos, en caso de que existan diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario de todas ellas, ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios convencionales."

Así las cosas, a folio 409 del plenario, la demandada allegó una relación de lo pagado por concepto de prima extralegal de navidad al aquí demandante en los años 2011 a 2016, documento que no fue objeto de tacha, por lo que, a la égida del extracto jurisprudencial atrás reseñado, el actor no puede beneficiarse de dos

instrumentos colectivos a la vez, de manera que resulta necesario adicionar un numeral a la sentencia recurrida, para autorizar a Comfamiliar – Huila a descontar de la condena impuesta por concepto de primas semestrales, el valor correspondiente a la prima extralegal de navidad, pagada entre los años 2014 en atención a la excepción de prescripción declarada en primera instancia y no discutida en la alzada y hasta el año 2016, que corresponde a una suma total de \$974.903.

De conformidad con el recurso de apelación, sólo resta a la Sala validar si la condena por prima de carestía se encuentra ajustada a los cánones de la convención colectiva de trabajo, concepto prestacional que se encuentra previsto en el artículo 5º de la Convención Colectiva celebrada para la vigencia 1998-1999 (fl. 235), que consiste en 5 días de salario mínimo mensual vigente en el mes de diciembre y que se liquida conforme a la siguiente tabla.

Año	S.M.L.M.V	5 días de Salario	No. Días	Total
2014	\$ 616.000	\$ 102.667	168 ¹	\$ 47.911
2015	\$ 644.350	\$ 107.392	360	\$ 107.392
2016	\$ 689.455	\$ 114.909	360	\$ 114.909
2017	\$ 737.717	\$ 122.953	147 ²	\$ 50.206
TOTAL				\$ 320.418

Como la cifra de la anterior liquidación es inferior a la concedida en primera instancia, se impone modificar el ordinal cuarto de la sentencia apelada, en lo que respecta exclusivamente a la prestación aquí estudiada, en el sentido de ordenar a la demandada a pagar al demandante la suma de \$320.418 pesos a título de prima de carestía.

Así, agotado el objeto de la apelación, se modificará la sentencia apelada en lo atinente al monto a pagar por concepto de prima de carestía, se adicionará en un numeral la sentencia recurrida, para autorizar a la demandada, que de la condena impuesta, descuenta lo pagado por concepto de prima extralegal de navidad pagada al actor en aplicación del pacto colectivo de trabajo y se confirmará en lo demás, de conformidad con las anteriores consideraciones.

¹ Número de días a liquidar para el año 2014, tomando en cuenta que la sentencia de primera instancia declaró probada parcialmente la excepción de prescripción de todos los derechos causados con anterioridad al 13 julio de 2014.

² Número de días a liquidar para el año 2017, en atención a la fecha de la sentencia de primera instancia.

COSTAS

Dado el resultado de la apelación, no habrá condena en costas porque no se causaron.

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. – MODIFICAR el ordinal Cuarto de la sentencia proferida el 28 de mayo de 2018, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, en el sentido de **CONDENAR** a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR "COMFAMILIAR HUILA** a pagar al demandante la suma de \$320.418 pesos a título de Prima de Carestía.

SEGUNDO. – ADICIONAR el numeral Séptimo a la parte resolutive de la sentencia apelada, el cual quedará así: **SÉPTIMO. - AUTORIZAR** a **COMFAMILIAR – HUILA** a descontar de la condena impuesta por concepto de primas semestrales, el valor correspondiente a la prima extralegal de navidad, pagada entre los años 2014 a 2016, que corresponde a una suma total de \$974.903.

TERCERO. – CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO. - COSTAS. Sin lugar a condena en costas en esta instancia, porque no se causaron.

QUINTO. - Ejecutoriada esta providencia, devuélvase las actuaciones al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMIREZ
Magistrado