E D I C T O

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

H A C E S A B E R:

Que con fecha veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL

Demandante: YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA

Demandados:

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR

Radicación: 41001-31-05-001-2014-00621-01

Resultado: PRIMERO. - REVOCAR los numerales PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO y QUINTO de la providencia proferida el once (11) de abril de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila.

SEGUNDO. - DECLARAR que, entre YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA, como trabajador y COMFAMILIAR DEL HUILA como empleadora, existió un contrato de trabajo escrito, de duración indefinida, que rigió del 11 de diciembre del 2010 al 10 de diciembre de 2011, que concluyó por causa injusta atribuible al empleador, siendo sus funciones las de Auxiliar de Servicios Generales Extra.

TERCERO. - DECLARAR que el señor YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA es beneficiario de las Convenciones Colectivas y Laudos Arbitrales celebrados entre SINTRACOMFAMILIAR, SINALTRACOMFA y la demandada.

CUARTO. – DECLARAR no probadas las excepciones denominadas por COMFAMILIAR DEL HUILA "*Inaplicabilidad de las convenciones colectivas suscritas entre COMFAMILIAR y SINTRACOMFAMILIAR, de los años de 1975 hasta 1994, por no encontrarse vigentes. No se extienden a los trabajadores vinculados a partir de 1996", "No hay derecho a reclamar primas convencionales contenidas en convenciones previas a 1996", "La convención colectiva de trabajo suscrita entre SINALTRACOMFA y COMFAMILIAR solo es aplicable para los afiliados de SINALTRACOMFA o a quienes se adhieran a la convención. Así lo dice la Corte*

Suprema de Justicia", "Una persona jurídica no puede ser titular de derechos laborales y/o convencionales", "La fusión per se no implica perpetuación de convenciones colectivas", "Tacha por carencia de requisitos de autenticidad expedido por autoridad competente, del presunto documento denominado "Compilación del articulado de las Convenciones de Trabajo firmadas entre COMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA" y de presuntas Convenciones Colectivas, Laudos, Recurso de Anulación, que se adjuntan con la demanda como pruebas documentales", "Inexistencia de denuncia de la Convención Colectiva suscrita entre COMFAMILIAR HUILA y SINTRACOMFAMILIAR. La Convención de 1996 suscrita entre la Caja y SINALTRACOMFA es claramente distinta", "Ejecución de buena fe por parte de COMFAMILIAR en la relación laboral mediante contrato a término fijo con el demandante", "Ineficacia probatoria del compendio de presuntas convenciones colectivas y laudos que se adjuntan con la demanda, por la autoridad competente – tacha documental", "Inaplicabilidad de la Convención Colectiva, inexistencia de cláusula de envoltura", "Irretroactividad o no retroactividad de las normas, convenciones, disposiciones o sentencias de carácter laboral", y "Excepción general o genérica".

QUINTO. - DECLARAR probadas las excepciones denominadas por COMFAMILIAR DEL HUILA *"Pago total de los salarios, prestaciones, seguridad social y derechos laborales, por parte de COMFAMILIAR al demandante",* e *"Inexistencia de la indemnización por despido injusto y salarios caídos".*

SEXTO. – CONFIRMAR en todo lo demás la providencia de fecha y orígenes anotados.

SÉPTIMO. **-** Sin condena en costas de segunda instancia a la parte demandante, atendiendo a la prosperidad parcial del recurso impetrado, ni a la demandada, toda vez que se revocó parcialmente la providencia objeto de alzada.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy veintiséis (26) de noviembre de 2021.

CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario

República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Sentencia No. 0176

Radicación: 41001-31-05-001-2014-00621-01

Neiva, Huila, veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

I. ASUNTO

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, de la sentencia proferida el once (11) de abril de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, en el proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA** en frente de **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR.**

II. LO SOLICITADO

Las pretensiones del demandante estribaron en que:

1. Que se declare que entre el demandante y la demandada, existió una relación laboral desde el 11 de diciembre de 2010, que está mediada por un contrato de trabajo a término indefinido.

2. Se declare que le es aplicable en todas sus partes la convención colectiva de trabajo suscrita entre corporación CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR HUILA y los sindicatos SINTRACOMFAMILIAR HUILA y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – SINALTRACOMFA.

3. Que como consecuencia de las anteriores declaraciones se establezca como ineficaz la cláusula contractual que estipulaba el término del contrato para ser remplazada por la de término indefinido, y tiene derecho al reconocimiento y pago de los emolumentos allí establecidos, desde el inicio de la relación laboral hasta la fecha de la providencia, en la forma como lo ordena el artículo 43 del C.S.T.

4. Se condene a la demandada a pagar al demandante, los siguientes emolumentos salariales y prestacionales que se originan en la convención colectiva de trabajo, por todo el tiempo trabajado:

    a. La suma de $1.071.200 por concepto de primas semestrales de los meses de junio, desde el 11 de diciembre de 2010, hasta la fecha de presentación de la demanda, establecida en el artículo 35 de la Convención Colectiva de Trabajo, consistente en un mes de salario por cada uno de los períodos transcurridos en la relación laboral.

    b. $1.606.800, por concepto de primas semestrales de los meses de diciembre, desde el 11 de diciembre de 2010, hasta la fecha

de presentación del líbelo introductorio del proceso, establecida en el artículo 35 de la Convención Colectiva de Trabajo, consistente en un mes y medio de salario por cada uno de los períodos transcurridos en la relación laboral.

c. $357.067 por concepto de las primas de carestía desde el 11 de diciembre de 2010, hasta la fecha de presentación de la demanda, establecida en el artículo 36 de la Convención Colectiva de Trabajo, consistente en cinco (5) días de salario mínimo mensual vigente en el mes de junio y cinco días de salario mínimo mensual vigente en el mes de diciembre, por cada uno de los períodos anuales transcurridos en la relación laboral.

d. $678.427 por concepto de primas de vacaciones, desde el 11 de diciembre de 2010, hasta la fecha de presentación de la demanda, establecida en el artículo 37 de la Convención Colectiva de Trabajo.

5. Se condene a la parte pasiva a pagar a su favor la reliquidación de las cesantías, teniendo en cuenta los emolumentos salariales establecidos en la Convención que no le fueron pagados.

6. Se condene a la demandada al pago de la sanción establecida en el artículo sesenta y cuatro (64) del Código Sustantivo del Trabajo, por el despido sin justa causa del actor.

7. Se condene a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR HUILA a pagar la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T. por el no pago cumplido de salarios y prestaciones.

8. Se condene a la demandada al pago de costas.

III. ANTECEDENTES

Como sustento fáctico, indicó la accionante:

1. Que estuvo vinculado a la CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR HUILA, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 11 de diciembre de 2010, desempeñando el cargo de Auxiliar de Servicios Generales Extra, hasta el día 10 de diciembre de 2011, cuando fue despedido sin justa causa.

2. Indicó que en desarrollo del cargo ha devengado una asignación promedio, así:

    a. Año 2010 = $535.600
    b. Año 2011 = $535.600

3. Que en COMFAMILIAR DEL HUILA existe el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – SINALTRACOMFA, al cual se encuentra afiliado y con el que la demandada tiene vigente una convención colectiva de trabajo, suscrita en el año 1975, que ha sido objeto de reformas en distintas oportunidades, la cual aplica a todos los trabajadores que contrate la demandada, salvo algunas excepciones.

4. Precisó que la referida convención, así como sus modificaciones, fueron suscritas por la CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR HUILA y los sindicatos SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA y el SINDICATO NACIONAL DE

TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – SINALTRACOMFA.

5. Esbozó que la convención se ha compilado en un solo documento, en varias oportunidades, ya que, debido a las numerosas reformas, es necesario facilitar su manejo y saber la vigencia de tales normas convencionales.

6. Dijo que el sindicato SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA se fusionó al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - SINALTRACOMFA, y al ser el último sindicato absorbente, es beneficiario de todos los derechos de la convención colectiva de trabajo.

7. Afirmó que dentro de las excepciones que establece la referida convención para su aplicabilidad, no se encuentra el cargo que desempeñaba, y que todas y cada una de las cláusulas convencionales están integradas al contrato de trabajo suscrito con la demandada, así como al reglamento interno de trabajo de COMFAMILIAR DEL HUILA.

8. Resaltó que el carácter de indefinido del contrato de trabajo suscrito con la parte pasiva, está determinado por el artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo.

9. Que su empleador le adeuda los beneficios convencionales establecidos en las cláusulas 34, 35, 36 y 37, que conciernen a las primas semestrales, prima de carestía y prima de vacaciones, respectivamente; la reliquidación de sus prestaciones sociales teniendo en cuenta los valores convencionales que no se le pagaron y que son objeto de reclamación judicial; y la sanción establecida en el artículo 65 de Código Sustantivo del Trabajo, por el no pago cumplido

de todos y cada uno de los emolumentos salariales y prestacionales que le corresponden por los servicios prestados a la accionada.

IV. RESPUESTA DE LA DEMANDADA

La demandada **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – "COMFAMILIAR"**, en respuesta a la acción judicial impetrada en frente suyo, se opuso a la totalidad de las pretensiones de la actora, y propuso las excepciones de "*Inaplicabilidad de las convenciones colectivas suscritas entre COMFAMILIAR y SINTRACOMFAMILIAR, de los años de 1975 hasta 1994, por no encontrarse vigentes. No se extienden a los trabajadores vinculados a partir de 1996", "No hay derecho a reclamar primas convencionales contenidas en convenciones previas a 1996", "La convención colectiva de trabajo suscrita entre SINALTRACOMFA y COMFAMILIAR solo es aplicable para los afiliados de SINALTRACOMFA o a quienes se adhieran a la convención. Así lo dice la Corte Suprema de Justicia", "Una persona jurídica no puede ser titular de derechos laborales y/o convencionales", "La fusión per se no implica perpetuación de convenciones colectivas", "Tacha por carencia de requisitos de autenticidad expedido por autoridad competente, del presunto documento denominado "Compilación del articulado de las Convenciones de Trabajo firmadas entre COMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA" y de presuntas Convenciones Colectivas, Laudos, Recurso de Anulación, que se adjuntan con la demanda como pruebas documentales", "Inexistencia de denuncia de la Convención Colectiva suscrita entre COMFAMILIAR HUILA y SINTRACOMFAMILIAR. La Convención de 1996 suscrita entre la Caja y SINALTRACOMFA es claramente distinta", "Pago total de los salarios, prestaciones, seguridad social y derechos laborales, por parte de COMFAMILIAR al demandante", "Ejecución de buena fe por parte de COMFAMILIAR en la relación laboral mediante contrato a término fijo con el demandante", "Ineficacia probatoria*

del compendio de presuntas convenciones colectivas y laudos que se adjuntan con la demanda, por la autoridad competente – tacha documental", "Inaplicabilidad de la Convención Colectiva, inexistencia de cláusula de envoltura", "Irretroactividad o no retroactividad de las normas, convenciones, disposiciones o sentencias de carácter laboral", "Inexistencia de la indemnización por despido injusto y salarios caídos", "Prescripción y/o caducidad" y *"Excepción general o genérica".*

V. PROVIDENCIA OBJETO DE RECURSO DE APELACIÓN

En sentencia proferida el once (11) de abril de 2016, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, resolvió:

1. Declarar que, entre YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA, como trabajador y COMFAMILIAR DEL HUILA como empleadora, existió un contrato de trabajo escrito, de duración definida, que rigió del 11 de diciembre del 2010 al 10 de diciembre de 2011, que concluyó al cumplirse el plazo previsto para su vigencia, por decisión del empleador, siendo sus funciones las de Auxiliar de Servicios Generales Extra.

2. Declarar que el señor YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA no es beneficiario de las Convenciones Colectivas y Laudos Arbitrales celebrados entre SINTRACOMFAMILIAR, SINALTRACOMFA y la demandada.

3. Absolver a COMFAMILIAR DEL HUILA de pagarle al demandante las primas de junio, diciembre, vacaciones, carestía e indemnización por despido injusto convencionales que reclama en su demanda, así como

del reajuste de sus cesantías causadas, la sanción moratoria y demás pretensiones de su demanda.

4. Declarar que al accionante le prescribió el derecho a reclamar las primas de junio, de diciembre, de vacaciones y de carestía convencionales que reclama en su demanda, causadas del 11 de diciembre de 2010 al 03 de diciembre del 2011, pues solo la interrumpió con la demanda para el día 03 de diciembre del 2014.

5. Condenar en costas a la parte demandante en favor de la demandada.

VI. DEL RECURSO DE ALZADA

En la oportunidad de interposición del recurso, la parte demandante enfiló su ataque a los siguientes puntos concretos:

1. Que está de acuerdo con la declaratoria de existencia del contrato de trabajo, más no respecto de que se considere a término fijo, por el contrario, es de carácter indefinido, por cuanto la convención colectiva de trabajo determina en la Cláusula 3 que la temporalidad a que se refiere es a la prevista en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que corresponden situaciones ocasionales de la empresa, y en este caso, la demandada no demostró esa situación, por el contrario ejerció el actor actividades del giro ordinario de los negocios de la parte pasiva.

2. Indicó que la aplicabilidad de la convención está establecida en la cláusula 2, y depende, no de la temporalidad, sino de la celebración de un contrato de trabajo con COMFAMILIAR, excluyéndose de ello, los eventos previstos en los parágrafos 1 y 2 del artículo 2, no de la modalidad de contrato, por ende, a los trabajadores por contrato a término fijo también le aplica.

3. Refirió que no hay lugar a declarar la prescripción, toda vez que la demanda fue presentada dentro de los 3 años siguientes al momento en que se causaron los derechos reclamados.

4. Afirmó que se debió condenar en costas a la demandada.

5. Esbozó que las cláusulas de la Convención Colectiva se encuentran integradas al contrato, junto con el Reglamento Interno, y en la Cláusula Segunda de la disposición convencional se establece que si alguna estipulación contractual contraviene esa convención, se debe anular, y en este caso, obedece a la temporalidad.

6. Que contrario a lo indicado pro el despacho, el contrato no solamente se celebró para que el demandante prestara sus servicios por algunos sábados, domingos, festivos, por el contrario, el contrato establecía que debía ser de destinación exclusiva y además estar disponible para cuando se requirieran sus servicios, resquebrajando la temporalidad, y la jurisprudencia ha determinado que cuando le impone disponibilidad permanente para la empresa se estructura el contrato de trabajo, y el valor o el salario, no impone la modalidad de contrato, ni mucho menos el carácter de temporal que no observa los lineamientos de la Ley 50 de 1990.

VII. TRASLADO DEL DECRETO 806 DE 2020

Dentro del término de traslado para alegar de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en armonía con el artículo 110 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la parte demandada afirmó que:

1. El señor Yeison Fabián Méndez Losada ha interpuesto en repetidas oportunidades demandas ordinarias laborales contra COMFAMILIAR las cuales han tenido resultados distintos conforme a la ley laboral colombiana.

2. Dentro del presente proceso, el accionante solicitó le fuera reconocida la aplicabilidad de la convención colectiva a su caso concreto, y en consecuencia, se le cancelaran todos los emolumentos convencionales dejados de percibir. Sin embargo, el 27 de septiembre del año 2017, el Honorable Tribunal de Neiva, revocó la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, con radicado 2016-624 y cuyas partes eran las mismas.

3. En el fallo mencionado, se declaró que entre el señor Yeison Fabián Méndez y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de diciembre de 2010 y cuyo despido fue ineficaz por lo que se ordenó su reintegro. Igualmente, se condenó a COMFAMILIAR a cancelar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el actor por el tiempo en que estuvo despedido y además se ordenó el pago de las prestaciones convencionales a las que tenía derecho; con ocasión a dicha orden la Caja de Compensación canceló en favor del actor $424.738,66 por prima de antigüedad $4.300.479 por primas semestrales y $1.158.297 por prima de carestía siendo estos todos los emolumentos extralegales adeudados, una vez pagados los mismos, el juzgado instructor ordenó el archivo definitivo del proceso por pago total de la obligación.

4. Se debe tener en cuenta que a la fecha, COMFAMILIAR no adeuda valor alguno, ya que, una vez se reconoció la aplicabilidad de la convención colectiva a favor del Sr. Méndez le fueron cancelando cada uno de los emolumentos a los que tenía derecho mientras existió la

relación laboral, toda vez que el mes de mayo de 2020 el apelante presentó renuncia irrevocable a su cargo.

5. En en caso de revocar el fallo de primera instancia y condenar a COMFAMILIAR, los valores mencionados atrás se tengan en cuenta al momento de la liquidación que emita el honorable tribunal, contrario sensu, su no reconocimiento acarrearía el pago de dineros no debidos y un presunto enriquecimiento sin justa causa que favorece al accionante.

El demandante pese a habérsele corrido traslado, guardó silencio.

VIII. CONSIDERACIONES

De lo sustentado dentro del medio de impugnación se colige que los problemas jurídicos a tratar en el presente asunto atañen a establecer:

1. ¿Si el actor es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo por las celebradas entre SINTRACOMFAMILIAR y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA, puntualmente en lo que concierne al carácter indefinido del contrato de trabajo y a las primas extralegales semestrales de junio y diciembre, prima de carestía y prima de vacaciones?

2. Sí ha acaecido el fenómeno extintivo de la prescripción sobre las primas pretendidas por el actor.

3. Si hay lugar a imponer a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR HUILA la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T. por el no pago cumplido de salarios y prestaciones.

4. Si hay lugar a imponer a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR DEL HUILA la sanción por despido injustificado prevista en el artículo 64 del C.S.T.

Precisa la Sala que es un hecho cierto y objeto de aceptación por las partes en litigio, que COMFAMILIAR HUILA ha celebrado desde 1975, convenciones colectivas de trabajo con dos sindicatos, el primero de ellos, SINTRACOMFAMILIAR HUILA, disuelto en el año 1995 y absorbido por SINALTRACOMFA.

En respuesta al primer problema jurídico planteado, conforme a las materias objeto del recurso de apelación, esta Sala establecerá:

- En primer lugar, si entre COMFAMILIAR HUILA y los sindicatos antes referidos, existió una o varias Convenciones Colectivas de Trabajo.

- Posteriormente se determinará el efecto qué generó la fusión por absorción de SINTRACOMFAMILIAR HUILA por SINALTRACOMFA sobre la vigencia de la(s) Convención(es) Colectiva(s) de Trabajo.

- De igual forma, se procederá a establecer si las disposiciones contenidas en las Convenciones Colectivas de Trabajo eran aplicables sólo a los trabajadores sindicalizados, o a todos los de la empresa.

- También, se determinará si al demandante, le aplicaba la disposición convencional que le otorgaría el carácter de contrato de trabajo a término indefinido a la vinculación laboral que tuvo con la demandada y las normas convencionales, que lo harían beneficiario de las Primas Extralegales por él pretendidas.

Para determinar si entre COMFAMILIAR HUILA y SINTRACOMFAMILIAR HUILA, existió una o varias Convenciones Colectivas de Trabajo entre 1975 y 1995, se acude a lo consagrado en el Decreto 904 del año 1951 que en su Artículo 1º dispone:

> *"No puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varias vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la de la convención única para todos los efectos legales. Las posteriores convenciones que se hubieren firmado se considerarán incorporadas en la primera, salvo estipulación en contrario."*

Ahora, al revisar los acuerdos convencionales que COMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA celebraron hasta 1994, para determinar si en alguno de ellos existió estipulación que desincorporara o excluyera alguna convención celebrada con posterioridad a la primera Convención de 1975, se observa claramente que ello no ocurrió, toda vez que en algunas ocasiones se pactaron de manera expresa cláusulas cuyo sentido era el mismo del Decreto 904 de 1951, es decir, el de incorporar e integrar como un solo cuerpo convencional los acuerdos celebrados con posterioridad a 1975. Es así como de los diferentes instrumentos de acuerdos convencionales allegados al plenario se puede evidenciar entorno a este tema de incorporación o unificación convencional que:

- La Convención del año 1976, en su Artículo DECIMO QUINTO prevé que: *"Las cláusulas de las convenciones anteriores que no se modifiquen en todo o en parte por las que resulten en la negociación de este pliego continuarán vigentes".* (Folio 106 cuaderno 1).

- Convención del año 1979, Cláusula 2a: "*A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, COMFAMILIAR DEL HUILA, se obliga a cumplir y respetar la ley Laboral, las convenciones colectivas y todas las disposiciones que no sean contrarias a la presente convención colectiva, y se entenderán incorporadas a la misma en cuanto fueran más favorables al trabajador y/o al sindicato".* (Folio 120 cuaderno 1).

- Convención Colectiva del 27 de mayo de 1980, cuyo artículo TERCERO prevé que dicho acuerdo "*tendrá una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del 1º de Enero de 1980 al 31 de diciembre de 1981, con la sola excepción de los salarios, de que trata el artículo 12 de la presente convención*" (Folios 127 y 128 cuaderno 1); y que a su vez el mentado parágrafo hace referencia, que esa disposición "*tendrá una vigencia de un año, hasta el 31 de diciembre de 1980, fecha a partir de la cual serán revisados por las partes únicamente el punto de salarios y no el resto de la convención*". (Folios 131 cuaderno 1).

- Convención Colectiva 1982 – 1983, artículo SEGUNDO "El acto jurídico con que termine el presente conflicto, tendrá una duración de 24 meses comprendidos entre el 1º de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1983". (Folios 133 a 134 cuaderno 1). Así mismo señala en el artículo 1º que "*A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, COMFAMILIAR DEL HUILA, se abstendrá de fomentar el sistema de contratistas.*

  Todo contrato que la empresa suscriba de ahora en adelante, se hará a término indefinido, exceptuando aquellos trabajos que por razones del servicio y temporales, no mayores de seis (6) meses, 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". (Folio 133 cuaderno 1).

- Convención del año 1984-1985, Artículo 15º, inciso 5: "*Los artículos, parágrafos e incisos de las Convenciones anteriores que no hayan sido modificados por la presente convención colectiva de trabajo quedarán vigentes".* (Folio 152 cuaderno 1).

- Convención Colectiva año 1986, ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO – contempla la Prima de Carestía "*A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo COMFAMILIAR DEL HUILA, pagará a sus trabajadores como Prima de Carestía, un mercado de DOS MIL PESOS ($2.000) en junio y otro de dos mil quinientos pesos ($2.500) en diciembre, quedando vigente los cinco (5) días de salario mensual que se tienen aprobados en convenciones anteriores, para el mes de junio. Los valores que la empresa cancela a sus trabajadores por concepto de esta prima no computarán como salario*". (Folio 158 cuaderno 1)

  ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO estipula el PAGO DE CESANTÍAS "*A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, COMFAMILIAR DEL HUILA, pagará a sus trabajadores al terminar el contrato de trabajo como auxilio de cesantía un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. Todo con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 249, 250 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo vigentes*." (Folio 158 cuaderno 1).

- Las Convenciones Colectivas de los años 1988 (Folio 162), 1989 (Folio 171), se encuentran incorporadas en el Instrumento Convencional celebrado en el año 1990, en virtud de lo estipulado en el artículo veintiunavo "*A partir de la vigencia de la presente*

Convención Colectiva de Trabajo la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA, se obliga a cumplir y respetar la Ley laboral, las Convecciones Colectivas de Trabajo y todas las disposiciones que no sean contrarias a la presente Convención Colectiva y se entenderán incorporadas a la misma en todo o en parte y que no fueren expresamente modificadas o derogadas y que sean más favorables al trabajador y/o al Sindicato." (Folio 182 cuaderno 1).

- Convención del año 1992-1993, Artículo OCHENTA Y OCHO, inciso 2. "*Las partes acuerdan, que los Artículos, Literales, Parágrafos, Numerales, Cláusulas y cualquier otra especificación, se entiende que seguirán vigentes y haciendo parte integral de la CONVENCIÒN COLECTIVA DE TRABAJO y de los CONTRATOS DE TRABAJO*". (Folio 198 cuaderno 1).

- Convención del año 1994-1995, artículo DÉCIMO, "*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*." (Folio 206 cuaderno 2).

  Artículo DECIMO PRIMERO, inciso 3: "*Las partes acuerdan, 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".* (Folio 206 cuaderno 2).

Así las cosas, debe entenderse, que entre COMFAMILIAR HUILA y SINTRACOMFAMILIAR HUILA, se celebró una única Convención Colectiva de Trabajo en el año 1975, sobre la cual, COMFAMILIAR HUILA y SINTRACOMFAMILIAR, realizaron una serie de adiciones y modificaciones hasta el año de 1994, fecha de la última modificación convencional que suscribiera SINTRACOMFAMILIAR.

El segundo interrogante por absolver por parte de esta Sala, obedece a establecer ¿si al fusionarse SINTRACOMFAMILIAR HUILA a SINALTRACOMFA, siendo éste último el sindicato absorbente, y con la realización de la negociación colectiva que generó la celebración de un acuerdo convencional a partir del año 1996 por SINALTRACOMFA, dicho acto generó la desaparición o derogatoria de todo el clausulado que conformaba la Convención Colectiva de Trabajo de 1975?

La posición de la demandada ha sido la de dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 474 del C.S.T. que trata de la disolución del sindicato contratante, y que establece que cuando esto ocurra, la convención celebrada continuará rigiendo los derechos y obligaciones del patrono y sus trabajadores, interpretando lo anterior en el sentido de que ello no implica perpetuación del clausulado convencional al punto de cobijar a nuevos beneficiaros de las normas de la convención colectiva celebrada por un extinto sindicato.

Sobre dicho punto concluye la Sala que conforme a las diferentes pruebas allegadas al plenario se evidencia, que una vez SINTRACOMFAMILIAR HUILA se fusionó a SINALTRACOMFA, la convención de 1975 continuó rigiendo.

Sería de recibo la tesis planteada por la entidad demandada en lo que concierne a la aplicación del artículo 474 del C.S.T. respecto de la aplicación de las estipulaciones convencionales del disuelto sindicato solo a sus beneficiarios, más no a nuevos trabajadores, solamente en el evento en que

el sindicato absorbente SINALTRACOMFA hubiera celebrado una convención colectiva completamente nueva, que estipulara la NO incorporación de esta disposición a las anteriores que se encontraban vigentes, esto, en aplicación del Decreto 904 de 1951 ya citado.

Cobra mayor fuerza las afirmaciones esbozadas en este punto, respecto de la continuidad de la vigencia de la Convención Colectiva de 1975, y su unidad e integralidad de las diferentes modificaciones efectuadas a la misma, cuando del primer acuerdo convencional suscrito por SINALTRACOMFA para el período 1996-1997 (Folios 222 a 230 cuaderno 2), se evidencia, que por expresa voluntad de las partes suscriptoras de dicho instrumento convencional, no sólo se reconoció a este sindicato como el que asumiría la representación legal del personal sindicalizado, tal y como se desprende del ARTICULO PRIMERO de dicha convención, sino que en su artículo DÉCIMO OCTAVO referente a la VIGENCIA, el inciso 3º dispuso literalmente lo siguiente: *"Las partes acuerdan, 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"* (Folio 230 cuaderno 2).

Así las cosas, conforme al artículo 474 del C.S.T. y al artículo OCHENTA Y NUEVE de la Convención Colectiva de Trabajo (Folio 230), los derechos causados hasta la desaparición de SINTRACOMFAMILIAR HUILA, debían continuar; así, todo el clausulado y disposiciones convencionales que venían rigiendo desde 1975, continuaron vigentes porque COMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA así lo dispusieron en la Convención celebrada en 1996, siendo éste un acto de convalidación expresa, de la normatividad convencional que se había pactado con SINTRACOMFAMILIAR HUILA, aunado a que, de la lectura del articulado de la Convención de 1996, se observa que cada uno de las disposiciones allí plasmadas, se redactaron con la intención de modificar una convención que ya existía, pues, a manera de ejemplo, el ARTÍCULO PRIMERO en su primer inciso señala "*EL*

ARTÍCULO SÉPTIMO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO quedará así", lo mismo sucede con el ARTÍCULO SEGUNDO en su primer inciso señala "*EL ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO quedará así",* y esta circunstancia se repite con cada uno de los artículos establecidos en el año 1996, por lo cual, se corrobora el querer de las partes, de NO celebrar Convención Colectiva de Trabajo nueva en 1996, sino, de dar continuidad a la Convención Colectiva de Trabajo de 1995.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta Corporación reitera lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto 904 de 1951, en consonancia con el análisis que se acaba de realizar, para dejar claridad, que entre COMFAMILIAR HUILA y los sindicatos SINTRACOMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA, se encuentra vigente una única Convención Colectiva de Trabajo, celebrada en 1975.

En lo que atañe a establecer si las disposiciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo, eran aplicables sólo a los trabajadores sindicalizados, o a todos los de la empresa, es del caso precisar, que el apoderado del demandante dentro del libelo introductorio del proceso indicó que todas y cada una de las cláusulas convencionales de la convención colectiva de trabajo de 1975 están integradas al contrato de trabajo y al reglamento interno de trabajo de COMFAMILIAR DEL HUILA.

Esta afirmación del actor encuentra sustento en el artículo Segundo de la Convención Colectiva de Trabajo de 1975, que se incorporó mediante modificación realizada en el año 1994, el cual estipula lo siguiente:

> *"ALCANCE. La disposición normativa de esta convención se entenderá incorporada 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 este tópico la parte demandada cimentó su argumento de defensa, en que dicha disposición no es una cláusula de envoltura y debe interpretarse en consonancia con el artículo 470 del C.S.T. el cual, dispone 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 hayan celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato".*

Sobre este punto, se debe determinar si el artículo 470 del C.S.T. es de carácter imperativo o supletorio, para lo cual, se recurre a lo previsto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de nov. 28194. Rad. 6962, así:

"La regulación de eventos en que la aplicación convencional es imperiosa por mandato legal, no impide en manera alguna que el empleador contraiga el compromiso de aplicar los beneficios que de ella se deriven a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación estatuido por la ley, salvo que ésta expresamente lo prohíba por razones superiores, como ocurre por ejemplo con el personal directivo de ciertas entidades públicas (L. 4ª/92, art. 9º y L. 60/90, art. 3º).
(…)

> *De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina "de envoltura" de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, sin que sea dable "pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio pacta sunt servanda y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (C. C., art. 1506)".*

De conformidad con lo anterior, esta Colegiatura evidencia que la redacción del artículo Segundo de la Convención Colectiva de Trabajo se encuentra concebida como cláusula de envoltura, en virtud de que al referirse al alcance de la convención colectiva se establece que es aplicable a los contratos "*existentes o que se celebren dentro de su vigencia",* agregándose que "*Será nula toda cláusula contractual acordada entre Empresa y* ***cualquiera*** *de sus trabajadores",* mientras la misma no se ajuste a las condiciones establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo.

Así las cosas, se observa que al emplearse la expresión *"cualquiera de sus trabajadores",* se extienden los beneficios convencionales a los trabajadores indistintamente de que se encuentren o no vinculados a la organización sindical, y dicha cláusula es sin duda alguna una cláusula de envoltura.

Conforme a lo anterior se concluye que la Convención Colectiva de Trabajo de 1975 se aplica a todos los trabajadores que mediante relación laboral se vinculen a COMFAMILIAR HUILA en vigencia de la norma convencional.

En lo que atañe a la **aplicación de la disposición convencional que le otorgaría el carácter de contrato de trabajo a término indefinido a la vinculación laboral del accionante con la entidad demandada**, se resalta

que el actor cimentó su pretensión en el contenido en inciso primero del artículo DECIMO TERCERO de la Convención Colectiva de Trabajo de 1975 (Folio 9 cuaderno 1), el cual textualmente establece que "*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".*

Este acuerdo convencional fue objeto de refrendación en la modificación convencional realizada en el año 1980, cuando en el Artículo PRIMERO (Folio 127 cuaderno 1) se estableció el carácter indefinido de todos los contratos suscritos con COMFAMILIAR HUILA salvo algunas excepciones.

Dicha disposición subsistió, y se resalta en el año 1994, al celebrarse la última modificación convencional por SINTRACOMFAMILIAR HUILA, se le agregaron dos parágrafos, que para la época se encontraba en el artículo DÉCIMO TERCERO de la Convención Colectiva (Folio 202 cuaderno 2). No obstante, en lo atinente al carácter indefinido de los contratos, contenido en el inciso primero de tal artículo, nada se modificó en dicha ocasión, pues se recalca, sólo le agregaron dos parágrafos, el primero referente a un término que debían cumplir los trabajadores que se vincularan, para ser beneficiarios de la convención, y el segundo parágrafo referente a la derogatoria a partir de 1994 de las primas extralegales de vacaciones, semestrales y de antigüedad.

Luego de la fusión de SINTRACOMFAMILIAR HUILA con SINALTRACOMFA, como ya se estableció anteriormente, la Convención de 1975 continuó vigente, y en el año 2004, se presentó pliego de peticiones por SINALTRACOMFA, y al no haber arreglo directo, se integró Tribunal de Arbitramento Obligatorio el cual emitió laudo arbitral el 23 de marzo de 2006 (Folios 292 a 302 cuaderno 2), en el cual se dejó vigente y se reprodujo la

redacción del artículo DÉCIMO TERCERO convencional que se había establecido en el año de 1994.

SINALTRACOMFA presentó recurso de anulación contra dicho laudo, y la Corte Suprema de Justicia anuló los parágrafos 1 y 2 del artículo DÉCIMO TERCERO convencional.

De conformidad con el laudo arbitral, no existió conflicto sobre el inciso primero del artículo DÉCIMO TERCERO de la Convención Colectiva de Trabajo que preveía el carácter indefinido a todos los contratos, sino respecto del contenido de los parágrafos del mismo, por ser desfavorables a los intereses del sindicato y los trabajadores.

Así las cosas, el artículo DÉCIMO TERCERO de la Convención Colectiva de Trabajo de 1975, que había sido modificado en 1994 adicionándosele dos parágrafos, fue modificado nuevamente por la decisión de anulación proferida por la Corte Suprema de Justicia el diez (10) de octubre de 2006, (Folio 303 a 341) en la que se eliminaron los dos parágrafos ya mencionados, quedando el artículo DÉCIMO TERCERO con la siguiente redacción:

> *"ARTÍCULO DECIMO TERCERO. CONTRATO DE TRABAJO.*
> *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.*
> *Lo anterior no será obstáculo para que se contrate a término indefinido si fuere del caso.*
> *La empresa gradualmente en un término de ciento ochenta (180) días vinculará a partir de la vigencia de la presente Convención colectiva*

de trabajo, mediante contrato a término indefinido las labores permanentes que se viene desarrollando con contrato a término fijo".

Luego de ello, se activó lo establecido en el artículo 478 del C.S. del T., en lo atiente a la denuncia del mentado laudo arbitral o de la convención, en cuanto a las prórrogas por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación, cuando, dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de ese término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado.

Sobre este aspecto es oportuno mencionar el siguiente aparte de la sentencia proferida por la H. Corte Suprema de Justicia, de fecha 5 de junio de 2012 radicación 42225:

"En este orden, no es dable confundir la denuncia de la convención, pacto o Laudo, con el pliego de peticiones; aquel como acto previo de éste, es el medio que se encuentra al alcance de las partes para impedir que la convención, pacto o Laudo se prorrogue automáticamente por ministerio legal (Art. 478 del C.S.T.), a través del preaviso que una parte le hace a la otra acerca de su terminación, con la antelación anotada en la citada disposición.

La denuncia es acto que atañe directamente con el acuerdo vigente; en cambio el pliego de peticiones, se refiere a la aspiración de los trabajadores de modificar parcial o totalmente las condiciones laborales existentes, mediante la suscripción de una nueva convención o pacto. De tal manera que la falta de denuncia, que equivale a la prórroga automática del comentado acuerdo, es incompatible con el ulterior pliego de peticiones que se presente al empleador."

Observa la Sala, que dentro del plenario no obra prueba sobre denuncia alguna que se hubiere realizado en contra del Laudo Arbitral en comento, ni mucho menos, de la celebración de una convención posterior que elimine o modifique cláusulas modificadas por la Corte Suprema de Justicia, contenidas en el referido Laudo Arbitral, lo cual permite concluir, que al momento de la vinculación laboral del trabajador demandante, contaban con plena vigencia y validez.

Aunado a lo anterior, el alcance de la referida cláusula fue objeto de estudio por la Sala Laboral de este Tribunal con ponencia de la Magistrada Lourdes Isabel Suárez Pulgarín, dentro del proceso de fuero sindical- acción de reintegro- con radicación 2011-00819-01, dentro del cual se concluyó:

> *"3.3.2.5. De la lectura sistematizada de la convención colectiva, a la luz de los principios –Normas internacionales del trabajo, recomendaciones del Comité de Libertad Sindical- se resalta, que la cláusula convencional que la accionante opone como fuente de su derecho, el cual tiene incidencia directa en lo que es materia del reintegro, estableció "Todo contrato que la empresa suscriba de ahora en adelante será a término indefinido". Sin realizar distinción alguna en el hecho de ser sindicalizado o no el trabajador. Más aún, el parágrafo que acompañaba dicha cláusula fue anulado por el H. Corte Suprema de Justicia, el 10 de octubre de 2006, tras considerar, que supeditar a un término o plazo la aplicación de esta prerrogativa convencional, a los trabajadores nuevos, violaba el principio de igualdad. Las únicas excepciones que hizo la empresa en el compromiso que realizó con el Sindicato, fueron en las áreas de trabajo, reseñando una a una aquellas donde proseguiría contratando con libertad en la modalidad de duración o término del vínculo."*
>
> *Por consiguiente, haciendo honor a la literalidad de la norma, y como quiera que la peticionaria laboró en el cargo de auxiliar administrativo*

al servicio de la EPS de COMFAMILIAR, NEIVA (fl. 252), esta no se encuentra dentro de las excepciones que la cláusula convencional estableció frente a la modalidad de duración del vínculo." (Sic).

Con base en las anteriores consideraciones, esta Sala reitera el análisis referente a la vigencia del referido Laudo Arbitral, en esa medida, sostiene que al actor le es aplicable la cláusula DECIMO TERCERA de la Convención Colectiva de Trabajo de 1975, modificada por la sentencia del 10 de octubre de 2006 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Lo anterior cobra mayor relevancia, cuando se evidencia que en las mentadas normas convencionales se estableció un límite de temporalidad como medio de exclusión de dicho acuerdo, cuando se refiere a "*carácter temporal*", de los contratos celebrados por COMFAMILIAR DEL HUILA, que debe ser interpretado bajo el contexto jurídico que rige dicho concepto (Ley 50 de 1990, artículo 77 y Decreto 1707 de 1991), atinente a los vínculos de trabajo celebrados para la ejecución de actividades ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo, vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Del contrato de trabajo que obra a folios 344 a 345 del cuaderno 2, se infiere que el cargo ejercido por el actor era el de Auxiliar de Servicios Generales, al servicio de la demandada, cumpliendo actividades propias del giro ordinario de la empresa, y si bien es cierto, se enunció que cumpliría su jornada laboral los días sábados, domingos o festivos, igualmente lo es, que el mismo instrumento contractual indicó que también lo haría en "*cualquier día ordinario y que se requiera*", sin establecer de manera cierta la circunstancia sui generis que determinaba la necesidad de contar con

personal adicional en la empresa, el incremento de la productividad o labores de la misma, o la transitoriedad de aquellas, por el contrario, del clausulado del documento se concluye que la necesidad de contar con la fuerza laboral del accionante era permanente para la empresa, y sin que obre prueba alguna que permita desvirtuar dicha prerrogativa.

Por ende, no le asiste razón al A quo en señalar que la enunciación de la jornada en que desarrollaría habitualmente labores el demandante, es asimilable a la temporalidad de los servicios a que alude el artículo DÉCIMO TERCERO de la Convención Colectiva de Trabajo de 1975, con las modificaciones en él incorporadas, pues dicha concepción no guarda coherencia con la normativa que de manera explícita contempla la connotación de temporal de los vínculos contractuales conforme a los mandatos del legislador.

Ahora bien, resuelta la controversia sobre la aplicabilidad del artículo 2º de la convención colectiva al trabajador demandante, aclarando además, que el cargo desempeñado por éste durante la relación laboral no se encuentra excluido de los beneficios convencionales pactados, procede esta Colegiatura **a dirimir la controversia referente a la vigencia y aplicabilidad a favor de la parte actora de las primas extralegales pretendidas en la demanda.**

En este punto, conforme a la prueba documental allegada, relacionada con la Convención Colectiva de Trabajo de 1975, y las que se celebraron con posterioridad, las cuales como ya quedó visto deben entenderse como meras adiciones y/o modificaciones de la celebrada en 1975, se percata la Sala de que en distintas oportunidades en los acuerdos convencionales que se celebraron con anterioridad a 1994, se consagraron distintos beneficios, entre ellos, las primas extralegales de vacaciones, carestía, semestrales de junio y diciembre, y prima de antigüedad.

Sobre la prima de carestía, delanteramente se estima que sí es aplicable al demandante y se encuentra vigente, pues no existe mayor dificultad para determinarlo, toda vez que quedaron establecidas en la modificación convencional de 1998, y no han sido objeto de derogatoria o modificación posterior, por lo que le es aplicable en virtud del artículo SEGUNDO de la convención colectiva de trabajo que ya se fue objeto de estudio en esta decisión.

Ahora bien, quedó reseñado anteriormente que en el año 1994, SINTRACOMFAMILIAR HUILA y COMFAMILIAR HUILA agregaron al artículo DÉCIMO TERCERO de la Convención de 1975, el PARÁGRAFO SEGUNDO en el cual se estableció que *"Los trabajadores que ingresen a la empresa a partir de la firma de la presente CONVENCIÓN COLECTIVA no tendrán derecho al pago de las primas extralegales de junio, diciembre, de antigüedad y vacaciones."*

De nuevo, se acude a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de octubre de 2006, en la que se resolvió anular dicho parágrafo, toda vez que a juicio de la Corte menoscababa el derecho de asociación y las garantías que se desprenden de éste, estimando que se colocaba a un grupo de trabajadores en una condición de desigualdad, al sustraérseles de las garantías que beneficiaban a los demás, por el sólo hecho de su vinculación reciente.

Así las cosas, en el año 2006 con la ejecutoria de la decisión de la Corte Suprema de Justicia, recobraron vigencia las primas extralegales que se habían derogado en 1994, razón por la cual, se determina que al demandante sí le es aplicable, toda vez que su vinculación fue posterior a octubre del 2006, época en la que se profirió la sentencia que resolvió anular el parágrafo segundo del artículo DÉCIMO TERCERO de la Convención Colectiva de Trabajo, esto en razón al principio de igualdad y a que si trabajó,

una vez recobraron vigencia las primas extralegales, le debieron ser reconocidas.

Concluye la Sala, entonces, que no se encuentra ajustada a derecho y a la realidad fáctica y jurídica la determinación del Juez A quo respecto a la inaplicabilidad de la convención colectiva de trabajo de 1975 con todas sus adiciones y modificaciones al trabajador demandante y la negativa al reconocimiento y pago de las primas extralegales semestrales, de carestía y de vacaciones, a que tiene derecho.

Para desatar el **segundo cuestionamiento jurídico planteado** respecto de la prescripción de las mesadas reclamadas vía judicial por el accionante, se precisa que la prescripción de los derechos laborales se regló en los artículos 488, 489 del Código Sustantivo del Trabajo, concordante con el 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los cuales se describe, que este término corresponde a tres (3) años contados desde la época en que la obligación objeto de reclamo se hizo exigible, siendo susceptible de interrupción por una sola vez, con el simple reclamo escrito del trabajador a su empleador, reanudándose por un lapso igual al inicialmente previsto.

La Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en Sentencia SL4222-2017, dictada dentro de la radicación No. 44643, el primero (1) de marzo de dos mil diecisiete (2017), con ponencia del Magistrado Dr. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS en torno al tema de la prescripción extintiva de los derechos laborales ha señalado que el término trienal previsto en los artículos 488 C.S.T. y 151 del C.P.T.S.S. inicia a correr a partir de la exigibilidad de la obligación, sin que para la pérdida o extinción del derecho baste el simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo.

Del clausulado convencional contentivo de las primas reclamadas por el actor (artículos 35, 36 y 37 de la Compilación del articulado vigente de las convenciones colectivas de trabajo firmada entre COMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA) obrantes a folios 18 y 19 del cuaderno 1, se tiene que las primas semestrales y de carestía son exigibles en los meses de junio y diciembre de cada anualidad, mientras que la de vacaciones lo es al momento en que el trabajador inicia el disfrute de sus vacaciones anuales.

Es así como se evidencia, que, dada la fecha de exigibilidad de los emolumentos convencionales pretendidos por el actor (primas - junio de 2011 y diciembre de 2011) y la fecha de presentación del líbelo genitor del proceso, verificada para el 03 de diciembre de 2014, se concluye que el término extintivo trienal de prescripción afectó a los emolumentos pretendidos entre el 11 de diciembre de 2010 al 03 de diciembre de 2011, pues no existe prueba alguna de la interrupción del mentado tiempo.

En lo que atañe a la prima de vacaciones se precisa que se causó para el día 10 de diciembre de 2011 cuando cumplió el año de servicios, prestación social dispuesta por la convención colectiva del trabajo, teniendo la obligación su empleador de reconocerla al momento del desenganche. Así las cosas, al no estar afectada esta prima de vacaciones por el fenómeno de la prescripción, se deberá condenar a la demandada a su pago.

Por tanto, se deberá reconocer al actor la prima semestral de diciembre y la prima de carestía, por el período comprendido entre el 03 de diciembre de 2011 y el 10 de diciembre de 2011, al igual que la prima de vacaciones por el período laborado junto con la reliquidación de cesantías.

Se precisa que no se causa prima de antigüedad, toda vez que el demandante no laboró cinco (5) años continuos, conforme lo determina la convención colectiva de trabajo.

En este punto, es del caso resaltar, que la parte pasiva al momento de descorrer el traslado para alegar, conforme a lo previsto en el Decreto 806 de 2020, puso de presente a esta Colegiatura, que "*el 27 de septiembre del año 2017, el Honorable Tribunal de Neiva, revocó la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, con radicado 2016-624 y cuyas partes eran las mismas. En el fallo mencionado, se declaró que entre el señor Yeison Fabián Méndez y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de diciembre de 2010 y cuyo despido fue ineficaz por lo que se ordenó su reintegro. Igualmente, se condenó a COMFAMILIAR a cancelar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el actor por el tiempo en que estuvo despedido y además se ordenó el pago de las prestaciones convencionales a las que tenía derecho*"

Analizado el contenido de lo informado por COMFAMILIAR DEL HUILA, y conforme a lo evidenciado en la sentencia proferida por la Sala Tercera de Decisión Civil Laboral Familia del Tribunal Superior de Neiva, calendada el 27 de septiembre de 2017, con ponencia de la Magistrada Dra. MARÍA AMANDA NOGUERA DE VITERI, evidencia esta colegiatura, cuyo registro de audio de audiencia y acta de la misma se decretó como prueba en segunda instancia, que dicho proveído ordenó pagar al actor los emolumentos convencionales causados durante el término de ejecución del contrato de trabajo cuya terminación fue declarada ineficaz, y hasta cuando se efectuara el mismo, incluidas las primas convencionales y reajuste de cesantías, momentos estos que son idénticos a los reconocidos en la presente providencia, que atañe al hito histórico de vigencia de la relación laboral, entre el 11 de diciembre de 2010 al 10 de diciembre de 2011, por lo que existe asidero para considerar el pago de los emolumentos objeto de declaración en este proceso, debiéndose declarar probada la excepción de *"Pago total de los salarios, prestaciones, seguridad social y derechos laborales, por parte de COMFAMILIAR al demandante"*, propuesta por la parte pasiva.

Para absolver el tercer interrogante planteado, atinente a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C. S. T., es pertinente indicar, que dicha indemnización, según reiterada jurisprudencia no opera Ipso jure.

Según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se debe probar la mala fe del empleador para que opere dicha sanción moratoria de tal manera que en caso contrario exonera al empleador del pago de la sanción por el no pago oportuno de los valores adeudados al trabajador a la terminación del contrato de trabajo.

La Corte Suprema de Justicia respecto de la buena fe como causal eximente de culpa al empleador tiene previsto que ésta debe estar suficientemente probada y ser de una envergadura tal que cree una idea en el titular de la obligación de no deber, es decir la "*conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude"*. (Sentencia de marzo 16 de 2005 expediente 23987).

Contrario sensu cuando el empleador deja de pagar lo debido pretendiendo obtener ventajas inescrupulosas a costa del trabajador, se presume su mala fe. Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, plantea: "*La mala fe se refleja en un procedimiento falto de sinceridad, con malicia, con engaño, con intervención de obrar en provecho propio y en perjuicio del interés ajeno**,** mientras que la buena fe no es otra cosa que la convicción o conciencia de no perjudicar al otro, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos, la cual se manifiesta en la actitud de quien procede por error, pero con la convicción de no adeudar lo reclamado".* (Sentencia 35678 de febrero 1 del 2011).

En el presente caso, atendiendo a los conceptos jurisprudenciales señalados, y a las pruebas obrantes dentro del plenario, esta Sala concluye que no hay lugar a establecer la buena fe del empleador que omitió realizar

el pago de los emolumentos convencionales adeudados al trabajador por el término de vigencia de la relación laboral, sin ningún tipo de justificación, púes no existe prueba alguna en el expediente que exculpe de su retraso en el desembolso al empleador, máxime cuando la vinculación del actor se dio con posterioridad al momento en el cual la Corte Suprema de Justicia había dirimido la controversia en torno a la extensión de los beneficios convencionales al personal de LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA - COMFAMILIAR DEL HUILA .

Por ende, no fue desvirtuada la presunción de mala fe que opera sobre el empleador amparado en conceptos jurisprudenciales atinentes al error de conciencia de no adeudar suma alguna al trabajador cuando las pruebas practicadas en desarrollo de la actuación jurisdiccional permiten evidenciar circunstancias totalmente disimiles a dicha convicción errada.

Así las cosas, sería el caso condenar a la accionada al pago a favor del demandante de la suma equivalente a un día de salario por cada día de retardo en el pago o consignación de las acreencias laborales, sino fuese porque, tal y como se esbozó en precedencia, la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior de Neiva, ordenó el pago de las acreencias laborales incluidas las convencionales, durante el tiempo laborado al servicio de la demandada por parte del trabajador, y ordenó su reintegro al declarar ineficaz su despido, por lo que tal empréstito fue cubierto por tal providencia, sin que sea admisible ordenar un pago derivado de la mora en el pago de obligaciones que ya fueron cubiertas por la demandada.

En aras de resolver la **última cuestión problemática puesta de presente**, atinente al despido injustificado del que se duele el actor, es del caso precisar que conforme a lo preceptuado por el artículo 167 del Código General del Proceso, “*Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”.*

Es así como a las partes de un proceso les corresponde probar los hechos que le sirven de sustento a sus pretensiones, en el caso del demandante; y a las excepciones en el caso del demandado. En materia laboral, si el trabajador alega que fue despedido del cargo sin justa causa y por tal motivo reclama la indemnización que contempla la ley, deberá probar que fue despedido. Y si el empleador, por su parte, aduce que el despido se debió a justa causa, deberá probar la ocurrencia de los hechos que configuraron esa justa causa.

Esta tesis fue avalada por la honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en Sentencia SL592-2014, con ponencia de la Magistrada Dra. ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN cuando precisó: "*En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión*."

Por ello, concluye la Sala, que el despido injustificado a que hace alusión el actor se encuentra probado dentro del plenario, toda vez que la parte pasiva se limitó a señalar que la razón por la cual no continuó con la vinculación del accionante obedeció al fenecimiento del contrato de trabajo a término fijo que celebró con éste, modalidad contractual que como se dijo en precedencia, no estaba permitida convencionalmente, y de contera se omitió el trámite legal previsto para el fenecimiento de los contratos de trabajo a término indefinido por parte del empleador, adicional al hecho de que la expiración del plazo pactado no se constituye en causa justa de despido, pues las cláusulas de la Convención Colectiva se encuentran integradas al contrato de trabajo de los empleados de COMFAMILIAR y en éstas está proscrita la celebración de contratos a término específico para las actividades ejecutadas por el actor.

Establece el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que, en el caso de despido injustificado, en los contratos de trabajo a término indefinido, la indemnización por este concepto, en el caso de los empleados que devengan menos de 10 salarios mínimos, es de 30 días de salario cuando lleve trabajando un año o menos.

Sin embargo, tal y como se ha puesto de presente, la Sala Tercera de Decisión Civil Laboral Familia del Tribunal Superior de Neiva, en sentencia del 27 de septiembre de 2017, con ponencia de la Magistrada Dra. MARÍA AMANDA NOGUERA DE VITERI, declaró ineficaz el despido efectuado por COMFAMILIAR DEL HUILA al demandante, por lo que el mismo nunca existió en el plano jurídico, y en virtud de ello, se reintegró al actor, por ende, no es posible asignarle los efectos propios de la extinción injusta del contrato de trabajo al presente caso, toda vez que el mismo es incompatible con el reintegro previamente ordenado por este Tribunal.

Así las cosas, se declarara fundada la excepción de *"Inexistencia de la indemnización por despido injusto y salarios caídos".*

Por lo expuesto, esta colegiatura procederá a revocar los numerales PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO Y QUINTO de la providencia proferida el once (11) de abril de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, para en su lugar declarar que entre YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA, como trabajador y COMFAMILIAR DEL HUILA como empleadora, existió un contrato de trabajo escrito, de duración indefinida, que rigió del 11 de diciembre del 2010 al 10 de diciembre de 2011, que concluyó por causa injusta atribuible al empleador, siendo sus funciones las de Auxiliar de Servicios Generales Extra; declarar que el señor YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA es beneficiario de las Convenciones Colectivas y Laudos Arbitrales celebrados entre SINTRACOMFAMILIAR, SINALTRACOMFA y la demandada; declarar no probadas las excepciones denominadas por COMFAMILIAR DEL HUILA "*Inaplicabilidad de las convenciones colectivas*

suscritas entre COMFAMILIAR y SINTRACOMFAMILIAR, de los años de 1975 hasta 1994, por no encontrarse vigentes. No se extienden a los trabajadores vinculados a partir de 1996", "No hay derecho a reclamar primas convencionales contenidas en convenciones previas a 1996", "La convención colectiva de trabajo suscrita entre SINALTRACOMFA y COMFAMILIAR solo es aplicable para los afiliados de SINALTRACOMFA o a quienes se adhieran a la convención. Así lo dice la Corte Suprema de Justicia", "Una persona jurídica no puede ser titular de derechos laborales y/o convencionales", "La fusión per se no implica perpetuación de convenciones colectivas", "Tacha por carencia de requisitos de autenticidad expedido por autoridad competente, del presunto documento denominado "Compilación del articulado de las Convenciones de Trabajo firmadas entre COMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA" y de presuntas Convenciones Colectivas, Laudos, Recurso de Anulación, que se adjuntan con la demanda como pruebas documentales", "Inexistencia de denuncia de la Convención Colectiva suscrita entre COMFAMILIAR HUILA y SINTRACOMFAMILIAR. La Convención de 1996 suscrita entre la Caja y SINALTRACOMFA es claramente distinta", "Ejecución de buena fe por parte de COMFAMILIAR en la relación laboral mediante contrato a término fijo con el demandante", "Ineficacia probatoria del compendio de presuntas convenciones colectivas y laudos que se adjuntan con la demanda, por la autoridad competente – tacha documental", "Inaplicabilidad de la Convención Colectiva, inexistencia de cláusula de envoltura", "Irretroactividad o no retroactividad de las normas, convenciones, disposiciones o sentencias de carácter laboral", y "Excepción general o genérica"; declarar probadas las excepciones de *"Pago total de los salarios, prestaciones, seguridad social y derechos laborales, por parte de COMFAMILIAR al demandante",* e *"Inexistencia de la indemnización por despido injusto y salarios caídos",* propuesta por la parte pasiva, y confirmar en todo lo demás la providencia objeto de alzada.

Costas. Atendiendo a la resolución parcialmente favorable del recurso impetrado, en aplicación del artículo 365 numeral 1 del Código General del

Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta colegiatura no condenará en costas de segunda instancia a la parte demandante apelante, ni a la demandada en virtud de que la providencia fue parcialmente revocada.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

X. RESUELVE

PRIMERO. - REVOCAR los numerales PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO y QUINTO de la providencia proferida el once (11) de abril de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila.

SEGUNDO. - DECLARAR que, entre YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA, como trabajador y COMFAMILIAR DEL HUILA como empleadora, existió un contrato de trabajo escrito, de duración indefinida, que rigió del 11 de diciembre del 2010 al 10 de diciembre de 2011, que concluyó por causa injusta atribuible al empleador, siendo sus funciones las de Auxiliar de Servicios Generales Extra.

TERCERO. - DECLARAR que el señor YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA es beneficiario de las Convenciones Colectivas y Laudos Arbitrales celebrados entre SINTRACOMFAMILIAR, SINALTRACOMFA y la demandada.

CUARTO. – DECLARAR no probadas las excepciones denominadas por COMFAMILIAR DEL HUILA "*Inaplicabilidad de las convenciones colectivas suscritas entre COMFAMILIAR y SINTRACOMFAMILIAR, de los años de 1975 hasta 1994, por no encontrarse vigentes. No se extienden a los trabajadores vinculados a partir de 1996", "No hay derecho a reclamar primas convencionales contenidas en convenciones previas a 1996", "La convención colectiva de trabajo suscrita entre SINALTRACOMFA y COMFAMILIAR solo es aplicable para los afiliados de SINALTRACOMFA o a quienes se adhieran a la convención. Así lo dice la Corte Suprema de Justicia", "Una persona jurídica no puede ser titular de derechos laborales y/o convencionales", "La fusión per se no implica perpetuación de convenciones colectivas", "Tacha por carencia de requisitos de autenticidad expedido por autoridad competente, del presunto documento denominado "Compilación del articulado de las Convenciones de Trabajo firmadas entre COMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA" y de presuntas Convenciones Colectivas, Laudos, Recurso de Anulación, que se adjuntan con la demanda como pruebas documentales", "Inexistencia de denuncia de la Convención Colectiva suscrita entre COMFAMILIAR HUILA y SINTRACOMFAMILIAR. La Convención de 1996 suscrita entre la Caja y SINALTRACOMFA es claramente distinta", "Ejecución de buena fe por parte de COMFAMILIAR en la relación laboral mediante contrato a término fijo con el demandante", "Ineficacia probatoria del compendio de presuntas convenciones colectivas y laudos que se adjuntan con la demanda, por la autoridad competente – tacha documental", "Inaplicabilidad de la Convención Colectiva, inexistencia de cláusula de envoltura", "Irretroactividad o no retroactividad de las normas, convenciones, disposiciones o sentencias de carácter laboral", y "Excepción general o genérica".*

QUINTO. - DECLARAR probadas las excepciones denominadas por COMFAMILIAR DEL HUILA *"Pago total de los salarios, prestaciones, seguridad social y derechos laborales, por parte de COMFAMILIAR al*

demandante", e *"Inexistencia de la indemnización por despido injusto y salarios caídos".*

SEXTO. – CONFIRMAR en todo lo demás la providencia de fecha y orígenes anotados.

SÉPTIMO. - Sin condena en costas de segunda instancia a la parte demandante, atendiendo a la prosperidad parcial del recurso impetrado, ni a la demandada, toda vez que se revocó parcialmente la providencia objeto de alzada.

OCTAVO. – NOTIFICAR por estado la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° del Decreto Legislativo No. 806 de 2020 del cuatro (4) de junio de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

GILMA LETICIA PARADA PULIDO

(Con aclaración de voto)

Firmado Por:

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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

Firma Con Aclaración De Voto

Luz Dary Ortega Ortiz
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:
5e0f2f0b70744d80bb19e04bc4e819dd8beb190d8e2a0fdad55bfd0bdebc323a
Documento generado en 22/11/2021 10:33:22 AM

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