

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 69 DE 2021

Neiva, veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO DE ELIZABETH APARICIO ROCHA CONTRA LA CAJA
DE COOMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA. RAD. No. 41001-31-05-001-
2018-00418-01.**

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 13 de noviembre 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 12 de septiembre de 2012, 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 12 de septiembre de 2011, en el cargo de Auxiliar Administrativa II, labor por la que recibió una contraprestación económica para el 2018, en cuantía de \$1 ' 112.300.

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 5 de octubre 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 ocupa.

Refirió que el sindicato Sitracomfamiliar del Huilla 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 34 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. 35) 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 inexistencia de la cláusula de envoltura conforme al acuerdo extra convencional aclaratorio del 24 de mayo de 2017, irretroactividad de derechos convencionales, imposibilidad de recibir beneficios simultáneos de convención y pacto colectivo, paz y salvo por pago de emolumentos convencionales causados, prescripción de la acción laboral e inexistencia de salarios caídos por no reunir los requisitos del artículo 65 del C.S.T. (fl. 51 a 62).

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 13 de noviembre de 2019, declaró que entre la demandante en condición de trabajadora y la demandada en calidad de empleadora existió una relación laboral de carácter indefinido que se encuentra en ejecución desde el 12 de septiembre de 2011. Declaró que la actora es beneficiaria del Pacto Colectivo suscrito entre Comfamiliar del Huila y algunos trabajadores para el interregno del 19 de septiembre de 2011 al 5 de octubre de 2017. Declaró que la enjuiciada le ha cancelado a la actora los beneficios convencionales desde el 5 de septiembre de 2017, absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas al extremo activo. (Cd. fl. 96).

Consideró el sentenciador de primer grado, que en el presente asunto se acreditó que la demandante se benefició del Pacto Colectivo de Trabajo suscrito entre Comfamiliar del Huila y algunos trabajadores de la corporación, convenio que estipula taxativamente la no compatibilidad con los beneficios que se derivan de la Convención Colectiva de Trabajo, mismo al que se adhirió la actora de forma voluntaria, por lo que no resulta plausible declarar la inaplicación del acuerdo contractual para así beneficiarse de las prerrogativas de la Convención Colectiva de Trabajo. Consideró que como a la demandante se le han reconocido los derechos derivados de la Convención Colectiva desde el momento en que se vinculó a la organización sindical, es que deviene la negación de las pretensiones de la demanda.

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 al momento de proferirse la sentencia no se tuvo en

cuenta que en Colombia existen los principios de favorabilidad e igualdad, los cuales se deben armonizar y así desatar el problema planteado en sede judicial.

Reclama que no puede desconocerse que si bien con el pacto colectivo se le reconoció una prima de navidad a la trabajadora, dicho emolumento no se puede equiparar a las prerrogativas que surgen del beneficio convencional. Reclama que no puede imponerse el principio de insensibilidad sobre el principio de igualdad, para de ese modo establecer dos formas diferentes de remuneración en Comfamiliar. Considera que el empleador no puede constituir beneficios encaminados a desincentivar a los trabajadores sindicalizados. Señala que de no declarar la inaplicación del pacto colectivo, dicha situación riñe con las previsiones del artículo 43 del C.S.T., en lo atinente a las cláusulas ineficaces.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA

En la oportunidad procesal concedida, la parte demandada allegó escrito de alegaciones de conclusión, en el que petitionó la confirmación de la providencia apelada, al considerar en esencia, que a la demandante se le ha venido reconociendo las prestaciones convencionales que reclama en sede judicial, desde el mismo momento en que se vinculó con la organización sindical Sinaltracomfa, suma a lo precedente, que en lo referente a los años en que no se le reconoció los derechos convencionales, esto se debió a que para ese momento la promotora del juicio era beneficiaria del pacto colectivo, por lo que no podía beneficiarse de ambas prerrogativas extralegales al mismo tiempo

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 son incompatibles 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 las partes, se encuentra probado con la documental que reposa a folios 63 y 64 el expediente consistente en certificaciones que emitió la enjuiciada de las que dan cuenta que la accionante se benefició de los diferentes convenios colectivos existentes en la entidad. Tampoco se discute la condición de favorecida de aquella en torno a la Convención Colectiva de Trabajo, pues tal aspecto se aceptó por las partes en contienda y se acreditó con la referida certificación.

Bajo esa orientación, es claro que para todos los efectos liquidatorios se entenderá que entre la demandante y la demanda existe una relación laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, la cual tuvo como fecha de inicio el 12 de septiembre de 2011, relación que se encuentra vigente al no mediar prueba que acredite lo contrario. Vinculación que fue así declarada en primera instancia y sobre la cual no se formuló reproche alguno.

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

Persigue el demandante el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales que se encuentran incorporadas en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por Comfamiliar 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 en que la demandante fue beneficiaria del Pacto Colectivo de Trabajo, por lo que no pudo beneficiarse de este y a la vez de la Convención Colectiva 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, y comoquiera que 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 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 simultánea 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 conjunta con radicación 15650 de 2001, con ponencia de los Magistrados doctores Francisco Escobar Henríquez y José Roberto Herrera Vergara, al estudiar el derecho a la libertad sindical y voluntad del trabajador, adocrinó 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, se 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 está 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, aquel que mejor represente sus intereses.

Bajo esa óptica, al descender al asunto puesto en conocimiento de la Sala, se tiene que a folio 64 del informativo, reposa certificación emitida por 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 1° de julio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2016, por lo que percibió el concepto denominado prima extra legal de navidad, además de recibir los demás beneficios establecidos en el referido pacto.

Del mismo modo, se incorporó certificación emanada de Comfamiliar del Huila, de la que se advierte que la actora es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo vigente, por lo que percibió para los años 2017, 2018 y 2019, además de las prerrogativas previstas en el acuerdo convencional, las primas de carestía, extralegal, auxilio educativo, auxilio de útiles y vacaciones. (fl. 63).

De otro lado, se incorporó solicitud de adhesión al pacto colectivo, en el que la demandante expuso a la empleadora que *"Respetuosamente en mi condición de empleado de Comfamiliar del Huila, no afiliado a ninguna organización sindical, le manifiesto que es mi voluntad adherirme y beneficiarme con el Pacto Colectivo suscrito el 08 de agosto de 2011, a partir del 19 de septiembre del presente año"*. (fl. 62).

Por último, a folios 65 a 80 del informativo se allegó pacto colectivo suscrito entre Comfamiliar del Huila y los trabajadores de aquella, la cual en la cláusula segunda estatuyó que *"Aplicación. El presente pacto se aplicará a los Trabajadores de Comfamiliar de las diferentes áreas no afiliados a ninguna organización sindical que hayan suscrito el Pliego de Peticiones o que adhieran posteriormente al presente Pacto Colectivo, con exclusión del representante legal de Comfamiliar y el Secretario General. Todo, en los términos y formas que se indican más adelante. Mientras el trabajador pertenezca al Pacto Colectivo no podrá estar afiliado a una organización sindical o ser beneficiario de la Convención Colectiva o beneficiarios similares"*

En ese contexto, conforme 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 1° de julio de 2011 al 31 de diciembre de 2016, data que fue beneficiaria de las prerrogativas derivadas del pato colectivo.

Por último, en lo referente a las prestaciones convencionales que se generaron con posterioridad en el año 2017, aquellas han sido reconocidas por la empleadora, tal como se acreditó con la certificación obrante a folio 64 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 se acreditó que aquellas que nacieron desde el 1° de julio de 2011 al 31 de diciembre de 2016, se encuentran afectadas por la incompatibilidad respecto a los derechos convencionales, y en lo atinente a aquellas que se causaron en el 2017, estas se encuentran canceladas por la enjuiciada, sin que se advierta emolumento alguno insoluto a favor de la aquí demandante.

Los razonamientos expuestos, considera la Sala son suficientes para confirmar la sentencia apelada.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, por resultar adverso 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 13 de noviembre de 2019, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, al interior del proceso seguido por **ELIIZABETH APARICIO ROCHA** 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 adverso 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.

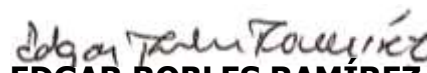
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



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:

02a8df14055166e62d23afafeb7321b9fa2a37551a2ad4f9f89ef850ccc33e03

Documento generado en 21/09/2021 02:32:52 PM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>