

**..TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 58 DE 2021

Neiva, treinta (30) de agosto dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO DE ANDREA MILENA MEJÍA NIETO CONTRA LA CAJA
DE COOMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA. RAD. No. 41001-31-05-001-
2018-00410-01.**

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 desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia proferida el 8 de octubre de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, dentro del proceso ordinario de la referencia, en la que se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita la demandante, previa declaración de las siguientes aspiraciones, a saber: i) que le es aplicable en todas sus partes la convención colectiva de trabajo suscrita entre Comfamiliar del Huila y los sindicatos Sinaltracomfa y Sintracomfamiliar del Huila, ii) que entre aquella y la demandada existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de abril de 2009, iii) que es ineficaz la cláusula contractual que fija término

de duración del contrato y iv) que tiene derecho al reconocimiento de todos los emolumentos consagrados en el contrato de trabajo desde el inicio de la relación de laboral; se condene a la enjuiciada, al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales pactadas en la referida convención, la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., lo que resulte probado ultra y extra *petita* y las costas procesales.

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

Que se encuentra vinculada a la Corporación Caja de Compensación Familiar del Huila mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de abril de 2009, en el cargo de Auxiliar Administrativa II, labor por la que recibió una contraprestación económica para el 2018, en cuantía de \$1'040.500.

Afirmó que al interior de la Caja de Compensación Familiar del Huila existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Cajas de Compensación Familiar -Sinaltracomfa, y que se encuentra afiliada a aquel desde el 21 de septiembre de 2017.

Señaló que entre la demandada y Sinaltracomfa existe y se encuentra vigente una convención colectiva de trabajo, la cual fue suscrita en 1975, misma que ha sido objeto de reformas con el paso de los años, la última de ellas el 24 de mayo de 2017, convención de la que son beneficiarios todos los trabajadores de Comfamiliar, salvo algunas excepciones de las que no hace parte el cargo que ocupó.

Refirió que el sindicato Sitracomfamiliar del Huila se fusionó con Sinaltracomfa, por lo que al ser este último sindicato el absorbente, es beneficiario de los derechos contentivos en la convención colectiva de trabajo.

Afirmó que la convocada a juicio, le adeuda las prestaciones sociales convencionales contenidas en los artículos 35 y ss del cuerpo convencional, así como la reliquidación del auxilio a la cesantía con sujeción a los factores convencionales que por esta vía se pretende.

Admitida la demanda por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, mediante providencia del 13 de agosto de 2018 (fls. 36) y corrido el traslado de rigor, la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar, contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a las pretensiones del libelo genitor, y para tal efecto, formuló los medios

exceptivos que denominó imposibilidad de recibir beneficios de convención colectiva de trabajo, aplicación de convención colectiva a trabajadores pertenecientes al sindicato negociador y a trabajadores que se adhieran a la respectiva convención, exclusión de beneficios convencionales por no adherencia al sindicato y suscripción de pacto colectivo, no retroactividad de derechos convencionales, prescripción de derechos laborales, no constitución de requisito previo para la aplicación de la indemnización por falta de pago consagrada en el artículo 65 del C.S.T., y exclusión expresa del demandado del alcance de los beneficios convencionales de Sinaltracomfa. (fl. 55 a 68).

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 8 de octubre de 2019, declaró que entre la demandante en condición de trabajadora y la demandada en calidad de empleadora existió una relación laboral que se conformó por los siguientes contratos, a saber: 1) de duración indefinida entre el 2 de abril de 2009 al 1º de abril de 2011, 2) a término indefinido entre el 2 de mayo de 2011 al 1º de mayo de 2012, 3) a término indefinido del 4 de junio de 2012 al 31 de junio de esa anualidad, y 4) de duración indefinida desde el 1º de agosto de 2012 a la actualidad. Declaró que la actora es beneficiaria de la convención colectiva, derecho que se interrumpió en el 2011 con la suscripción del pacto colectivo y se reactivó en el año 2017; absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas al extremo pasivo. (Cd. fl. 75).

Consideró la sentenciadora de primer grado, que en el presente asunto, pese a que la demandante petitionó la declaratoria de un único contrato de trabajo, lo cierto es, que no logró acreditar la existencia de la no solución de continuidad, contrario a ello, en interrogatorio de parte, la actora confesó la existencia de varios contratos de trabajo. En lo referente a la condición de beneficiaria de la convención colectiva, afirmó que ya es sentado el criterio de la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Huila, respecto a la condición de beneficiarios que ostentan todos los trabajadores de Comfamiliar del Huila respecto del acuerdo convencional, por lo que se acoge a ese criterio. Por último, en lo referente al reconocimiento y pago de las prestaciones laborales convencionales, concluyó que sobre aquellas causadas con antelación al 2015, operó el fenómeno extintivo de la prescripción y respecto a las demás, sostuvo que la actora no es beneficiaria por cuanto o bien se le han reconocido o se excluyen al haber optado por percibir los beneficios del pacto colectivo.

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

El apoderado de la parte demandante censura la determinación a la que arribó el *a quo*, al considerar, en esencia, que si bien se le reconoce a la trabajadora los beneficios convencionales, no sucede lo mismo respecto a las consecuencias inherentes de las previsiones convencionales, pues el sentenciador de primer grado, pese a otorgarle la condición de beneficiaria de la convención colectiva no condenó al pago de las primas de carestía, antigüedad y semestral, acreencias que tienen su génesis en la última reforma efectuada a la convención colectiva.

Reclama que el pacto colectivo no resulta más ventajoso a la convención colectiva, contrario a ello, el referido pacto constituye una violación directa al artículo 43 del C.S.T., el cual regula lo atinente a las cláusulas ineficaces, por lo que no era posible desconocer que la convención le era más beneficiaria a la actora y debía inaplicarse el pacto colectivo.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA

En oportunidad procesal, se allegó escrito de alegaciones de conclusión, en el que petitionó se revoque la sentencia proferida, en razón a que no existe ninguna recopilación convencional entre el sindicato Sinaltracomfa y Comfamiliar, por lo tanto, la misma no se encuentra en el Ministerio del Trabajo. Así mismo, alegó que no es posible considerar que los beneficios convencionales sean propiedad de una organización sindical, cuando esos derechos solo resultan procedentes para los trabajadores que hicieron parte de la negociación, en consecuencia, Sinaltracomfa no heredó las prerrogativas de la convención colectiva de trabajo que se negoció con Sintracomfamiliar, por ello no es razonable que esta haga parte integral de cualquier contrato de trabajo que suscriba la Caja de Compensación.

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

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si a la demandante le asiste derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales convencionales que reclama en el escrito inaugural, o si por el contrario, tal como lo dispuso el *a quo*, las mismas se encuentran prescritas o afectadas por incompatibilidad con aquellas que se derivan del pacto colectivo.

DE LA RELACIÓN LABORAL

No es objeto de controversia en esta segunda instancia la calidad de trabajadora que sostiene la demandante respecto de la demandada Comfamiliar del Huila, pues dicho aspecto, además de ser así aceptado por los pates, se encuentra probado con la documental que reposa a folio 69 del expediente que consiste en la certificación laboral que emitió la enjuiciada. Tampoco se discute la condición de beneficiaria de aquella en torno a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Comfamiliar del Huila, Sinaltracomfa y Sintracomfa, pues tal aspecto se aceptó por las partes en contienda y se acreditó con la certificación que emitió la enjuiciada vista a folio 70 del expediente.

Bajo esa orientación, es claro que para todos los efectos liquidatorios se entenderá que entre la demandante y la demanda existieron cuatro contratos de trabajo a término indefinido, los cuales se desarrollaron de la siguiente manera: i) del 2 de abril de 2009 al 1º de abril de 2011, ii) del 2 de mayo de 2011 al 1º de mayo de 2012, iii) del 4 de junio de 2012 al 31 de julio de la misma anualidad, y iv) del 1º de agosto de 2012 a la actualidad, vinculaciones que fueron así declaradas en primera instancia y sobre las cuales no se formuló reproche alguno.

DE LA PRESCRIPCIÓN

Acreditada como se encuentra la condición de trabajadora que ostenta la demandante respecto de la demandada, al igual que la de beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, y previo a adentrarse al estudio de las condenas encaminadas al

reconocimiento y pago de las prestaciones sociales contenidas en el acuerdo convencional, se hace necesario el análisis del fenómeno extintivo de la prescripción.

Lo anterior, por cuanto si bien, de manera textual no fue uno de los pilares sobre los que se edificó la apelación, también es cierto, que la actora censura la absolución por parte del *a quo* frente a las prerrogativas derivadas de la convención colectiva, y como quiera que uno de los razonamientos que llevaron a la negación de las pretensiones fue la acreditación de la existencia del fenómeno extintivo, se torna imperante el estudio del mismo en esta segunda instancia.

Así, se tiene entonces, que la prescripción es el fenómeno jurídico mediante el cual, se pierde el derecho por no haber ejercido la acción, por regla general, en el término de tres años contados a partir del momento en que se consolida o se hace exigible el derecho, según lo reglado en el artículo 488 del CST y el artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral.

De este modo, comoquiera que la demanda se radicó el 3 de agosto de 2018, sin que mediara reclamación alguna por parte del trabajador en procura de interrumpir el termino extintivo de prescripción, se tendrán prescritos todos aquellos derechos prestacionales que se pudiesen haber causado con antelación al 3 de agosto de 2015, como acertadamente lo dispuso el fallador de primera instancia. En razón de ello, se confirmará la decisión apelada en este aspecto.

DE LA COMPATIBILIDAD DE DERECHOS CONVENCIONALES Y DEL PACTO COLECTIVO DE TRABAJO

Persigue la demandante el reconocimiento y pago de las primas de carestía, antigüedad y semestral que se encuentran incorporadas en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por Coomfamiliar del Huila y las organizaciones sindicales Sintracomfamiliar del Huila y Sinaltracomfa, al considerar en esencia, que a pesar de ser beneficiaria del acuerdo convencional las prestaciones que de aquel se derivan no le han sido canceladas.

Por su parte, la encartada se opuso a la prosperidad de dicha pretensión con fundamento a que la demandante fue beneficiaria del pacto colectivo de trabajo, por lo que no puede beneficiarse de éste y a la vez, de la convención de la que pide su

aplicación, sumado a que, una vez la actora se acogió como beneficiaria de la convención colectiva, la Corporación le reconoció y pagó en su integridad los derechos que por esta vía reclama.

Dicho lo precedente, conforme en el asunto a debatir se centra en la procedencia de la aplicación de la convención colectiva de trabajo, aun cuando se es beneficiaria del pacto colectivo, conviene indicar por la Sala, que el artículo 481 del C.S.T., modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, dispone que *"Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos"*. Quiere decir lo anterior, que el empleador goza de plena libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo, salvo, cuando el sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, pues así lo dispone el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.

Ahora bien, en lo referente a la aplicación simultanea de los beneficios convencionales con aquellos que se derivan del pacto colectivo, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 856 de 2013 moduló que *"... los beneficios convencionales y los del pacto colectivo, por su naturaleza, son incompatibles dado que la razón de ser del segundo, de brindar igualdad de oportunidades a los no sindicalizados frente a los sindicalizados, se perdería, y continuar con tal protección se volvería desproporcionado. Aunado a que sería perjudicial para los propios trabajadores, en razón a que ya ningún empleador haría uso de la libertad de celebrar pactos colectivos con los no sindicalizados, pues tarde o temprano se vería obligado a sostener los derechos del pacto junto con los derechos de la convención colectiva"*.

Criterio que fue acogido en la sentencia SL 7192 de 2016, oportunidad en la que la corporación de cierre en materia ordinaria laboral, al referirse a la compatibilidad de los derechos convencionales con aquellos que emergen del pacto colectivo, enseñó que *"De todas maneras, si no se tuviera como suficiente el anterior razonamiento para descartar la calidad de sindicalizada de la actora, lo que impediría una eventual prosperidad del recurso es la imposibilidad de que un trabajador sea simultáneamente beneficiario de lo pactado en una convención y lo acordado en un pacto colectivo de trabajo"*.

Del mismo modo, la Corte Suprema de Justicia Sala de casación Laboral, en la sentencia con radicación 15650 de 2001, al estudiar el derecho a la libertad sindical y voluntad del trabajador, adoctrino que:

"En efecto, el artículo 39 de la Carta Política de 1991 elevó a rango constitucional el derecho de asociación sindical previsto desde antaño en el estatuto del trabajo. Apareja este derecho la libertad de escoger entre las opciones de afiliarse o no afiliarse a una organización sindical, de retirarse cuando a bien tenga el inicialmente afiliado o de escoger el sindicato de sus preferencias, sin que el empleador ni ninguna persona natural o jurídica pueda constreñir al trabajador o injerir de algún modo en esa determinación libérrima. Obligar a beneficiarse de una convención a quien espontánea y libremente expresa que no lo desea, es tanto como desconocer la libertad de asociación sindical; lo contrario equivale a imponer indirectamente una sindicalización obligatoria proscrita por nuestro ordenamiento positivo. Pero es claro que no puede el empleador a pretexto de esa incuestionable facultad individual promover la renuncia masiva de beneficios convencionales por parte de los no sindicalizados, porque ese comportamiento no está cohonestado por la legislación laboral, y debidamente demostrado podría constituir un censurable acto antisindical. Ello no se opone a que los no sindicalizados celebren pactos colectivos en los que se concierten beneficios prestacionales realmente diferentes de los que gobiernan los acuerdos colectivos de los sindicalizados. Estos últimos integralmente analizados no pueden ser menos favorables.

"Pero se insiste que dentro del contexto normativo colombiano la imposibilidad de renuncia de beneficios convencionales no es absoluta para los no sindicalizados, dado que la jurisprudencia ha precisado que los contratos colectivos no se aplican a los representantes del empleador en la negociación; que las propias convenciones colectivas pueden excluir de su campo de aplicación a algunos trabajadores, además de que sería un contrasentido admitir la figura del salario integral que en principio excluye la aplicación de beneficios prestacionales y por otro lado imponer obligatoriamente los convenios colectivos a los trabajadores no afiliados al sindicato que hubiesen pactado tal modalidad salarial.

"No sobra agregar que dentro del Régimen Laboral Colombiano los derechos irrenunciables son los que están consagrados en las disposiciones legales (art. 13 y 14 del C.S.T.) y no los que emanan de acuerdos de las partes que superan los beneficios y prerrogativas contenidos en aquellas".

Del anterior contexto jurisprudencial se extrae que, en tratándose de convergencia de derechos convencionales con los derivados del pacto colectivo, los mismos resultan incompatibles puesto que ambos prohijamientos se fundan en sustentos legales y constitucionales, pues mientras la convención colectiva persigue el beneficio de los trabajadores que hacen uso de la libertad de asociación, el pacto colectivo busca el equilibrio prestacional de los trabajadores no sindicalizados frente a aquellos que gozan de las prerrogativas adquiridas en la negociación colectiva. De darse un entendimiento distinto, desnaturalizaría el propósito con que el legislador instituyó la figura del pacto colectivo y la garantía del empleador de realizar libremente negociaciones con los trabajadores.

En todo caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con lo reglado en el artículo 467 del C.S.T., es la libertad de asociación sindical y la voluntad del trabajador, los vectores que dirigen la escogencia de la norma extra legal de la cual pretende beneficiarse, por lo que le queda vedado al juez hacer interpretaciones respecto al principio de igualdad, para así, de forma unilateral,

determinar cuál de las prerrogativas le resulta más favorable al asociado, pues de proceder así, se atentaría en contra de la autonomía de la contratación colectiva, pues se itera, es el trabajador el único que puede escoger dentro de los distintos acuerdos, el que mejor represente sus intereses.

Bajo esa óptica, al descender al asunto puesto en conocimiento de la Sala, se tiene que a folio 71 del informativo reposa la certificación que emitió Comfamiliar del Huila de la que se advierte que la demandante fue beneficiaria del pacto colectivo de trabajadores no sindicalizados suscrito en el 2011, en los periodos comprendidos desde el 24 de octubre de 2011 hasta el 20 de septiembre de 2017, por lo que percibió el concepto denominado prima extra legal de navidad, y recibió los demás beneficios establecidos en el referido pacto colectivo.

Del mismo modo, se incorporó certificación emanada de Comfamiliar del Huila, de la que se advierte que la actora se encuentra afiliada a los sindicatos Sintracomfh y Sinaltracomfa, así como que es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo vigente, por lo que percibió para los años 2017 y 2018, además de las prerrogativas previstas en el acuerdo convencional, las primas de carestía, extralegal, auxilio educativo, auxilio de útiles y vacaciones. (fl. 70).

En ese contexto, en la medida en que los beneficios convencionales son incompatibles con aquellos que surgen del pacto colectivo, y al haberse manifestado la voluntad de la demandante de acogerse a las prerrogativas derivadas del citado pacto, es que deviene la imposibilidad de reconocer los derechos que se persiguen en la demanda y que versan respecto a las primas convencionales, esto en el interregno comprendido entre el 3 de agosto de 2015, data que no se encuentra cobijada por el fenómeno extintivo de la prescripción, al 20 de septiembre de 2017, fecha en que se afilió a la organización sindical Sinaltracomfa y comenzó a disfrutar de los derechos propios del acuerdo convencional.

Por último, en lo referente a las prestaciones convencionales que se generaron con posterioridad al 21 de septiembre de 2017, aquellas han sido reconocidas por la empleadora, tal como se acreditó con la certificación que obra a folio 70 del expediente.

Por lo hasta aquí expuesto, es que ningún reproche merece para la Sala la intelección a la que arribó el sentenciador de primer grado, al absolver a la demandada de las pretensiones encaminadas al reconocimiento de prestaciones sociales extra legales, pues se itera, en el presente asunto, operó el fenómeno extintivo de la prescripción respecto a todas aquellas acreencias laborales que se causaron con antelación al 3 de agosto de 2015, y las que surgieron con posterioridad, o bien, son incompatibles con aquellas que recibió la promotora del proceso a raíz del beneficio del pacto colectivo, o bien, se encuentran canceladas por la enjuiciada, sin que se advierta emolumento alguno insoluto a favor de la aquí demandante.

Por los razonamientos aquí expuestos, se confirmará la sentencia apelada.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, por resultar adversa a sus intereses la resolución de la alzada, se impondrá condena en costas en contra de la parte recurrente.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión 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: CONFIRMAR la sentencia proferida el 8 de octubre de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, al interior del proceso seguido por **ANDREA MILENA MEJÍA NIETO** contra la **CAJA DE COOMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, por resultar adversa a sus intereses la resolución de la alzada, se impone condena en costas en contra de la parte demandante.

TERCERO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

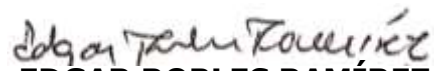
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Enasheilla Polania Gomez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:
07b48ddfaf2679342c7867b67e604f7037cc2543cbf5a06e0475b86c9f6c0a
22

Documento generado en 30/08/2021 09:18:10 AM