República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva
Sala Cuarta de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

Neiva, dieciocho (18) de noviembre de dos mil veinte (2020)

Proceso	: Ordinario Laboral
Radicación	: 41001-31-05-001-2017-00037-01
Demandante	: ANA MARÍA SUÁREZ CORREA
Demandado	: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA
Procedencia	: Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.)
Asunto	: Apelación de Sentencia por ambas partes.

1.- ASUNTO

Resolver los recursos de apelación formulados por los apoderados judiciales de ambas partes frente a la sentencia del 01 de febrero de 2018, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.) en el asunto de la referencia.

2.- ANTECEDENTES RELEVANTES

2.1.- DEMANDA[1]:

Pretende la demandante que se declare que entre las partes existió una relación laboral desde el 8 de febrero de 2006, siéndole aplicable en todas sus partes la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Comfamiliar Huila y los Sindicatos Sintracomfamiliar y Sinaltracomfa, en consecuencia, se declare ineficaz la cláusula contractual que estipula el término fijo del contrato de trabajo, y se remplace por la de a término indefinido, que conduce al amparo por el fuero circunstancial hasta tanto no se resuelva el conflicto laboral, que conlleva

[1] Folio 394 a 407 del cuaderno No. 2 y 3

a la ineficacia del despido efectuado el 7 de septiembre de 2016, en consecuencia al reintegro a su puesto de trabajo sin solución de continuidad, y pago de la indemnización y todos los salarios dejados de percibir.

Los anteriores pedimentos los sustenta en el hecho que estuvo vinculada a la demandada mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 08 de febrero de 2006, desempeñando el cargo de coordinadora de crédito, afiliándose al sindicato Sinaltracomfa el 6 de septiembre, con el cual existe y está vigente una Convención Colectiva de Trabajo con la entidad encartada, y al fusionarse aquél con Sintracomfamiliar del Huila resulta beneficiaria de todos los derechos convencionales, al no encontrarse el cargo desempeñado dentro de las excepciones establecidas en la disposición convencional, como lo es, el carácter de indefinido del contrato de trabajo, y el amparo por el fuero circunstancial al no haberse resuelto el pliego de peticiones que generó el conflicto laboral, siendo así su despido debía estar precedido del permiso de juez del trabajo.

2.2**.-** CONTESTACIÓN A LA DEMANDA[2]

Al contestar la demanda, admite los hechos consistentes en la vinculación laboral, pero en diferentes épocas, aclarando que el cargo de coordinadora de crédito corresponde al de jefe de sección, de acuerdo a la antigua nomenclatura de cargos que regía en la entidad; así como que el despido acaeció el 7 de septiembre de 2016, al igual que de la existencia del sindicato Sinaltracomfa, de la vigencia de la Convención Colectiva, de la presentación del pliego de peticiones por Sinaltracomfa a Comfamiliar Huila; y niega los hechos de la afiliación de la accionante a Sinaltracomfa, así como del beneficio de fuero circunstancial, por cuanto al momento de la comunicación del despido no tenía conocimiento de la afiliación, por ende no se le aplica el acuerdo convencional al no formar parte de la organización sindical durante la vigencia de su contrato de trabajo, además por la exclusión de los beneficios convencionales de ciertos cargos, dentro de los cuales el de la demandante, que si bien varió el nombre, las funciones se conservaron. Razones anteriores para

[2] Folio 418 a 424 cuaderno No. 3: contestación

oponerse a todas las pretensiones, formulando las excepciones que denominó "*prescripción, buena fe".*

2.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA[3]

El Juez Primero Laboral del Circuito de Neiva (H.), accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda, declarando la existencia del contrato de trabajo, a término indefinido desde el 8 de febrero de 2007 al 7 de septiembre de 2016, en aplicación de la Convención Colectiva que rige para empleados de Comfamiliar, bajo el sustento de la cláusula primera que se extiende a todos los trabajadores de la empresa que estuvieran o no afiliados al Sindicato, constituyéndose la denominada cláusula de envoltura; y excluyendo de la declaración los tiempos laborados a través de Temposur S.A.S., por no haber sido vinculado al proceso, ni existir pretensión frente a aquella de declarar la existencia de un único contrato. Por otro lado, declaró que la demandante es beneficiaria de los derechos convencionales en los periodos que ocupó el cargo de coordinadora de crédito, el cual no está contemplado dentro de las excepciones de la Convención colectiva, como sí lo está el de jefe de sección que igualmente desempeñó la actora en otros periodos respecto de los cuales perdió la posibilidad del beneficio.

Finalmente, la pretensión de aplicabilidad de amparo de fuero circunstancial, se deniega, al considerar que la normativa reguladora señala tal beneficio para aquellos trabajadores que hubieren presentado al patrono el pliego de peticiones, sin que, para dicho momento, año 2014, siquiera la demandante se encontrara afiliada al sindicato, negando el reintegro y restantes pretensiones, condenando en costas a la parte demandante.

3.- RECURSOS DE APELACIÓN

3.1.- La parte demandante inconforme parcialmente con la decisión de primer grado[4], en los numerales tercero, cuarto, quinto y sexto de la sentencia, consistentes en la negativa de la calidad de aforada de la demandante

[3] CD Minuto: 1h:22':55: Sentencia apelada 01 de febrero de 2018

[4] CD Minuto: 1h:48':48 Recurso de apelación parte demandante.

al momento del despido, argumentando que el amparo deprecado no sólo opera para aquellos trabajadores que han suscrito el pliego de peticiones o el sindicato que lo hubiere presentado, sino que la norma garantiza para aquellos trabajadores independientes no sindicalizados que se adhieran al pliego que se estaba discutiendo, por lo que al momento del despido existía el conflicto laboral, al encontrarse en la etapa de constitución y decisión del Tribunal de Arbitramento, y al encontrarse afiliada estaba amparada por el fuero circunstancial.

Por otro lado, disiente de la condena en costas a su cargo en totalidad, cuando de las pretensiones se accedió parcialmente, razón por la que la normativa reguladora señala otra distribución.

3.2**.-** La parte demandada presenta recurso de apelación parcial frente a los numerales primero y segundo de la sentencia de primera instancia[5], referentes a la declaratoria de existencia de un único contrato de trabajo a término indefinido, bajo el sustento de no haber atendido el fallador *a quo* que la modalidad contractual obedeció a la voluntad de las partes, quienes optaron por firmar contratos de trabajo a término fijo, los que se liquidaron y terminaron de mutuo acuerdo, sin reparo alguno por la accionante, y que si bien se evidencian imprecisiones en el organigrama de la entidad, lo que se determina es la exclusión de los cargos de dirección, confianza y manejo para beneficios convencionales, como el que ocupó la demandante como jefe de sección, y luego cambiado su nombre por el de coordinador de crédito, que implicar hacer extensivo la prohibición de los beneficios convencionales.

3.3**.-** En el término de traslado concedido en esta instancia**,** acorde a los mandatos del Decreto 806 de 2020, la parte demandante apelante guardó silencio.

A su turno, la entidad demandada igualmente apelante, presentó por escrito alegatos de conclusión en esta instancia, solicitando revocatoria de los numerales de la sentencia que reconocieron a la demandante como

---

5 CD Minuto: 1h:58’:32= Recurso de apelación parte demandada.

beneficiaria de la Convención Colectiva. Por otro lado, que se confirme lo referente a la inexistencia del fuero circunstancial, bajo las razones del *a quo*.

4**.-** CONSIDERACIONES DE LA SALA

Acorde con el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., la órbita de competencia de la Sala se circunscribe a determinar si la demandante es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el sindicato Sintracomfamiliar y la Caja de Compensación Familiar del Huila, en lo que respecta a la modalidad a término indefinido de los contratos de trabajo, que de resultar positiva la respuesta, examinar si es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo, así como del fuero circunstancial, a efectos de establecer la procedencia del reintegro peticionado en la demanda, o si por el contrario, como lo pretende la parte pasiva, se suscribieron entre las partes de la litis sendos contratos de trabajo a término fijo, sin cumplir la demandante los presupuestos para beneficiarse de la garantía foral.

4.1.- Con base en la demanda y la contestación, se determina que están por fuera de discusión los siguientes hechos: la vinculación laboral de la demandante en favor de la demandada, la remuneración percibida, el despido acaecido el 7 de septiembre de 2016, la vigencia del sindicato Sinaltracomfa, así como de la Convención Colectiva de Trabajo celebra en 1975 y sus diversas modificaciones suscritas por Sintracomfamiliar del Huila y Sinaltracomfa; la fusión de los referidos sindicatos, la presentación de pliego de peticiones por el sindicato Sinaltracomfa ante Comfamiliar Huila el 26 de junio de 2014.

4.2.- Procede la Sala a resolver en primera medida sobre la modalidad del contrato de trabajo, como reparo de la entidad demandada, frente al cual, se acude a 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[6], por tanto, cumplido el artículo 479 del C.S.T. por lo que se tienen con plena validez probatoria.

---

6 Folio 85 a 108, 146 a 152, 154 a 170, 171 a 200 del C-1, Folios 201 a 207 del cuaderno 2

Ahora, en el hecho diecisiete de la demanda se manifiesta que "*todas y cada una de las cláusulas convencionales de la referida convención colectiva de trabajo, están integradas al contrato de trabajo suscrito entre mi poderdante y la entidad que se demanda*", descorrido como no cierto, argumentando que dicho acuerdo convencional no aplica a la demandante, y que pasa la Sala a examinar la Convención Colectiva de Trabajo 1994-1995, cuyo artículo primero señala lo siguiente[7],:

> *"ALCANCE. La disposición normativa de esta Convención se entenderá 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 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 dicha cláusula"*

En igual sentido, y en el mismo acuerdo convencional, en su artículo décimo, acordaron que, "*en el evento que Sintracomfamiliar del Huila decida afiliarse o fusionarse a un Sindicato Nacional o 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".* En el artículo décimo primero, que modificó el artículo 89 de la Convención Colectiva de Trabajo, estipula que: "…*los artículos, literales, parágrafos, 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*".

Conforme al clausulado descrito, resulta claro que los beneficios convencionales cobijan a la demandante, en razón de haberse acordado y

---

7 Folio 85 a 108, 146 a 152, 154 a 170, 171 a 200 del C-1, Folios 201 a 207 del cuaderno 2

empleado la expresión "*cualquiera de sus trabajadores*", teniéndose como una cláusula de envoltura, dado su campo de aplicación al grupo total de empleados que celebren contratos de trabajo dentro de su vigencia, que se encuentren o no vinculados a la organización sindical, como lo puntualizó el fallador de primer grado.

Por otro lado, obsérvese que mediante la Resolución No. 001950 de 21 de junio de 1995, expedida por la Jefe de División, Reglamentación y Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social[8], se resolvió cancelar en el registro sindical la inscripción del Sindicato Sintracomfamiliar del Huila, como consecuencia de la fusión con el sindicato Sinaltracomfa, por tanto los afiliados a ésta última quedarían integrados como tales con las mismas obligaciones y derechos, como en efecto se detalló en el artículo décimo de la Convención Colectiva de Trabajo 1994-1995, antes descrito, lo que significa que, las cláusulas de dicho acuerdo y de las anteriores celebradas por la demandada y Sintracomfamiliar fueron incorporadas a las convenciones celebradas posteriormente por Sinaltracomfa, para ello basta con dar lectura al acuerdo convencional 1996-1997, para concluir que todo el clausulado y disposiciones convencionales pactadas desde 1975 continuaron vigentes con las modificaciones introducidas, por ende se da continuidad a aquella, sin que la intención de las partes sea de celebrar una nueva Convención Colectiva de Trabajo, pues en cada enunciado de lo acordado señalan *"EL ARTÍCULO (….) DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO QUEDARÁ ASÍ".*

En ese orden, se determina que los derechos convencionales plasmados desde el año 1975 se aplica a todos los trabajadores que mediante un contrato de trabajo se vinculen a la Caja de Compensación Familiar del Huila, 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 fin de otorgar el carácter de contrato a término indefinido y no de varios contratos de trabajo a término fijo como los celebrados por la accionante con la entidad demandada, y punto de reparo por ésta, bajo el argumento de que las voluntad de las partes fue suscribir

[8] Folio 217 del cuaderno 2

sendos contratos de trabajo a término fijo, sin que dentro de los mismos se hubiera presentado reclamación alguna por la trabajadora, quien aceptó de mutuo acuerdo la finalización de cada uno de ellos.

Al respecto, si bien como lo sostuvo la entidad apelante en la sustentación del recurso ante el *a quo*, el contrato a término fijo está regulado por nuestro ordenamiento jurídico, en el artículo 45 del C.S.T., dentro de las modalidades de duración contractual, sin que sea menos cierto, que la Convención Colectiva es un acto regulador de los contratos de trabajo, producto de una negociación colectiva, de allí que el artículo 467 de la misma disposición la define como la que *"se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra,* ***para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo****",* lo que significa que las cláusulas convencionales regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, de ahí que a la hora de contratar la Caja de Compensación Familiar del Huila a la aquí demandante debía atender a las estipulaciones que las partes acordaron en relación con las condiciones generales de trabajo, y no sólo ceñirse a la normatividad vigente, como lo alega la convocada a juicio. (Subrayas y negrillas por la Sala).

La parte demandante como sustento de su pretensión de ineficacia de la cláusula contractual que estipula el término del contrato a fijo para declararlo indefinido, manifestó en el hecho diecinueve de la demanda, que obedecía a lo determinado en el artículo trece de la Convención Colectiva de Trabajo, el cual establece que[9]: *"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 la sección de verduras, aseo en el área de ventas del supermercado, vigilancia externa y restaurante los cuales seguirán a contrato a término fijo".*

Anterior estipulación igualmente acordada en las Convenciones Colectivas de Trabajo 1980 – 1981, 1982 –1983, 1986 –1987, 1992-1993; 1994-

9 Folio 8 y 9 del cuaderno 1

1995 en sus artículos primero[10], que denominaron "*estabilidad*" y "*contrato de trabajo*", respectivamente, con la única modificación de adición de dos parágrafos, pero conservando el carácter indefinido de todos los contratos que se celebraran en adelante, con las excepciones en torno a los cargos.

Dicha cláusula fue objeto de estudio por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, mediante laudo arbitral del 23 de marzo de 2006[11], manteniendo su vigencia como figura en la Convención Colectiva en el primigenio artículo décimo tercero, decisión cuestionada mediante recurso de anulación por el Sindicato Sinaltracomfa, y que resolvió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 10 de octubre de 2006[12], anulando los parágrafos primero y segundo del artículo décimo tercero del acuerdo convencional, lo que denota que el carácter indefinido de todos los contratos de trabajo no fue modificado, razón por la cual los beneficios convencionales continúan, bajo el entendido de la prórroga contemplada en los artículos 478 y 479 del C.S.T., al no existir manifestación escrita de darla por terminada, pues ni siquiera la demandada alega tal situación de denuncia, y ni siquiera de la existencia de una nueva Convención Colectiva de Trabajo que elimine dicha cláusula, razones para determinar que le es aplicable a la demandante, dada su vigencia.

Finalmente, tal como se expuso en párrafos anteriores, la Convención Colectiva 1978 y 1994, al fijar el alcance establecieron que, sería nula toda cláusula contractual acordada entre la empresa y sus trabajadores que no se ajuste a las condiciones establecidas en el acuerdo, lo que significa que cuenta con plena firmeza regulatoria, y que la empleadora demandada debe aplicar a los contratos de trabajo existentes para dicho momento, y los que se celebraran bajo su vigencia, como acontece en el sub lite, por ello en principio debe la demandante recibir dicho beneficio contenido en la cláusula convencional, pero dado que igualmente es cuestionado por la empresa empleadora el cargo que desempeñaba la actora, considerándolo de aquellos excluidos expresamente en la norma convencional, bajo el argumento de que se trataba de las mismas

10 Folio 127; 133; 154, 187 del cuaderno 1, respectivamente.

11 Folio 292 a 302 del cuaderno 2.

12 Folio 303 a 333 del cuaderno 2.

funciones y por ende del cargo de la actora, "*jefe de sección*", y "*coordinadora de crédito*", considerando con ello extensivo la prohibición de los beneficios convencionales.

Al respecto, la Sala revisa las constancias laborales suscritas por la coordinadora del área de gestión de talento humano de la convocada a juicio[13], que dan cuenta de la vinculación laboral de la demandante a través de seis contratos de trabajo a término fijo, que se detallan así los cargos:

CARGO	PERÍODO
Auxiliar administrativo III	08 de febrero de 2007 a 07 febrero de 2008
Auxiliar administrativo II	14 de abril de 2008 al 13 de abril de 2010
Auxiliar administrativo I	18 de mayo de 2010 a 17 de mayo de 2011
Asesor comercial externo	19 de septiembre de 2011 a 18 de septiembre de 2012
Asesor comercial externo	18 de octubre de 2012 a 28 de febrero de 2013
Jefe de sección	01 de marzo de 2013 a 30 de octubre de 2015
Coordinadora de créditos	01 de noviembre de 2015 a 07 de septiembre de 2016

Observa la Sala de la sustentación del recurso de apelación por la empresa demandada que no discutió los interregnos del contrato de trabajo declarado por el fallador de primer grado en la sentencia recurrida, a partir del 08 de febrero de 2007 a 07 de septiembre de 2016, sino que perfiló su cuestionamiento a la voluntad contractual de las partes en la suscripción a término fijo, que ya se resolvió en líneas anteriores, por lo que se releva de algún pronunciamiento respecto a la unicidad contractual, así como la demandante no cuestionó la decisión del *a quo* de excluir los periodos laborados por la actora a través de Temposur S.A.S.

Así las cosas, de la documental descrita, la demandante desempeñó los cargos de auxiliar administrativo, asesor comercial externo y coordinador de créditos, los que no están enlistados en el parágrafo primero del artículo primero

13 Folio 344 y 345 del cuaderno 2.

del acuerdo convencional 1994-1995, modificatorio del artículo segundo de la Convención Colectiva de Trabajo, pero sí, respecto del jefe de sección, que ocupó la actora desde el 01 de marzo de 2013 a 30 de octubre de 2015, sin que el denominado coordinador de crédito corresponda a un mismo cargo, como lo plantea la entidad demandada en el reparo frente a la decisión de instancia.

Refiere la empresa empleadora que dicha modificación de cargo obedeció al espíritu del acuerdo de excluir el personal directivo de los beneficios convencionales, sin que allegara al descorrer la demanda prueba de su dicho, pues nótese que ni siquiera un organigrama para establecer las jerarquías y superioridades al interior de la compañía, o un esquema organizacional de Comfamiliar – Huila, del que se puede establecer que dentro de la estructura funcional y/o administrativa, el coordinador de créditos es equivalente al jefe de sección, cargo al cual sí se le excluyó de disfrutar de los beneficios convencionales.

En línea a probar tal homologación referida en el escrito de contestación, de tratarse de un cambio de nomenclatura de jefe de sección al de coordinador de crédito, citó a los señores Daniel Gómez Pabón[14], Yulieth Andrea Cantor Gutiérrez[15], y Yady Milena Villarreal Lozano[16]. El primero manifestó no conocer distinción de aquellos cargos, la segunda informó haber conocido a la demandante como empleada del área de crédito como asesora, y luego la ascendieron como jefe de los asesores, y después coordinadora del área de crédito. Finalmente, la señora Villarreal dijo que desde el año 2014 se han realizado homologación de cargos, citando como ejemplo los directores de planeación pasaron a llamarse coordinadores de área. Indagada respecto de los motivos para el cambio de nombres, dado el cargo de la testigo al interior de la entidad, como coordinadora de recursos humanos, contestó no conocer la razón objetiva, sólo que se realizó dicha variación. Al preguntado, de los cargos desempeñados por la demandante, respondió: primero jefe de sección, y luego coordinadora de crédito, refiriéndolo como *"tuvo un ascenso".*

14 CD – Minuto: 50':00: Declaración Daniel Gómez Pabón.

15 CD – Minuto: 43':00

16 CD – Minuto: 22':37

Ante la anterior respuesta, se le preguntó si en dicho puesto vacante se había designado una nueva persona, respondiendo, que "*debió haberse suplido, son dos cargos totalmente diferentes. Actualmente existe el cargo de jefe de sección*". Resultando claro, explicativo y en detalle esta última testigo, quien por su cargo al interior de la entidad dio cuenta de que se trataban de dos cargos diferentes, el de jefe de sección y coordinador de crédito, contrario a lo argumentado por la parte demandada, al punto que dicho cargo de jefe de sección viene siendo ocupado por otra persona, por tanto, no es de recibo para la Sala el reparo de la demandada de la homologación de cargos.

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 en la aplicabilidad de los beneficios convencionales como lo concluyó el *a quo*, pero que en la redacción de la acta de audiencia celebrada el 01 de febrero de 2018, se plasmó fechas diferentes, que conduce a modificar el numeral segundo de la sentencia apelada, que quedará del 8 de febrero de 2007 hasta el 28 de febrero de 2013, es beneficiaria la demandante de los derechos convencionales, y desde el 1 de noviembre de 2015 a la fecha de su retiro 7 de septiembre de 2016, al desempeñar cargos no excluidos en la convención, y dada la modificación de su contrato en el cargo al de jefe de sección desde el 1 de marzo de 2013 a 30 de octubre de 2015, según otro sí, se excluye de los beneficios por expresa disposición de la convención colectiva al ocupar un cargo de los excluidos en los acuerdos convencionales.

4.3**.-** El siguiente reparo consistente en que la demandante es beneficiaria del fuero circunstancial, al no haberse concluido el conflicto colectivo entre la demandada y el sindicado Sinaltracomfa para el momento de su afiliación, reprochando el impugnante al *a quo* de una interpretación errónea del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, disposición reguladora de tal garantía foral deprecada, trasgresión que la hace consistir en que el fallador de primer grado se equivocó al sostener que el fuero circunstancial nace únicamente cuando el sindicato al cual está afiliada la trabajadora presenta un pliego de peticiones a la empresa, sin ocuparse de la forma en que se surtió el conflicto colectivo, esto es,

sin tener en cuenta que el mismo debe desarrollarse conforme a las etapas, plazos y procedimientos establecidos en la ley para su solución.

En ese orden, el pliego de peticiones como punto de partida para dar inicio al conflicto colectivo de trabajo, que consta de varias etapas, la presentación de pliego de peticiones, consagrada en los artículos 374 y 376 del C.S.T., la etapa de arreglo directo, regulada en los artículos 432 a 436 de igual disposición, la suscripción de una Convención Colectiva, la declaratoria y desarrollo de huelga, o en su defecto la convocatoria de tribunal de arbitramento, y cuando el conflicto llega a la instancia arbitral, con la expedición del laudo que queda en firme.

Es decir que, el conflicto colectivo de trabajo nace con la presentación del pliego de peticiones, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo la obligación para el empleador de dar inicio a la etapa de arreglo directo, y para ello debe reunirse con los representantes del sindicato o grupo de trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego, sin que pueda diferirse por más de cinco días hábiles, a tono con el artículo 433 del C.S.T. Por su parte, los trabajadores y el sindicato tienen el deber de participar activamente y no de simple espectador, en razón de tratarse de los titulares directos de las aspiraciones de mejorar sus condiciones mínimas de trabajo, conforme lo preceptúa los numerales 2° y 4° del artículo 374 del C.S.T., constituyéndose así en una obligación de la organización de trabajadores en realizar todas las gestiones administrativas y judiciales a su alcance para promover el inicio de conversaciones de arreglo directo cuando el empleador se niegue a negociar, a menos que se esté de acuerdo con tal determinación.

Por lo anterior, "*la conducta que asuman las partes en el inicio de las conversaciones y durante el trascurso de las mismas, es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de las partes del conflicto colectivo es la que marca la existencia del mismo"*, como lo ha sostenido la Sala de Casación

Laboral en sentencia SL 759 de 2019. Lo que significa que la sola presentación del pliego de peticiones al empleador no perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención o pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como el caso del incumplimiento de las etapas propias.

Ahora, una vez finalizada la etapa de arreglo directo, las partes pueden llegar a un acuerdo, caso en el cual firmarán la convención colectiva de trabajo, y si no hay consenso, le corresponde a la organización dentro de los 10 días hábiles siguientes, acudir a la declaratoria de huela o a la convocatoria de un tribunal de arbitramento, conforme lo establece el artículo 444 del C.S.T.

Con lo dicho, se tiene que el fuero circunstancial tiene su génesis con la presentación del correspondiente pliego de peticiones al empleador, bien sea por la organización sindical o por los trabajadores sindicalizados, con la finalidad de asegurar la estabilidad de todos aquellos que participan en el conflicto, mediante la prohibición de despedirlos sin justa causa comprobada, o evitar represalias contra los trabajadores involucrados.

La normativa citada enseña los presupuestos para su aplicabilidad así: i) que exista un conflicto colectivo; ii) que se produzca el despido injustificado de un trabajador durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. De ahí que, para ser beneficiario del fuero circunstancial le compete a la demandante acreditar que para el momento de su despido existía un conflicto colectivo de trabajo con la entidad demandada, como lo alega en la sustentación del recurso la actora, y no sólo de la suscripción y presentación de un pliego de peticiones para generar la protección foral como lo alegó la convocada a juicio y acogió el fallador de primer grado.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias 39453 de 2012, con ponencia del Magistrado, doctor Luis Gabriel Miranda Buelvas, y en la SL13812 de 2017, radicación 53592, con ponencia del magistrado doctor Ernesto Forero Vargas, rememoró las sentencias

del 11 de agosto de 2004, radicado 22.616 y del 28 de febrero de 2007, radicado 29.081, que señalan:

> *"(…) Pero si esa protección comprende inicialmente a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones, nada se opone a que la misma se extienda a aquellos que en el curso del conflicto decidan, de una parte, afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones, o de otra, a aquellos no sindicalizados que se adhieran al pliego de peticiones presentados directamente por sus compañeros igualmente no pertenecientes a ninguna organización sindical. La misma teleología atrás comentada comprende esta hipótesis.".* (Subrayas fuera del texto original).

Siguiendo el precedente jurisprudencial, determina la Sala que el fallador de primer grado incurrió en la interpretación errónea denunciada por la parte demandante del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, al considerar que el fuero circunstancial sólo cobija a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones, pues es preciso advertir que sin importar incluso que la afiliación al sindicato ocurriera con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones, la afiliada goza de la protección foral siempre y cuando para ese momento el conflicto colectivo persistiera.

Así las cosas, se procede a revisar las documentales obrantes en el expediente, a fin de determinar el inicio al conflicto colectivo de trabajo, para ello acude la Sala al pliego de peticiones presentado a la entidad empleadora mediante oficio radicado el 27 de junio de 2014[17], sin obrar prueba de su culminación, ya sea a través de una convención colectiva de trabajo, laudo arbitral o recurso de anulación, con el cual se determine el hito final del conflicto, y por ende hasta cuando operó la garantía del fuero circunstancial implorado por la accionante, sin que tenga acogida el argumento de la parte demandante apelante, en torno a que el juez de instancia consideró que a la fecha del despido, no existiera conflicto colectivo, pues del audio contentivo de la audiencia celebrada en la que se emitió sentencia que puso fin al proceso, al respecto señaló que, *"(…) para la fecha de afiliación de la demandante al*

17 Folio 373 a 387 del cuaderno 2

sindicato, 6 de septiembre de 2016, el conflicto no estaba en el momento de presentación de pliegos", lo anterior, en sustento de la tesis de negar tal pretensión, sin que ello significara la culminación del conflicto colectivo de trabajo, sino que ya había concluido la etapa de presentación de pliego de peticiones para la fecha de afiliación.

Así las cosas, las etapas de la negociación colectiva previstas legalmente son consecutivas y de obligatoria observancia, probando la demandante que el 27 de junio de 2014 se dio inicio al conflicto colectivo de trabajo, y su desvinculación laboral el 07 de septiembre de 2016[18], sin demostrar que para ese momento persistiera el conflicto colectivo de trabajo, pues de las documentales allegadas la última data del trámite adelantado es la de un oficio suscrito por la Inspectora Tercera de Trabajo, del 21 de agosto de 2014, solicitando al representante legal de la Caja de Compensación Familiar Huila la conformación de mesa de negociación de pliego de peticiones de los trabajadores, es decir que sin probanza de que para su retiro el conflicto se encontrara activo.

Por otro lado, en vista de que el pliego de peticiones aludido por la accionante, como al que se adhiere, fue presentado por el sindicato Sinaltracomfa, debe entonces así probar que hace parte de la organización sindical, para el efecto aportó certificación de aquella[19], expedida el 20 de septiembre de 2016, de afiliación de la demandante el día 06 de septiembre de 2016, y mediante oficio radicado el 07 de septiembre de 2016[20] le comunicó a su empleador Comfamiliar Huila de la afiliación a Sinaltracomfa, así como de adherirse al pliego de peticiones presentado por el sindicato, la que es objeto de cuestionamiento por la entidad demandada al contestar la demanda, bajo el argumento de no haber sido conocida tal afiliación para la fecha de comunicación de su despido en el mismo día, solo que por horas de diferencia.

En esa medida, tal y como lo señala la entidad demandada apelante en el escrito de alegaciones allegado en esta instancia, que *"la afiliación al*

18 Folio 366 del cuaderno 2

19 Folio 367 del cuaderno 2

20 Folio 368 del cuaderno 2, reiterado a folio 434 del cuaderno 3

sindicato no obedeció a buscar reivindicaciones laborales sino básicamente a tratar de impedir su despido", y que esta Corporación ya ha emitido pronunciamientos al respecto, en la Sala Tercera de Decisión, que la integra la ponente de esta Sala Cuarta, y el Magistrado Edgar Robles Ramírez, con ponencia de la Magistrada Gilma Leticia Parada Pulido, en decisión del 19 de octubre de 2020, dentro del proceso radicado 2017-00438-01, siendo demandante, Flor Dely Mendoza Suárez, al señalar que: *"(…) 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…".*

Pues obsérvese, como se puso de presente líneas anteriores, de la relación de fechas de comunicación de la afiliación a la organización sindical por parte de la demandante, 7 de septiembre de 2016, y la de la terminación del contrato de trabajo, de igual fecha, que como bien lo aduce la parte recurrente demandante, se trata de escasas dos horas y media de diferencia entre un hecho y el otro, según los sellos de recibido plasmados en la primera ocho de la mañana (8:00 a.m.) y diez y treinta y siete de la mañana (10:37 a.m.), de la segunda, que en últimas, resulta afín los dos sucesos, y por ende denota la finalidad de refugiarse en tal garantía foral implorada en esta demanda con la vinculación al sindicato en ese período de negociación, para así evitar un despido, como el que aconteció y pretende su reintegro derivado de la protección establecida en el artículo 25 de la disposición normativa ya citada, reparo de la demandante que se desestima, porque si bien el fallador *a quo* incurrió en la interpretación errónea declarada cuando concluyó que sólo se benefician del fuero circunstancial los trabajadores que hubieran presentado pliego de peticiones, no es menos cierto que la decisión se confirma pero por razones diferentes, que corresponden a las aquí anotadas.

4.4.- Finalmente, la inconformidad de la parte demandante por la condena en costas en su contra en la totalidad, sin atender el *a quo* que se accedió parcialmente a las pretensiones, considerando con ello que las normas procesales señalan algo distinto, reparo que tiene vocación de prosperidad,

porque la imposición de costas se sujeta a las reglas contenidas en el artículo 365 del C.G.P., cuyo numeral 5° contempla para el evento de la prosperidad de prosperidad parcial de la demanda, la facultad del juzgador de abstenerse de condenar en costas o pronunciar condena parcial, expresando los fundamentos de la decisión, como acontece en el presente asunto en el que prosperan algunas de las pretensiones planteadas y por ende hay lugar igualmente a la condena parcial en un 50%, sin que sea el presente recurso contra la sentencia el llamado a dilucidar el monto de las agencias en derecho a tono con los mandatos del artículo 366 numeral 5 del C.G.P., al regular que solo puede controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación del auto que apruebe la liquidación de costas. Razón para modificar el numeral sexto de la sentencia apelada, en el sentido de condenar parcialmente en costas procesales de primera instancia a la parte demandante en un 50%.

4.5- Atendiendo la resolución desfavorable del recurso de apelación formulado por la parte demandada, conforme a la regla contenida en el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas de instancia en favor de la parte demandante, que deberán ser liquidadas por el juzgado de conocimiento, conforme al artículo 366 del C.G.P., sin lugar a condena en costas a la actora, dada la prosperidad parcial del recurso de alzada.

En armonía con lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil - Familia – Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1.- MODIFICAR los numerales SEGUNDO y SEXTO de la sentencia objeto de apelación proferida el 01 de febrero de 2018, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H), en torno a los tiempos en los cuales la demandante es beneficiaria de los derechos convencionales, del 8 de febrero de 2007 hasta el 28 de febrero de 2013, y desde el 1 de noviembre de 2015 a la fecha de su retiro 7 de septiembre de 2016. Así como, condenar parcialmente en

costas procesales de primera instancia a la parte demandante en un 50%, respectivamente.

2.- CONFIRMAR los restantes numerales de la sentencia anotada, pero bajo los argumentos expuestos en la presente sentencia en torno al amparo por el fuero circunstancial.

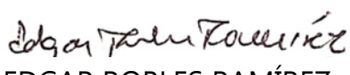
3.- CONDENAR en costas de instancia a la parte demandada. SIN LUGAR A CONDENA EN COSTAS a la demandante.

4.- DEVOLVER el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

Los Magistrados,

ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ



EDGAR ROBLES RAMÍREZ

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA