

Señor
Magistrado Sustanciador
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva (H).
secsnei@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ref.:
Proceso: ORDINARIO LABORAL.
Radicado: 410013105002201700325-01
Demandante: JORGE ENRIQUE BELTRÁN CHITIVA.
Demandado: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA-COMFAMILIAR HUILA.
Asunto: ESCRITO DE ALEGACIONES EN SEDE DE APELACIÓN.

LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ, mayor de edad, vecino de Neiva (H), identificado civil y profesionalmente como aparece al pie de mi correspondiente firma, y actuando en mi calidad de apoderado judicial de la entidad demandada, de manera respetuosa, a través del presente escrito y dentro del término concedido, me permito precisar que, de manera previa, el día 4 de mayo hogaño, vía correo electrónico se allegó al despacho judicial escrito de alegaciones, no obstante, y dado la fijación en lista del 5 de mayo siguiente, procedo nuevamente y en los mismos términos, a descorrer el traslado para presentar las **ALEGACIONES**, en sede de apelación, de conformidad con lo ordenado en auto del 27 de abril de 2021, y conforme lo dispuesto en el art. 82 y ss. del C.P.T. y la S.S., en consonancia con lo dispuesto en el art. 15 del Decreto 806 de 2020, y de acuerdo a las siguientes argumentos:

El *a quo* dentro del proceso del asunto, resolvió en primera instancia declarar infundadas las excepciones de mérito formuladas por la parte que represento, salvo, la improcedencia de la acción de reintegro que sí resultó fundada, declaró que entre el sindicato SINALTRACOMFA, seguía vigente la convención colectiva suscrita en 1994, entre SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA y COMFAMILIAR HUILA, luego de efectuarse la fusión, y que por tanto le era aplicables al demandante las prerrogativas, allí establecidas, que como consecuencia de ello, entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 13 de enero de 2015 al 9 de mayo de 2017, en el cargo de docente.

Así mismo, ordenó denegar las demás pretensiones de la demanda, y condenó en costas a mi representada.

Frente a la anterior decisión, mi representada a través de apoderado judicial, procedió a interponer recurso de apelación de manera parcial, por cuanto la parte, sí está de acuerdo con la prosperidad de la excepción de mérito relacionada con la improcedencia de la acción de reintegro, pero no, con el hecho de haber definido y condenado a la Caja de Compensación al pago de las demás pretensiones de la demanda; el cual fue sustentado en audiencia, y concedido en la misma, por el señor Juez de instancia.

En ese orden, y como alegaciones en sede de apelación, me permito manifestar que, en el plenario no existió fundamento legal y fáctico para declarar y condenar a Comfamiliar del Huila, al pago de las demás pretensiones, por cuanto, en consideración a la excepción de fondo que se denominó en el escrito de contestación de demanda "*improcedencia de debatir asuntos diferentes a la vulneración de su condición de aforado*", ello es un asunto que se encuentra demostrado en el escrito de contestación y que se considera debió el señor Juez de Instancia haber tenido en cuenta para definir la asignación y la garantía de los derechos en favor de este, cuando nos deniega las pretensiones.

Fíjese su señoría que, el Sr. Jorge Enrique Beltrán C. fue vinculado como trabajador para cumplir una actividad de docente, mediante la modalidad de contrato de trabajo por labor académica o año escolar, durante los

siguientes periodos: i) del 13 de enero al 11 de diciembre de 2015, ii) del 18 de enero a 9 de diciembre de 2016, y iii) desde el 1 de febrero al 9 de mayo de 2017, tal como da cuenta la documental obrante en el plenario.

Lo anterior, en consideración a la voluntad de las partes, en palabras de la H. Corte Constitucional, “*Son permitidos siempre que provengan del acuerdo entre las partes, es decir que haya consenso entre el empleador y el trabajador sobre la duración de la relación laboral, y no de la imposición del legislador, pues ésta se opone a la Carta en cuanto condena por vía general a una determinada clase de trabajadores a la inestabilidad en el empleo.¹*”; y en consideración a que el mismo ordenamiento laboral, en el art. 101 del C.S.T., así lo autoriza, así: “*DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación.*”

Ahora bien, en el plenario se encuentra acreditado que el demandante, se afilió al sindicato SINALTRACOMFA, solo hasta el 29 de julio de 2016.

Por su parte, el art. 13 de la convención en mención señala: “*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 término fijo. (...)*”

Y en el mes de mayo de 2017, SINALTRACOMFA y COMFAMILAIR suscribieron el acta de acuerdo sobre la negociación puntos que se modificarán en la convención colectiva de trabajo suscrita entre el mencionado sindicato y la Caja, en la que se definió en el artículo segundo: “*Alcance: Las disposiciones normativas de esta convención se aplicarán a los contratos individuales de trabajo del personal sindicalizado o que se sindicalice en el futuro a Sinaltracomfa o al Sindicato que lo reemplace o sustituya y que preste los servicios a la Caja de Compensación Familiar del Huila o la organización empresarial que la reemplace o sustituya.*”

En ese contexto, debe precisarse que no es cierto que le esté prohibido a la Caja de Compensación Familiar suscribir contratos a término fijo, en consideración a la labor académica o año escolar, y mucho menos, es cierto que, la convención colectiva le imponga la obligación de vincular a los docentes, contrario a lo previsto en el art. 101 del ibídem, por cuanto admitir ello, sería convertir el funcionamiento de la entidad, en una actividad improductiva y contrario al espíritu del legislador.

Además, nótese como el art. 13 de la cita convención, cuyas prerrogativas solo resulta aplicable al personal sindicalizado, dispone que se exceptúa de tal disposición, los trabajos que sean necesario con carácter temporal, como lo son, el de los docentes, los cuales se caracterizan porque se entienden celebrados por la duración del año escolar.

Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia del 23 de abril de 2001, Radicado 15623², consideró:

“Contrato de trabajo con profesores, duración y prestaciones. “Sin duda este precepto desarrolla una modalidad especial de duración del contrato de trabajo, distinta de las que menciona el artículo 45 del mismo estatuto laboral, y junto a otras disposiciones legales conforma un régimen especial para estos servidores, algunas de cuyas particularidades son las siguientes:

El régimen está destinado a quienes cumplan labores en condición exclusiva de profesores de colegios, universidades u otros establecimientos particulares dedicados a la enseñanza y se explica por qué los

¹ C-483 de 1995.

² Con ponencia del Dr. Francisco Escobar Henríquez.

servicios de éstos trabajadores normalmente no son requeridos durante todo el año calendario ya que las vacaciones estudiantiles suelen prolongarse por varios meses durante dicho año.

Conforme quedó definido, contempla una duración contractual presunta de ahí que no requiera la forma escrita, aunque no hay impedimento para que las partes se acojan explícitamente a ella por un acuerdo verbal o documental que desde luego contenga la voluntad de vincularse por el periodo académico. Pero la modalidad no es forzosa o excluyente para los profesores sino sucedánea o supletiva frente a la ausencia de una expresión válida diferente de los contratantes, o sea que en principio estos tienen la posibilidad de convenir cualquiera de las duraciones permitidas, como a término fijo, indefinido o por /a duración de determinada labor, caso en el cual se aplica a la relación laboral del régimen común establecido en la legislación para la respectiva modalidad. (...)."

En consecuencia, el señor Juez no debió otorgarle el carácter de contrato de trabajo a término indefinido, a los suscritos por Comfamiliar del Huila, con el aquí demandante, por cuanto se itera, el ordenamiento jurídico admite la celebración de los mismos, de esa manera, sumado al hecho que la convención también lo autoriza, y no le impone la obligación de vincular a los docentes, contrario a lo previsto en el art. 101 ibídem.

De otro lado, es menester precisar que, no es cierto que la H. Corte Suprema de Justicia desconozca la posibilidad de que se puedan suscribir este tipo de contratos, al en sentencia SL14517 del 13 de septiembre de 2017, bajo el radicado No. 52363, la Sala de Casación Laboral de ese Alto Tribunal consideró que el hecho que se suscriba un contrato a término fijo, no implica que se esté violando ninguna convención colectiva, como aquí lo quiere hacer ver el despacho judicial, además, ese Alto Tribunal consideró que el vencimiento del plazo fijo pactado no puede asimilarse a un despido.

Ahora, sin desconocer los argumentos planteados, y en gracia de discusión, y en el evento que el señor Juez confirme los argumentos del a quo, debe precisarse que la tan implorada petición de la demandante, debió ser atendida a partir del momento de la afiliación del demandante al sindicato, y no lapsos de tiempo anteriores a esta, por cuanto se itera, sus prerrogativas solo resultaban aplicables al personal sindicalizado.

En este orden, no le asiste razón al Juez de primera instancia, y consecuencia, la decisión emitida en disfavor de la Caja deberá ser revocada.

En tales términos, el suscrito presenta las alegaciones en sede de apelación.

Atentamente,



LUIS FERNANDO CASTRO MAJÉ
C.C. No 7.7116.308 de Neiva (H).
T. P. No 139.356 del C. S. de la J.