



**II. ARGUMENTOS DE DEFENSA**

No existe ningún compendio o recopilación suscrita entre el Sindicato “Sinaltracomfa comité seccional Neiva y Comfamiliar”, y por ello no se encuentra así depositado en el Ministerio del Trabajo; diferente es que la parte actora hubiese recopilado documentos y los hubiese organizado como un compendio para uso propio y sin que para ello tuviese algún tipo de acuerdo previo con la Caja o constituya prueba de las convenciones o convención suscrita modificada en diferentes oportunidades, para efectos probatorios lo conducente para probar lo convencionado son las convenciones suscritas debidamente depositadas.

no hay posibilidad de que los beneficios convencionales se consideren como propiedad de una organización sindical, sino que se consideran derechos de los trabajadores que hicieron parte de la negociación, entonces, no es cierto que SINALTRACOMFA hubiere heredado los derechos de la convención colectiva de trabajo que la Caja hubiere negociado y suscrito con SINTRACOMFAMILIAR. Sobre el particular es necesario manifestar que no hay posibilidad de que la convención colectiva a que se refiere el demandante haga parte integral del cualquiera de los contratos de trabajo que este hubiese suscrito con la Caja de Compensación, toda vez que este como trabajador no sindicalizado, presentó ante la corporación pliego de peticiones para elevarlo a pacto colectivo y hacerlo aplicable solamente a quienes lo hubieren suscrito, siendo así y considerando que el pacto que se derivó de dichas negociaciones se suscribió el 08 de agosto de 2011 y fue depositado en la Dirección Territorial Huila del Ministerio del Trabajo el 10 de agosto de la misma anualidad, y su vigencia se contempló del 01 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2016; se tiene que los contratos suscritos por el demandante y la caja desde la vigencia 2009 estuvieron cobijados por dicho pacto colectivo.

Teniendo en cuenta la reunión sostenida el 17 de enero de 2017 entre una delegación del sindicato SINALTRACOMFA NEIVA y una delegación de Comfamiliar llevada a cabo en las instalaciones del club los lagos se acordó realizar una modificación parcial el cual se materializó el 24 de mayo de 2017 el cual debe ser tenido en cuenta por el honorable tribunal para efectos de proferir cualquier decisión relacionadas con las pretensiones de la parte demandante, de igual manera, debe tener en cuenta que la convención colectiva que dice el demandante le sea aplicada solo por decisión de la misma beneficia a los afiliados de la organización sindical con la que se suscribió la respectiva convención, circunstancia que no es viable por cuanto la convención colectiva no es aplicable a la totalidad de trabajadores de la corporación por cuanto esta se aplica conforme a las normas vigentes a los trabajadores sindicalizados y aquellos que deseen adherirse al mismo, razón por la cual el honorable tribunal debe

**LUÍS EDUARDO POLANIA UNDA**  
*Abogado*

---

*Universidad Católica de Colombia*

considerar como cierto lo manifestado por la demandada anexo en la contestación de la demanda cuando le solicita al despacho de primera instancia rechazar las pretensiones de la demanda a habida cuenta que la demandante en su momento se adhirió como beneficiaria al pacto colectivo en su condición de trabajadora no sindicalizada y desde el mismo momento en que se adhirió fue beneficiario de todos los beneficios propios del pacto colectivo hasta la fecha en que se afilió a la organización sindical, es decir el 21 de septiembre de 2017.

De acuerdo a lo anterior en el escrito de contestación de la demanda, el suscrito como apoderada de la demandada formula como excepciones las siguientes:

1. IMPOSIBILIDAD DE RECIBIR BENEFICIOS DE CONVENCION COLECTIVA Y PACTO COLECTIVO. El código sustantivo del trabajo, ha manifestado en su artículo 467 que la convención colectiva de trabajo es 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 durante su vigencia; posteriormente el legislador definió en el artículo 470 ibídem que las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

Se reitera además al Honorable Despacho que se encuentra probado que la señora ANDREA MILENA MEJIA NIETO se afilió al sindicato SINALTRACOMFA SECCIONAL NEIVA desde el día 21 de septiembre de 2017, rigiendo para su relación laboral por voluntad propia el pacto colectivo, siendo entonces improcedente la reclamación retroactiva de los derechos convencionales, máxime cuando fue su decisión adherirse al pacto colectivo en su relación laboral con la Caja de Compensación Familiar del Huila.

2. APLICACION DE CONVENCION COLECTIVA A TRABAJADORES PERTENECIENTES AL SINDICATO NEGOCIADOR Y A TRABAJADORES QUE SE ADHIERAN A LA RESPECTIVA CONVENCION. El tribunal superior de Neiva en casos similares ha ratificado que la condición suscrita entre SINTRACOMFA le es aplicable a todos los trabajadores de comfamiliar sin hacer distinción en aquellos sindicalizados. y quienes no, fundamentando esta posición en lo dispuesto por la sentencia de anulación número 29885 del 10 de octubre de 2006 proferida por la Corte Suprema de Justicia que ordenó la nulidad de los parágrafos 1 y 2 del artículo Primero del laudo arbitral de 2006, no resulta de recibo en el presente caso en el cual, si bien el trabajador no fue sindicalizado o afiliado hasta el 27 de enero de

# **LUÍS EDUARDO POLANIA UNDA**

**Abogado**

---

## **Universidad Católica de Colombia**

2017, si fue beneficiario del pacto colectivo del cual fue suscriptor y beneficiario hasta el día anterior de su afiliación a SINALTRACOMFA en la que libre y voluntariamente decidió acogerse a la convención vía afiliación, pues para ser beneficiario de la misma es imprescindible que el trabajador se afilie, porque sin mas no puede beneficiarse de la convención y pacto colectivo.

Aceptar dicha teoría sería dejar al arbitrio del trabajador el gozar del pacto colectivo, para luego con capricho y mala fe, disponer de la afiliación al sindicato para recoger retroactivamente los beneficios convencionales. **(En sentencia de la corte constitucional 711-201 del 2002)**

3. EXCLUSIÓN DE BENEFICIOS CONVENCIONALES POR NO ADHERENCIA AL SINDICATO Y SUSCRIPCIÓN DE PACTO COLECTIVO. Como quiera que se encuentra demostrado en el curso procesal que el demandante se declaró trabajador no sindicalizado y con base en ello suscribió el pliego de peticiones y posterior pacto colectivo celebrado con los trabajadores no sindicalizados de Comfamiliar, es pertinente manifestar que los dos instrumentos de negociación colectiva de los que hoy pretende beneficiarse el actos (convención y pacto), de acuerdo a su estructura legal son excluyentes, y su adherencia a uno u otro depende de forma exclusiva a la voluntad y autonomía del trabajador a través del ejercicio del derecho de asociación.
4. NO RETROACTIVIDAD DE LOS DERECHOS CONVENCIONALES. En el caso sub examine, la demandante no gozaba de derechos convencionales, ni era afiliado a ningún sindicato el día 01 de agosto de 2012, cuando suscribió su primer contrato de trabajo a término indefinido con la Caja de Compensación, como tampoco fue afiliado en los años 2012, 2013, 2014 2015 y 2016 al sindicato "Sinaltracomfa Comité Seccional Neiva", y por lo tanto no es posible jurídicamente que le sean aplicables las normas propias de una convención colectiva a la que por decisión propia no se adhirió, y que además fue negociada y celebrada por un sindicato al que la señora ANDREA MILENA MEJIA NIETO se afilió hasta 21 de septiembre de 2017. *Sobre el particular la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sent. Oct. 15/92. Rad. 5202 M.P. Jorge Iván Palacio, manifiesta: "Ciertamente, una cosa es que las normas sobre trabajo se apliquen a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir y otra bien diferente es que ellas, con un verdadero efecto retroactivo y no meramente retrospectivo, modifiquen hechos anteriores a su existencia, mudando en relación contractual lo que en realidad fuera una relación legal y reglamentaria, o viceversa. Una cosa es tomar en consideración hechos acaecidos en el pasado para hacerle producir efectos futuros y otra muy diferente, y que nuestra*

**LUÍS EDUARDO POLANIA UNDA**  
**Abogado**

---

*Universidad Católica de Colombia*

ley no consagra, es la transformación ex post facto de tales hechos por virtud de una ley que no regia al momento en que tuvieron ocurrencia" (el subrayado fuera de texto).

5. PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS LABORALES. Al respecto debe analizar el Despacho, la prescripción extintiva de la acción. Para ello, ha de considerarse que el artículo 41 del D. 3135 de 1968 establece la prescripción de tres años contados desde que la respectiva obligación se hace exigible. Hizo lo propio con el artículo 151 del CPT y SS que consagra la prescripción de las acciones que emanan de las leyes sociales, igualmente, de tres años. Y, a reglón seguido, concluyó que "las acciones laborales para reclamar los derechos laborales prescriben en tres años (prescripción trienal)."

Siendo así, se tiene que no podría cobrar las supuestas prestaciones sociales a las que tiene derecho la demandante, en los términos pretendidos, debido precisamente a que si consideraba la existencia del derecho que hoy reclama, debió dentro del término definido por el legislador reclamarlo ante el empleador y posteriormente ante la jurisdicción; sin embargo en el caso objeto de estudio el trabajador no solicitó el reconocimiento pertinente a la corporación y a su vez no lo solicitó ante la jurisdicción guardando silencio y ejecutando una conducta de inactividad que debe ser sancionada a través de la declaratoria de la prescripción en los términos definidos en las normas vigentes.

6. NO CONSTITUCIÓN DE REQUISITO PREVIO PARA LA APLICACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 65 DEL C.S.T. El artículo 65 del C.S.T., contempla la indemnización por falta de pago, procedente su y solo si para las acreencias laborales dejadas de pagar a la terminación del contrato de trabajo. En este sentido, es evidente que el trabajador -demandante a la fecha tiene relación laboral vigente con la entidad demandada, sin que pueda ser exigible la indemnización por falta de pago por la inexistencia de terminación del contrato.

Por ello señor Juez solicito se sirva rechazar por improcedente la pretensión respecto de la indemnización por falta de pago planteada por el actor en la demanda

7. En tanto el trabajador fue acreedor y beneficiario del pacto colectivo hasta el día 21 de septiembre de 2017, tal como se desprende certificación anexa a la presente contestación de demanda expedida por la Coordinación del Área de Gestión del Talento Humano de la Corporación, sin que la demandada como empleadora haya sido notificada de tal situación, sino hasta el día que el sindicato notificó al empleador de la condición de sindicalizado de la demandante.

**LUÍS EDUARDO POLANIA UNDA**  
*Abogado*

---

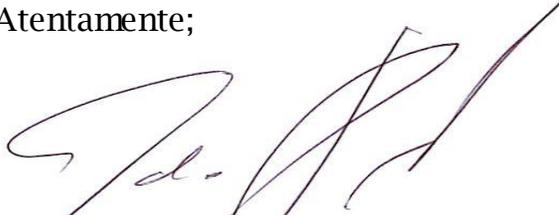
*Universidad Católica de Colombia*

**Petición:** Por los argumentos anteriormente planteados, y teniendo como fundamento el acervo probatorio recaudado, me permito solicitarle al honorable tribunal, proceda a revocar en los términos del recurso de apelación la sentencia indicada en la referencia.

**NOTIFICACIONES**

Al suscrito en la calle 51 No. 3w-87 Br. Colinas del norte o al correo electrónico [luiseduardopolania@yahoo.com.mx](mailto:luiseduardopolania@yahoo.com.mx)

Atentamente;



**LUÍS EDUARDO POLANIA UNDA**  
C.C N°. 12.112.273 de Neiva  
T.P. N°. 36.059 del C. S. de la J.