

## 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 trece (13) de diciembre de dos mil veintiuno (2021), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: MARÍA OTILIA CARVAJAL GARCÍA  
Demandados: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR  
DEL HUILA  
Radicación: 41001-31-05-02-2017-00434-01  
Resultado: 1.- REVOCAR los numerales PRIMERO y CUARTO de la sentencia objeto de apelación proferida el 20 de junio de 2018, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H.), para en su lugar

PRIMERO: DECLARAR INFUNDADAS las excepciones denominadas "inexistencia de la relación laboral, pago de los derechos convencionales causados; prescripción, buena fe; pago de lo no debido o enriquecimiento sin causa"; y fundada la que denominó "validez del contrato de trabajo a término fijo celebrado con la parte actora".

CUARTO: DECLARAR que la demandante María Otilia Carvajal García tiene derecho al reconocimiento y pago de los beneficios convencionales, consistentes en primas semestrales de junio y diciembre, de carestía y de vacaciones, por el período comprendido entre el 23 de mayo de 2013 y hasta el 06 de abril de 2015, y del 08 de septiembre de 2016 a la fecha de la presente sentencia, que asciende a la suma de \$18.320.839, valor anterior con el descuento de los beneficios pagados a la demandante en el año 2017 y corrido del año 2018, disponiéndose CONDENAR a la Caja de Compensación Familiar del Huila a pagar a la demandante el monto citado por los derechos convencionales descritos, conforme al ANEXO N°. 1

2.- MODIFICAR los numerales SEGUNDO y TERCERO de la sentencia anotada, en el sentido de DECLARAR la existencia de dos contratos de trabajo entre las partes de la litis, en los periodos 23 de mayo de 2013 y hasta el 06 de abril de 2015, y del 08 de septiembre de 2016 a la fecha de la presente sentencia; en cuyos tiempos la demandante es beneficiaria de los derechos convencionales que se

liquidaron en el numeral CUARTO de la sentencia.

3.- MODIFICAR el numeral QUINTO de la sentencia anotada, en el sentido de CONDENAR parcialmente en costas procesales de primera instancia a la parte demandante en un 50%.

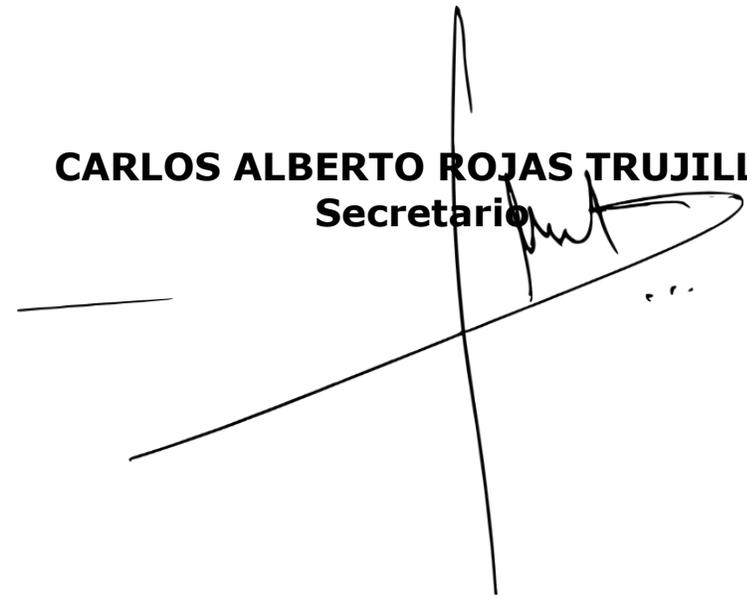
4.- ADICIONAR el numeral SEXTO de la sentencia objeto de alzada, que quedará así:

SEXTO.- DENEGAR las restantes pretensiones de la demanda.

5.- SIN LUGAR a condena en costas de instancia.

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 doce (12) de enero de dos mil veintidós (2022).

**CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO**  
Secretario





República de Colombia  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva  
Sala Cuarta de Decisión  
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ

Neiva, trece (13) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

Proceso : Ordinario Laboral  
Radicación : 41001-31-05-02-2017-00434-01  
Demandante : MARÍA OTILIA CARVAJAL GARCÍA  
Demandado : CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA  
Procedencia : Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva  
Asunto : Apelación de Sentencia por la parte demandante.

## 1.- ASUNTO

Resolver el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la parte demandante, frente a la sentencia del 20 de junio de 2018, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H.) en el asunto de la referencia.

## 2.- ANTECEDENTES RELEVANTES

### 2.1.- DEMANDA<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Folio 13 a 29 del cuaderno No. 1

Pretende la demandante se declare que entre las partes existió una relación laboral desde el 20 de octubre de 2010, siéndole aplicable en todas sus partes la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Caja de Compensación Familiar - Comfamiliar Huila- y los Sindicatos Sintracomfamiliar y Sinaltracomfa, en consecuencia, se declare ineficaz la cláusula contractual que estipula el término fijo del contrato de trabajo, y se remplace por la de a término indefinido, condenando al pago de las primas convencionales de antigüedad, semestrales de junio y diciembre, de vacaciones y de carestía, causadas desde su vinculación; en consecuencia, se reliquide el auxilio de cesantías atendiendo la totalidad de los factores salariales establecidos convencionalmente, junto a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Los anteriores pedimentos en síntesis los sustenta en el hecho de su vinculación a la entidad demandada mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de octubre de 2010, y vigente para la fecha de presentación de la demanda, en el cargo de auxiliar de servicios generales, a través de una empresa temporal como trabajadora en misión, percibiendo una remuneración mensual. Relató que se afilió a la organización sindical Sinaltracomfa, con la cual existe y está vigente una Convención Colectiva de Trabajo con la entidad encartada, y al fusionarse aquél con Sintracomfamiliar del Huila resulta beneficiaria de todos los derechos convencionales, al no encontrarse el cargo desempeñado dentro de las excepciones establecidas en la disposición convencional, así como la consecuente reliquidación de prestaciones sociales, teniendo en cuenta los valores convencionales a reconocer.

## 2.2.- CONTESTACIÓN A LA DEMANDA<sup>2</sup>

La entidad convocada al juicio contesta la demanda admitiendo los hechos consistentes en la vinculación laboral mediante contrato a término fijo, en el cargo de auxiliar de servicios generales – cocina-, en los restaurantes de los centros recreacionales de Comfamiliar, a partir de septiembre de 2016, desconociendo sus condiciones contractuales con anterioridad a tal data, sin que resulte cierto la alternancia con contratos celebrados por aquella con empresas temporales, dado que inicialmente fue contratada en misión para atender situaciones específicas de aumento de la oferta de los servicios de restaurante. Admite la afiliación al sindicato, cuyo cargo desempeñado está excluido del alcance convencional.

Razones anteriores para oponerse a todas las pretensiones, dado que los servicios prestados a Comfamiliar en el cargo desempeñado permite el instrumento convencional su vinculación a término fijo, sin que se le adeude emolumento prestacional alguno; formulando las excepciones que denominó *"validez del contrato de trabajo a término fijo celebrado con la parte actora; pago de los derechos convencionales causados; inexistencia de la relación laboral; prescripción; buena fe; pago de lo no debido o enriquecimiento sin causa"*.

## 2.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA<sup>3</sup>

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H.), accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda, declarando la existencia de un

---

<sup>2</sup> Folio 61 a 67 del cuaderno No. 1: contestación

<sup>3</sup> Cd Audio B Minuto: 00:57': Sentencia apelada.

contrato de trabajo a término fijo desde el 08 de septiembre de 2016, vigente para la fecha de la sentencia, que es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo, denegando las restantes pretensiones, bajo el argumento que la función desarrollada por la demandante no es misional de la entidad demandada, y sin ni siquiera allegar prueba que evidencie que su labor en el restaurante haga parte del objeto social de la pasiva, y que por ende acredite el incumplimiento de la encartada de los postulados del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, para considerar la existencia del vínculo laboral a término indefinido como lo pretende, ya que los certificados de las empresas temporales obrantes en el expediente no dan cuenta de una prestación del servicio continuo, y sin superar los 12 meses en la relación misional, por lo que, la empresa usuaria no puede considerarse como empleadora directa, no resultando viable el análisis de las prestaciones a que tuviere derecho, al operar el fenómeno de la prescripción formulada como exceptiva por la convocada a juicio, que es declarada fundada; y dado que las labores de la actora son propias de la cocina en el restaurante del Club Los Lagos de Neiva, encaja dentro de las excepciones de la Convención Colectiva para que se declare la modalidad a término indefinido, declarando probada la excepción de "*inexistencia de la relación laboral*" antes del 08 de septiembre de 2016.

### 3.- RECURSO DE APELACIÓN<sup>4</sup>

El apoderado de la parte demandante inconforme con la decisión formula recurso de apelación parcial frente a los numerales 1, 2, 4 y 5 de la sentencia de primera instancia, solicitando su revocatoria, en consideración a que el cargo desempeñado es el de auxiliar de servicios generales, y no auxiliar

---

<sup>4</sup> Cd Audio B Minuto: 24':05: Recurso de apelación parte demandante.

de cocina, como lo estimó erróneamente el *a quo*, al igual que al considerar que la labor de restaurante es misional, y por ello viable contratar por la figura en misión o mediante entidades temporales, incurriendo en error al asociar las funciones con el cargo realmente contratado a la actora, y por ende su modalidad contractual debe ser a término indefinido al resultarse aplicable la Convención Colectiva de Trabajo, y no como ha venido siendo vinculada a término fijo, dado que el cargo no está excluido de los beneficios convencionales.

Inconforme igualmente, con la consideración de los tiempos de vinculación por las empresas de servicios temporales, al interpretar erróneamente las certificaciones de aquellas, que enseñan contratación por unos días con una temporal a cuya finalización inicia con otra para la misma entidad y en el mismo cargo, cuya sumatoria de periodos arroja más de 1 año de servicio, excediendo así la disposición normativa de la posibilidad de contratación por 6 meses a través de aquellas, lo que conduce a dejar de ser trabajador en misión para necesariamente pasar a empleado de la convocada a juicio. Finalmente, no obrar prueba de pago de lo correspondiente al año 2016, lo que conlleva a la viabilidad de la sanción moratoria deprecada.

3.1.- En el término de traslado concedido en esta instancia, acorde a los mandatos del Decreto 806 de 2020, la parte demandante apelante guardó silencio; mientras que la entidad demandada no apelante presentó por escrito alegatos, solicitando se confirme la sentencia de primer grado, dada la inexistencia de relación laboral con la accionante, quien se vinculó a través de empresas de servicios temporales, prestando sus servicios por días de los meses del año, en atención al aumento ocasional de la oferta en la actividad de restaurante.

#### 4.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

Acorde con el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., la órbita de competencia de la Sala se circunscribe a determinar si el fallador *a quo* se equivocó al denegar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes en la modalidad a término indefinido, dado la cláusula de envoltura convencional, y por ende al pago de las primas extralegales, debiéndose atender si el cargo desempeñado como auxiliar de servicios generales corresponde a uno de aquellos a los que la Convención Colectiva de Trabajo excluye de sus beneficios, o tratándose del área de restaurante la vinculación a término fijo resulta acertada como concluyó el juez de instancia, debiéndose examinar si los tiempos de vinculación a través de las empresas de servicios temporales están ajustados a las disposiciones normativas reguladoras; y finalmente, determinar la procedencia de la sanción moratoria por el no pago salarial y prestacional del año 2016.

4.1.- Con base en la demanda y la contestación, se determina que están por fuera de discusión los siguientes hechos: la vinculación laboral de la demandante en favor de la demandada a partir del mes de septiembre del año 2016, la vigencia del sindicato Sinaltracomfa, así como de la Convención Colectiva de Trabajo celebra en 1975 y sus diversas modificaciones suscritas por Sintracomfamiliar del Huila y Sinaltracomfa; la fusión de los referidos sindicatos, la afiliación de la demandante al Sindicato referido.

4.2.- Procede la Sala a señalar en primera medida que, la Convención Colectiva 1978 y 1994, al fijar el alcance establecieron que, sería nula toda cláusula contractual acordada entre la empresa y sus trabajadores que no se ajuste a las condiciones establecidas en el acuerdo, lo que significa

que cuenta con plena firmeza regulatoria, y que la empleadora demandada debe aplicar a los contratos de trabajo existentes para dicho momento, y los que se celebraran bajo su vigencia, como acontece en el sub lite, por ello en principio debe la demandante recibir dichos beneficios contenidos en la normativa convencional, pero dado que la empresa empleadora cuestiona el cargo desempeñado por esta, al considerarlo de aquellos excluidos expresamente en la norma convencional para beneficiarse de la cláusula de envoltura, bajo el argumento de que se trataba de las funciones de servicios generales en el área de cocina de los restaurantes de los centros recreacionales de la convocada a juicio, considerando con ello inmersa su labor entre las excepciones que permiten mantener contratos a término fijo, postura acogida por el fallador *a quo*.

A su paso, la demandante estima debió ser a término indefinido desde el 20 de octubre de 2010, dada la vinculación con empresas temporales como trabajadora en misión, por ende, sin solución de continuidad con Comfamiliar Huila, como verdadera empleadora.

Al respecto, la Sala revisa las documentales de certificaciones y constancias laborales suscritas por la directora administrativa y financiera de Temposur S.A.S., la subgerente de Soltempo y la de coordinadora del área de gestión de talento humano de la convocada a juicio<sup>5</sup>, que dan cuenta de la vinculación de la demandante para prestar servicios en Comfamiliar Huila, en los cargos y períodos que se reseñan así:

---

<sup>5</sup> Folios 4 a 7 del cuaderno 1

CARGO	PERÍODO	ENTIDAD	MODALIDAD
Auxiliar de cocina	10 días de octubre de 2010 27 días de noviembre de 2010 15 días de diciembre de 2010 23 días de enero de 2011 22 días de febrero de 2011 21 días de marzo de 2011 21 días de abril de 2011 21 días de mayo de 2011 30 días de junio de 2011 25 días de julio de 2011 20 días de agosto de 2011 30 días de septiembre de 2011 30 días de octubre de 2011 28 días de noviembre de 2011 22 días de diciembre de 2011 18 días de enero de 2012 7 días de febrero de 2012 26 días de marzo de 2012 25 días de abril de 2012 17 días de mayo de 2012	Temposur S.A.S	Trabajadora en misión, para la empresa usuaria Comfamiliar del Huila-
Auxiliar de cocina	15 de junio de 2012 a 22 de abril de 2013	Soltempo S.A.S	Término de duración de obra o labor determinada.

Auxiliar de cocina	A partir del 23 de mayo de 2013 a 22 de abril de 2014	Temposur S.A.S	Duración de la obra o labor.
Auxiliar de cocina	A partir del 01 de mayo de 2014 a 06 de abril de 2015	Soltempo	Duración de la obra o labor.
Auxiliar servicios generales cocina	A partir del 29 de abril de 2015 a la fecha de expedición del certificado -15 de diciembre de 2015-.	Temposur	Duración de la obra o labor.
Auxiliar de servicios generales	08 de septiembre de 2016 a la fecha de expedición certificación.	Comfamiliar	Término fijo

En esa medida, tal y como lo ha solicitado la parte demandante en el escrito de demanda, y sustentación del recurso de apelación, descinde la Sala a analizar bajo el amparo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, si tales vinculaciones denotan un verdadero cambio de las condiciones contractuales, como lugar de prestación del servicio, actividad desarrollada, el objeto contractual, y no que, simplemente se queden en el plano meramente formal. Para ello, de la lectura de los certificados antes citados, concluye la Sala que se trata del mismo cargo en las cuatro primeras vinculaciones, auxiliar de cocina, sitio de ejecución de labores, Club Los Lagos de Comfamiliar Huila, conforme a los comprobantes de pago de salario de los meses de septiembre de 2013, enero de 2014 y octubre de 2015<sup>6</sup>, siendo

---

<sup>6</sup> Folio 9 y 10 del cuaderno 1

diferente a las dos últimas vinculaciones, cuya denominación del cargo auxiliar de servicios generales, que se corrobora con el contrato de trabajo a término fijo de la contratación vigente<sup>7</sup>, especificando en la casilla de lugar donde desempeñará las labores: *“Palermo y demás lugares donde la Empresa presta sus servicios”*.

De las documentales descritas se concluye que efectivamente la demandante ejercía uno de los trabajos enlistados en el artículo trece del acuerdo convencional, para la suscripción de contrato a término fijo, que establece: *“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”*, y sin que al argumento de la parte accionante dirigido a que se desempeña en el cargo de *auxiliar de servicios generales* en la demandada, que incluye oficios varios en diferentes espacios, como lo es, el área de cocina, tenga acogida por la Sala, pues ningún medio probatorio allegó en ese sentido, tratándose de mera suposiciones, al respecto, las pruebas obrantes en el expediente dan cuenta del cargo contratado como auxiliar de cocina, tanto de las certificaciones, constancias laborales, así como los comprobantes de pago de los meses de septiembre de 2013, enero de 2014 y octubre de 2015, que evidencian remuneración del salario mínimo mensual legal para el cargo de *auxiliar de cocina*, denotando con ello que se trata de una labor propia y del giro ordinario de la encartada en juicio, contrario al análisis del juez de instancia, pero no por ello próspero el reparo de la demandante, pues se itera, la prueba en conjunto demuestra el cargo para el

---

<sup>7</sup> Folio 50 del cuaderno 1

cual se le vinculó a la accionante, y desconociéndose la estructura funcional y/o administrativa en torno a uno y otro cargo, la similitud que le endilga la parte demandante apelante, que permita un estudio diferente, conlleva a la improsperidad de la inconformidad.

En ese orden, el cargo de auxiliar de cocina que desempeñó la demandante desde el año 2010, sí conduce a que se le excluya de la cláusula de envoltura, pues es claro que los trabajos se ejecutaban en el área de restaurante del centro recreacional Club Los Lagos de la demandada.

4.2.1.- Ahora, el siguiente reparo de la demandante de su vinculación con empresas temporales alternado con los contratos a término fijo con Comfamiliar Huila tampoco tiene vocación de prosperidad, como lo sustenta en el recurso de apelación, de declararse la existencia de una sola relación laboral, aspecto que conduce nuevamente al estudio de los sucesivos contratos, en torno a la fecha de terminación y la celebración de otro luego de pocos días o inmediatamente, evidenciándose de la vinculación con Temposur S.A.S. para el mes de octubre del año 2010 y siguientes hasta mayo de 2011, que no se señala fecha de inicio o terminación, que permitiera concluir que el verdadero empleador fue la entidad demandada, dada la intermitencia en la prestación del servicio por la actora, en razón de que se certifica días laborados, que oscilan de 10 días en el mes y hasta 21 días, lo que imposibilita para la Sala tener precisión de las interrupciones temporales si acaecieron al inicio del mes o al final de aquél, y sólo en los meses de junio, septiembre y octubre de 2011 se detalla 30 días trabajados, reportándose para el mes de febrero de 2012 incluso 7 días laborados, por lo que, no resulta dable concluir que se prestó el servicio por parte de la trabajadora de forma continua, y ni siquiera prueba en que dichos interregnos hubiere sido contratada por otra empresa temporal

como lo sustentó, por cuanto, con Temposur finiquitó 17 días laborados del mes de mayo de 2012, y nueva vinculación a través de Soltempo S.A.S. a partir del 15 de junio de 2012, es decir que se presentó días de interrupción amplia, que evidencia una solución de continuidad, desconociéndose se itera si dichos 17 días laborados corresponden al inicio o culminación del mes de mayo de 2012.

Así al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 297 de 2018, refirió que las interrupciones temporales deben ser irrelevantes, breves, que se trate de las mismas labores realizadas por el trabajador, para tornarse como un hecho indiciario de la no solución de continuidad, y por tanto, concluir la existencia de un contrato de trabajo, señalando así:

*“Las interrupciones breves, generadas por la suscripción de diferentes contratos no debe desfigurar la continuidad en la prestación de los servicios del trabajador por tratarse de cortes efímeros e intrascendentales. si bien hubo cambio de empresa de servicios temporales, lo cierto es que, además de que no se presentó ni un solo día de interrupción entre la terminación de un vínculo y la iniciación del otro...”*

Con lo anterior, y conforme a la descripción antes expuesta de las fechas de inicio y culminación de cada una de las vinculaciones, tenemos la tercera que inició el 23 de mayo de 2013 con Temposur, habiendo concluido la anterior el 22 de abril de 2013 con Soltempo, en el mismo cargo, auxiliar de cocina, que presenta una interrupción de 30 días; y respecto a la siguiente, el período comprendido entre la fecha que feneció 22 de abril de 2014 y la de

inicio del nuevo vínculo, 01 de mayo de 2014 en el mismo cargo de auxiliar de cocina, con 8 días de interrupción que presenta, terminando el 06 de abril de 2015, e iniciando una nueva relación el 29 de abril de 2015 a la fecha de expedición del certificado, 15 de diciembre de 2015, en el cargo de auxiliar servicios generales cocina, por lo que, bajo el amparo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, tales vinculaciones a partir del 23 de mayo de 2013 y hasta el 06 de abril de 2015 no denotan un verdadero cambio de las condiciones contractuales; pues la que le antecede presentó interrupción de 30 días, siendo trascendente y amplia; y la nueva vinculación a partir del 29 de abril de 2015, varió el cargo desempeñado por auxiliar de servicios generales cocina.

Ahora, el argumento de defensa de la entidad demandada al descorrer la demanda respecto de tales vinculaciones de la trabajadora con Temposur y Soltempo ser ajenas a las actividades propias y del giro ordinario de Comfamiliar Huila, sino que se presentaron para atender el aumento de la oferta de la demanda de los servicios de los restaurantes de Comfamiliar, en los términos del numeral tercero del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, sin vocación de prosperidad, como se consideró párrafos anteriores, siendo que dicha contratación de las empresas de servicios temporales no está cobijada dentro de la actividad permitida en la normativa citada, para *atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías*, por un término de 6 meses prorrogable hasta por un período igual, dado que tratándose de un trabajador en misión para la entidad demandada, es la parte que mejor proximidad tiene con la prueba que permitiera apreciar el servicio contratado o requerido, es decir, la necesidad detallada de requerir personal para atender por un tiempo limitado en las áreas de la cocina de los restaurantes de los centros recreacionales de la demandada, en cuyo puesto de

trabajo venía desempeñándose la demandante, y sin que la convocada a juicio aportara ningún contrato por duración de la obra o labor determinada que suscribiera con la empresa temporal para el fin descrito en los numerales cuarto y quinto de los hechos de contestación de la demanda, conllevando entonces a que no se ajuste dicha vinculación a las preceptivas normativas, y por el contrario se concluya la necesidad de la empresa usuaria Comfamiliar Huila, ocultada en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales de la trabajadora en misión.

En esa medida, le correspondía a la parte demandada que alegó dicha necesidad del servicio, como carga probatoria que recaía, por tratarse de quien lo adujo, sin que lo lograra, pues ningún medio probatorio aportó al respecto, bastando para ello aportar los índices de comparación de los meses de concurrencia de visitantes o afiliados a los diferentes restaurantes de los centros recreacionales, pero sin dar cuenta estadística de la afluencia que permitiera determinar el incremento de los servicios de los restaurantes en las épocas en que la actora fue contratada, considerándose que la contratación con aquellas empresas temporales desde el 23 de mayo de 2013 al 06 de abril de 2015 no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Así las cosas, al comprobarse que la compañía usuaria Comfamiliar Huila, fue la verdadera empleadora de la trabajadora, conlleva a declarar el contrato de trabajo entre aquellas, en dos vinculaciones laborales, del 23 de mayo de 2013 y hasta el 06 de abril de 2015, y el segundo declarado por el fallador de primer grado, del 08 de septiembre de 2016 a la fecha emisión de la sentencia, afectando la continuidad de los servicios de la

demandante, por tratarse de un periodo amplio y relevante que conllevó a la nueva suscripción contractual; resaltando la Sala que la circunstancia de la no vinculación al proceso de las empresas temporales en nada impide que se declare la existencia de un contrato con la encartada en juicio, pues las pretensiones de la demanda van encaminadas únicamente a establecer la existencia de una relación laboral, por lo que tal y como se desarrolló la actividad probatoria fue desplegada en ese sentido, recogiendo la Sala cualquier postura que le resulte contraria, en consideración a que ha sido el planteamiento de la Corporación de manera pacífica y reiterada.

En consecuencia no resulta viable acoger el reparo de la parte demandante de cobijar la relación laboral con Comfamiliar Huila a término indefinido, pues el trabajo de la demandante en áreas de restaurantes, se encuentra exceptuado de aplicabilidad de contrato a término indefinido, como lo solicita, pues es una disposición clara, expresa y taxativa en el instrumento convencional que seguiría el contrato a término fijo, en aquellos trabajos desarrollados en el área de restaurante, tal como se detalló en la última vinculación, e incluso en los periodo declarados de contrato realidad, y por ello su vinculación permitía mantener el contrato a término fijo, como en efecto se le contrató de manera directa por la Caja de Compensación Familiar del Huila el 08 de septiembre de 2016, pretendiendo la ineficacia de la cláusula contractual que estipula el término del contrato por duración de la obra o fijo, para declararlo indefinido; no obstante, de los interregnos descritos conduce a declarar la existencia de dos contratos laborales entre las partes, uno del 23 de mayo de 2013 y hasta el 06 de abril de 2015, y el segundo a partir del 08 de septiembre de 2016 vigente a la fecha de la sentencia, por expresa manifestación al aceptar tal situación la parte demandada en los alegatos escritos allegados en esta instancia, por ende, se dispondrá REVOCAR el

numeral PRIMERO de la sentencia apelada, para en su lugar, DECLARAR infundadas las excepciones denominadas "*inexistencia de relación laboral, pagos de los derechos convencionales causados, prescripción*" y fundada "*validez del contrato de trabajo a término fijo celebrado con la parte actora*"; y MODIFICAR el numeral SEGUNDO, en el sentido de declarar la existencia de dos contratos de trabajo entre las partes de la litis, en los periodos pluricitados.

4.3.- Presenta igualmente reparo la demandante a la sentencia de primer grado, por la errónea interpretación del fallador *a quo* en la aplicabilidad de la Convención Colectiva, a fin de reconocerle y ordenar el pago de las primas de antigüedad, primas semestrales de junio y diciembre, la de carestía y la de vacaciones, que considera tiene derecho, al que se accederá pues sin mayor esfuerzo de las cláusulas de la norma convencional, emerge con claridad que los beneficios que contempla aquella cobijan a la demandante, en razón de haberse acordado y empleado la expresión "*cualquiera de sus trabajadores*", teniéndose como una cláusula de envoltura, dado su campo de aplicación al grupo total de empleados que celebren contratos de trabajo dentro de su vigencia, que se encuentren o no vinculados a la organización sindical.

En ese orden, se determina que los derechos convencionales plasmados desde el año 1975 se aplica a todos los trabajadores que mediante un contrato de trabajo se vinculen a la Caja de Compensación Familiar del Huila, lo que significa que las cláusulas convencionales regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, de ahí que a la hora de contratar la convocada a juicio a la aquí demandante debía atender a las estipulaciones que las partes acordaron en relación con las condiciones generales de trabajo, y no sólo ceñirse a la normatividad vigente.

Conforme a las pruebas documentales de las certificaciones y constancias descritas, la demandante desempeñó los cargos de auxiliar de cocina y de auxiliar de servicios generales cocina, los que no están enlistados en el parágrafo primero del artículo primero del acuerdo convencional 1994 – 1995, modificatoria del artículo segundo de la Convención Colectiva de Trabajo, resultando por tanto beneficiaria de los derechos convencionales en los periodos declarados de prestación del servicio en favor de Comfamiliar Huila, que se pasa a su estudio como sigue:

La prima de antigüedad contemplada en el artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo 1992-1993, se causa a los trabajadores que cumplan 5, 10, 15 o 20 años de servicios continuos, sin que el demandante tenga derecho a tal beneficio, dado los periodos de vinculación laboral no cumple el mínimo de tiempo exigido para su beneficio.

Las primas semestrales previstas en el artículo 35 modificado por el artículo 5 de la Convención Colectiva de Trabajo 1976, consiste en el pago de un mes de salario en el mes de junio, y de salario y medio en el mes de diciembre de cada año, o de forma proporcional al tiempo de servicio prestado.

La prima de carestía, establecida en el artículo 36, modificado por el artículo 5° de la Convención Colectiva de Trabajo 1998-1999, corresponde a 5 días de salario mínimo mensual vigente en el mes de junio e igual en el mes de diciembre. Y la prima de vacaciones, regulada en el artículo 37 modificado por el artículo 13 de la Convención Colectiva 1982-1983, consiste en 35 días de salario mensual a los trabajadores que salgan a disfrutar de sus vacaciones, y 3

días más de salario por cada año laborado en la Caja de Compensación Familiar.

Así las cosas, resulta procedente reconocer los beneficios convencionales aludidos por el período comprendido entre el 23 de mayo de 2013 y hasta el 06 de abril de 2015, y el segundo del 08 de septiembre de 2016 a la fecha de la presente sentencia, en aplicación de la condena en concreto señalada en el artículo 283 del Código General del Proceso, aplicable por integración analógica del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., pues no se ha presentado prueba de un nuevo hecho, como lo sería la desvinculación de la demandante de Comfamiliar Huila, pues por el contrario está probado en el proceso que la actora está trabajando para la entidad demandada, con la manifestación del apoderado de la entidad al presentar los alegatos por escrito en esta instancia, señaló: "*... Dichos pagos han venido realizándose hasta la fecha conforme al certificado adjunto...*", lo que significa liquidar hasta la presente fecha; y sin obrar medio de convicción de pago de tales emolumentos de los meses siguientes a enero de 2018 que sí se encuentra certificado y aceptado por la demandante al ponérsele de presente en el interrogatorio de parte absuelto, la constancia suscrita por la coordinadora del área de gestión de talento humano de Comfamiliar Huila de fecha 06 de febrero de 2018, determinándose el monto salarial percibido en el salario mínimo mensual legal vigente.

Una vez realizadas las operaciones aritméticas por cada beneficio convencional reclamado por la demandante en las pretensiones, conforme al acuerdo convencional, según el anexo N°. 1 integrante de la sentencia, ascienden a las sumas de:

+ primas semestrales de junio	: \$ 5.217.507
+ Primas semestrales de diciembre	: \$ 8.430.461
+ Prima de carestía de junio	: \$ 869.585
+ Prima de carestía de diciembre	: \$ 936.718
+ Prima de vacaciones	: \$ 7.395.319

La entidad demandada al descorrer la demanda formuló como medio exceptivo la *prescripción*, que se declarará no probada, como quiera que el primer vínculo feneció el 06 de abril de 2015, y el segundo contrato no había concluido a la fecha de presentación de la demanda, por lo que, radicada el día 01 de agosto de 2017, conforme al acta de reparto de la oficina Judicial Seccional Neiva, no ha transcurrido el término trienal de que trata los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T. y de la S.S.

En atención a la confesión efectuada por la demandante al absolver interrogatorio de parte, como se consideró párrafos anteriores, respecto de los beneficios convencionales reconocidos y pagados en el año 2017, y lo correspondiente al mes de enero de 2018 por concepto de primas extralegales, de vacaciones, de carestía, que aceptó al ponérsele de presente la documental referida<sup>8</sup>, se ordenará que del monto total obtenido en la liquidación efectuada por la Sala se proceda a descontar los valores recibidos, siendo que dicha documental no fue objeto de tacha, razón por la cual del valor total \$22.849.590 a recibir por concepto de beneficios convencionales, se le descontará lo pagado por prima extralegal, vacaciones, y prima de carestía a la demandante durante el año 2017 y enero de 2018, que corresponde a la suma de \$ 4.528.751, conforme a la documental señalada, obteniendo un

---

<sup>8</sup> Folio 55 del cuaderno 1 – constancia de la coordinadora del área gestión de talento humano de Comfamiliar Huila.

monto a pagar la Caja de Compensación Familiar del Huila de \$ 18.320.839, razón para MODIFICAR el numeral TERCERO de la sentencia objeto de alzada, en torno a los tiempos en los cuales la demandante es beneficiaria de los derechos convencionales, el 23 de mayo de 2013 y hasta el 06 de abril de 2015, y del 08 de septiembre de 2016 a la fecha de la presente sentencia, en consecuencia, se REVOCA el numeral CUARTO de la sentencia apelada, para en su lugar, CONDENAR a la Caja de Compensación Familiar del Huila a pagar a la demandante el monto citado por los derechos convencionales descritos, que se detallan en el ANEXO N°, 1 integrante de la presente sentencia, y por ende, declarar no probadas las excepciones de "*pago de los derechos convencionales causados; buena fe; pago de lo no debido o enriquecimiento sin causa*", que conduce a la revocatoria del numeral PRIMERO de la sentencia de primera instancia, que no se pronunció sobre tales exceptivas, al acoger el *a quo* la excepción formulada de inexistencia de la relación laboral, que como ya se estudió se declarará infundada.

4.4.- Respecto de la pretensión de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., por el no pago cumplido de todos los emolumentos salariales y prestacionales a la demandante, sustentado en el hecho 21 de la demanda, se denegará, por cuanto su causación surge en primera medida para el trabajador que a la terminación del contrato de trabajo no hubiere recibido el pago por parte del empleador, y que tal incumplimiento en el pago obedezca a la mala fe del patrono, sin que este segundo requisito resulte necesario su estudio en el presente asunto, porque la trabajadora demandante para la fecha de presentación de la demanda, 01 de agosto de 2017, tenía vigente la vinculación laboral con la aquí encartada, y así lo aceptó al absolver interrogatorio de parte de su continuidad en labores, por ende, es improcedente tal pedimento, ante la no terminación del contrato de trabajo; y

respecto de la primera vinculación laboral declarada en esta sentencia con la demandada, que finalizó el 06 de abril de 2015, tampoco resulta próspera, como quiera que la misma demandante aceptó al absolver interrogatorio de parte haber recibido por el tiempo de vinculación con las empresas de servicios temporales lo correspondiente a remuneración, y prestaciones sociales, es decir que no se evidencia la mora en el pago por parte del empleador, aunado a que el supuesto fáctico sustento de la pretensión es el *no pago cumplido*, lo que deja entrever que sí recibía liquidación por sus servicios prestados, como en efecto lo aceptó en el interrogatorio de parte absuelto, razones para que tal pedimento no tenga vocación de prosperidad, adicionando el numeral SEXTO a la sentencia objeto de alzada.

4.5.- Atendiendo la resolución parcialmente favorable del recurso de apelación formulado por la parte demandante, no se condenará en costas de esta instancia, disponiéndose modificar el numeral QUINTO de la sentencia objeto de apelación, dada la prosperidad parcial de las pretensiones de la demanda, en el sentido de condenar en costas procesales de primera instancia a la parte demandante en un 50%.

En armonía con lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil - Familia – Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1.- REVOCAR los numerales PRIMERO y CUARTO de la sentencia objeto de apelación proferida el 20 de junio de 2018, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H.), para en su lugar,

PRIMERO: DECLARAR INFUNDADAS las excepciones denominadas "*inexistencia de la relación laboral, pago de los derechos convencionales causados; prescripción, buena fe; pago de lo no debido o enriquecimiento sin causa*"; y fundada la que denominó "*validez del contrato de trabajo a término fijo celebrado con la parte actora*".

CUARTO: DECLARAR que la demandante María Otilia Carvajal García tiene derecho al reconocimiento y pago de los beneficios convencionales, consistentes en primas semestrales de junio y diciembre, de carestía y de vacaciones, por el período comprendido entre el 23 de mayo de 2013 y hasta el 06 de abril de 2015, y del 08 de septiembre de 2016 a la fecha de la presente sentencia, que asciende a la suma de \$18.320.839, valor anterior con el descuento de los beneficios pagados a la demandante en el año 2017 y corrido del año 2018, disponiéndose CONDENAR a la Caja de Compensación Familiar del Huila a pagar a la demandante el monto citado por los derechos convencionales descritos, conforme al ANEXO N°. 1

2.- MODIFICAR los numerales SEGUNDO y TERCERO de la sentencia anotada, en el sentido de DECLARAR la existencia de dos contratos de trabajo entre las partes de la litis, en los periodos 23 de mayo de 2013 y hasta el 06 de abril de 2015, y del 08 de septiembre de 2016 a la fecha de la presente sentencia; en cuyos tiempos la demandante es beneficiaria de los derechos convencionales que se liquidaron en el numeral CUARTO de la sentencia.

3.- MODIFICAR el numeral QUINTO de la sentencia anotada, en el sentido de CONDENAR parcialmente en costas procesales de primera instancia a la parte demandante en un 50%.

4.- ADICIONAR el numeral SEXTO de la sentencia objeto de alzada, que quedará así:

SEXTO.- DENEGAR las restantes pretensiones de la demanda.

5.- SIN LUGAR a condena en costas de instancia.

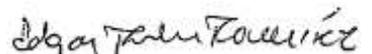
6.- DEVOLVER el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

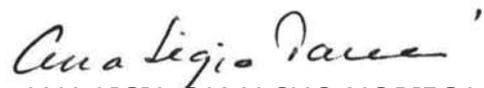
Los Magistrados,



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ



EDGAR ROBLES RAMÍREZ



ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

## ANEXO N°. 1

Demandante: María Otilia Carvajal García

Demandada: Caja de Compensación Familiar del Huila

Radicado: 41001-31-05-002-2017-00434-01

PERIODO INICIAL	PERIODO FINAL	DÍAS	SALARIO	PRIMA SEMESTRAL JUNIO	PRIMA SEMESTRAL DICIEMBRE
23/05/2013	31/12/2013	218	\$ 589.500	\$ 124.450	\$ 884.250
01/01/2014	31/12/2014	360	\$ 616.000	\$ 616.000	\$ 924.000
01/01/2015	06/04/2015	96	\$ 644.350	\$ 343.653	\$ -
08/09/2016	31/12/2016	113	\$ 689.455	\$ -	\$ 649.237
01/01/2017	31/12/2017	360	\$ 737.717	\$ 737.717	\$ 1.106.576
01/01/2018	31/12/2018	360	\$ 781.242	\$ 781.242	\$ 1.171.863
01/01/2019	31/12/2019	360	\$ 828.116	\$ 828.116	\$ 1.242.174
01/01/2020	31/12/2020	360	\$ 877.803	\$ 877.803	\$ 1.316.705
01/01/2021	30/11/2021	330	\$ 908.526	\$ 908.526	\$ 1.135.658
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 5.217.507</b>	<b>\$ 8.430.461</b>

PERIODO INICIAL	PERIODO FINAL	DÍAS	SALARIO	PRIMA DE CARESTÍA JUNIO	PRIMA DE CARESTÍA DICIEMBRE
23/05/2013	31/12/2013	218	\$ 589.500	\$ 20.742	\$ 98.250
01/01/2014	31/12/2014	360	\$ 616.000	\$ 102.667	\$ 102.667
01/01/2015	06/04/2015	96	\$ 644.350	\$ 57.276	\$ -
08/09/2016	31/12/2016	113	\$ 689.455	\$ -	\$ 72.137
01/01/2017	31/12/2017	360	\$ 737.717	\$ 122.953	\$ 122.953
01/01/2018	31/12/2018	360	\$ 781.242	\$ 130.207	\$ 130.207
01/01/2019	31/12/2019	360	\$ 828.116	\$ 138.019	\$ 138.019
01/01/2020	31/12/2020	360	\$ 877.803	\$ 146.301	\$ 146.301
01/01/2021	30/11/2021	330	\$ 908.526	\$ 151.421	\$ 126.184
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 869.585</b>	<b>\$ 936.718</b>

PERIODO INICIAL	PERIODO FINAL	DÍAS	SALARIO	PRIMA DE VACACIONES
23/05/2013	22/05/2104	360	\$ 616.000	\$ 718.667
23/05/2014	06/04/2015	314	\$ 644.350	\$ 655.686
08/09/2016	07/09/2017	360	\$ 737.717	\$ 860.670
08/09/2017	07/09/2018	360	\$ 781.242	\$ 989.573
08/09/2018	07/09/2019	360	\$ 828.116	\$ 1.131.759
08/09/2019	07/09/2020	360	\$ 877.803	\$ 1.287.444
08/09/2020	07/09/2021	360	\$ 908.526	\$ 1.423.357
08/09/2021	30/11/2021	83	\$ 908.526	\$ 328.163
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 7.395.319</b>

<b>RESUMEN DE LA LIQUIDACIÓN</b> <b>María Otilia Carvajal García</b>	
Prima semestral junio	\$ 5.217.507
Prima semestral diciembre	\$ 8.430.461
Prima carestía junio	\$ 869.585
Prima carestía diciembre	\$ 936.718
Prima de vacaciones	\$ 7.395.319
<b>TOTAL adeudado a noviembre 2021</b>	<b>\$22.849.590</b>
<b>VALORES RECONOCIDOS conforme a constancia a folio 55 cuaderno 1</b>	
Prima extralegal	\$ 1.076.188
Prima extralegal	\$ 1.658.862
Prima de carestía	\$ 179.365
Prima de carestía	\$ 122.953
Ajuste prima extralegal	\$ 85.606
Prima de vacaciones	\$ 1.405.777
<b>TOTAL valores reconocidos</b>	<b>\$ 4.528.751</b>
<b>VALOR ADEUDADO, luego de descontar los valores</b>	<b>\$18.320.839</b>

reconocidos
-------------

**Firmado Por:**

**Enasheilla Polania Gomez**  
**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**

**Ana Ligia Camacho Noriega**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 003 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:

**b67ba326239a1aeb0407f194595fc658c17eb62167eec42af091c58c239297a5**

Documento generado en 13/12/2021 11:33:11 AM

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