

EDICTO

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

HACE SABER:

Que con fecha veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ANA MERCEDES ARDILA ZARATE
Demandado: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –
COMFAMILIAR HUILA EPSS-
Radicación: 41001 31 05 002 2018 00320 01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 14 de marzo de 2019, por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Neiva.

SEGUNDO. CONDENAR en costas, a la parte demandante según lo motivado.

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 veintisiete (27) de febrero de 2024.



JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA SEXTA DE DECISIÓN - CIVIL FAMILIA LABORAL

M.P. EDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ANA MERCEDES ARDILA ZARATE
Demandado: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –
COMFAMILIAR HUILA EPSS-
Radicación: 41001 31 05 002 2018 00320 01
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 16 del 21 de febrero de 2024

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte demandante, frente a la sentencia proferida el 14 de marzo de 2019, por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Pretensiones: Solicitó se declare que entre la señora ANA MERCEDES ARDILA ZARATE y la CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR HUILA- existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de febrero de 2004, hasta el 16 de febrero de 2018, fecha en la cual, la entidad dio por finalizada la relación laboral.

Así mismo, que la demandante está amparada por el fuero circunstancial establecido en el art. 25 del Decreto 2351 de 1965, hasta tanto no se resuelva el conflicto laboral entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMFAMILIAR HUILA “SINTRACOMFH” y COMFAMILIAR HUILA; y en consecuencia, se declare ineficaz el despido y se ordene a la demandada reintegrar a la trabajadora a su puesto de trabajo, u otro de igual o mejor categoría y salario, sin solución de continuidad.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Por último, pidió se condene a la entidad demandada, a pagar a la demandante los salarios y prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir desde el momento de la desvinculación hasta cuando se produzca el reintegro.

Hechos: Manifestó que la señora ANA MERCEDES ARDILA ZÁRATE, prestó sus servicios a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, conforme la Convención Colectiva de Trabajo, desde el 01 de febrero del año 2004, al 16 de febrero de 2016, fecha en la cual, fue despedida sin justa causa.

Relató que para el momento del despido, desempeñaba el cargo de promotora de salud, y devengaba un asignación mensual de \$924.600,00.

Indicó que la demandante se encontraba afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores de las Cajas de Compensación Familiar “SINALTRACOMFA” desde el 26 de enero del año 2017, y que el carácter de indefinido del contrato de trabajo, estaba determinado por lo dispuesto en el art. 13 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Relató que mediante registro sindical No. 82 del 14 de julio de 2017, se inscribió ante el Ministerio del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores de Comfamiliar “SINTRACOMFH”, que presentó pliego de peticiones ante la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA el 21 de julio de 2017, conflicto laboral que persiste en la actualidad, por no haberse firmado una convención colectiva que pusiera fin al mismo.

Expuso que el 9 de febrero de 2018, la señora ANA MERCEDES ARDILA ZÁRATE, se afilió a “SINTRACOMFH”, adhiriéndose al pliego de negociación el día 15 del mismo mes y año; y que debido al conflicto laboral antes mencionado, se encontraba amparada por el fuero circunstancial, al momento del despido.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

Se opuso a las pretensiones de la demanda, precisando que la actora fue vinculada mediante contratos a término fijo, por los periodos comprendidos entre el 01 de junio de 2006, hasta el 31 de mayo de 2007; 08 de julio de 2007 al 08 de julio de 2008; 10

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



de agosto de 2008 al 9 de agosto de 2009; 7 de septiembre de 2009 al 6 de septiembre de 2010; y del 07 de octubre de 2010 al 06 de octubre de 2011.

Indicó que el 8 de noviembre de 2011, COMFAMILIAR DEL HUILA suscribió con la demandante contrato de trabajo a término indefinido, mismo que culminó unilateralmente por parte del empleador mediante oficio del 14 de febrero de 2018, notificado el 16 del mismo mes y año, por cuanto el día 15, la actora se encontraba incapacitada.

Señaló que el Sindicato de Trabajadores de Comfamiliar “SINTRACOMFH”, fue creado por los mismos integrantes de SINALTRACOMFA, para constituir nuevos fueros sindicales, y que si bien, se presentó un pliego de peticiones, no aparece la actora en el listado de asistentes a la Asamblea que lo aprobó, así como tampoco, se comunicó al empleador, de la afiliación de la demandante al referido sindicato.

Puntualizó que la adhesión al pliego por parte de la señora ANA MERCEDES ARDILA ZÁRATE, se realizó varios meses después de presentado el pliego de peticiones ante la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA, cuando ya había decaído el conflicto laboral, porque el sindicato nunca designó su comisión de negociadores, motivo por el cual, la respectiva mesa no pudo instalarse.

Propuso como excepciones “indebida acumulación de pretensiones”, “inexistencia de conflicto laboral con SINTRACOMFH por decaimiento del mismo”, “carencia de fuero circunstancia del actor”, “abuso del derecho”, y “prescripción”

3. SENTENCIA APELADA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, en audiencia del 14 de marzo de 2019, declaró que entre la demandante ANA MERCEDES ARDILA ZÁRATE y la demandada COMFAMILIAR DEL HUILA, como empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 08 de noviembre de 2011, al 16 de febrero de 2018, cuando fue terminado sin justa causa.

No obstante, denegó las demás pretensiones de la demanda, tras encontrar fundadas las excepciones denominadas “carencia de fuero circunstancial del actor” e “inexistencia de conflicto laboral con SINTRACOMFH por decaimiento del mismo”, y parcialmente probada la de “prescripción”



Como fundamento de la decisión, indicó que operó el fenómeno de prescripción respecto de los derechos laborales que tuviera la actora antes del 2015, por lo que no era dable analizar si la relación laboral, había estado mediada por un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 01 de febrero de 2004.

Por otra parte, expuso que no existe fuero circunstancial en favor de la actora, por cuanto, la demandante se afilió al Sindicato SINTRACOMFH, superados los 40 días de que trata el art. 434 del C.S.T., y además, hubo decaimiento del conflicto laboral, por cuanto el sindicato nunca designó su comisión de negociadores.

4. RECURSO DE APELACIÓN

4.1. DEMANDANTE

ANA MERCEDES ARDILA ZÁRATE, apeló el fallo de primer grado, argumentando que en el plenario, obra prueba que acredita que el 21 de julio de 2017, SINTRACOMFH, presentó en el pliego de peticiones, la delegación designada de adelantar las negociaciones con el empleador, constituyéndose de este modo, la iniciación del conflicto colectivo, el cual, solo podía culminar con la suscripción de una convención colectiva o mediante pacto arbitral; es decir, que al estar persistente el conflicto laboral, el fuero circunstancial se encontraba vigente, y por tal motivo, la actora no podía ser despedida.

Frente a la existencia del contrato de trabajo, dijo que en el proceso se demostró que la relación laboral inició el 01 de febrero de 2004, y por tanto, así debió declararlo el Juez de instancia.

4.1. TRASLADO EN SEGUNDA INSTANCIA PARA PRESENTAR ALEGACIONES CONFORME AL DECRETO 806 DE 2020.

En auto del 30 de junio de 2021 se dispuso correr traslado para que las partes presentaran sus alegaciones en segunda instancia conforme al art. 15 del D.L. 806-2020. La parte apelante guardó silencio, empero COMFAMILIAR DEL HUILA, se pronunció dentro del término legal, señalando lo siguiente:

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –COMFAMILIAR-



Manifestó que relación laboral con la demandante se rigió por un contrato a término indefinido, empero desde el 8 de noviembre de 2011, al 16 de febrero de 2018, y no desde el 01 de febrero de 2004, como lo sostiene la parte apelante.

Adujo que la creación de la organización sindical denominada SINTRACOMFH no fue comunicada a COMFAMILIAR; no se dio el trámite previsto en el art. 432 del C.S.T., al pliego de peticiones aprobado por la Asamblea General de SINTRACOMFH; no se inició la etapa de arreglo directo toda vez que el sindicato nunca comunicó la designación de los delegados para la negociación; y que SINTRACOMFH nunca requirió a la Dirección de Comfamiliar para que instalara las conversaciones directas, razón por la cual, resulta razonable presumir la declinación del pliego de peticiones y el decaimiento de conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo por parte de quienes lo promovieron, conforme lo establecido por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia SL 7052018.

Reiteró que la actora no demostró que el conflicto laboral estuviera vigente al momento de la terminación de su contrato de trabajo, y no probó las condiciones necesarias para que operara el fuero circunstancial del que deriva la pretensión de reintegro.

5. CONSIDERACIONES

5.1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a los reparos del apelante, los problemas jurídicos que abordará la Sala consisten en determinar **i)** si incurrió en error el fallador *a quo* al establecer la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, en la modalidad de término indefinido, desde el 8 de noviembre de 2011 al 16 de febrero de 2018 y **ii)** si se encuentran demostrados los elementos del fuero circunstancial y en tal evento, si es procedente acceder al reintegro de la demandante por efectos de la protección foral que presuntamente la ampara.

5.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

De la modalidad contractual

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Delanteramente, debe precisarse que no son materia de controversia en esta instancia los siguientes hechos: la vinculación laboral de la demandante en favor de la demandada en calidad de promotora de salud; la remuneración percibida por la trabajadora; la terminación de la relación laboral en la fecha indicada en la demanda; la existencia del sindicato SINALTRACOMFA y la afiliación al mismo de la trabajadora desde el 26 de enero de 2017; la vigencia de la convención colectiva de trabajo de 1975 y sus diversas modificaciones suscrita por la demandada y SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA y SINALTRACOMFA; la fusión de los referidos sindicatos; y, finalmente, la presentación de pliego de peticiones por el sindicato SINTRACOMFH ante COMFAMILIAR HUILA, el 21 de julio de 2017.

Partiendo de lo anterior, procede la Sala a resolver el primer problema jurídico planteado, esto es, el referente a la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de febrero de 2004, entre la demandante y la entidad demandada, en virtud de la cláusula décimo tercera (13°) de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para resolver el punto en cuestión ha de acudirse al análisis de la convención colectiva y sus sucesivas modificaciones suscritas entre COMFAMILIAR y las agremiaciones sindicales, las cuales obran en el proceso en copias informales, junto con la constancia del depósito, como lo ordena el artículo 479 del CST.

Al examinar la convención colectiva de trabajo 1994-1995, se verifica que su artículo primero señala lo siguiente:

“ALCANCE. La disposición normativa de esta Convención se entenderá incorporadas 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 la 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”. (Subraya la Sala)

En igual sentido, el mismo acuerdo convencional, en el artículo décimo, las partes acordaron que,

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



“(...) 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”.

Por su parte, en el artículo décimo primero, que modificó el artículo 89 de la convención colectiva de trabajo, se estipuló que:

“(...) los artículos, literales, párrafos, 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”.

Conforme al clausulado descrito, resulta claro que los beneficios convencionales cobijan a la demandante comoquiera que las partes acordaron y emplearon la expresión *“cualquiera de sus trabajadores”*, teniéndose dicha disposición 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, como lo puntualizó el fallador de primer grado.

Por otro lado, obsérvese que mediante la Resolución No. 001950 de 21 de junio de 1995, expedida por la Jefe de División, Reglamentación y Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (fl. 217-219), se resolvió cancelar del registro sindical la inscripción del Sindicato SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA, como consecuencia de la fusión con el sindicato SINALTRACOMFA, disponiendo dicho acto administrativo en su numeral SEGUNDO que *“Los trabajadores afiliados al SINDICATO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA- de primer grado y de empresa quedan integrados como tales con las mismas obligaciones y derechos consagrados en la ley en los estatutos del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR -SINTRACOMFAMILIAR (...)”*, como en efecto se detalló en el artículo décimo de la convención colectiva de trabajo 1994-1995, antes descrito.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Significa lo anterior que las cláusulas de dicho acuerdo colectivo y de las anteriores celebradas por la demandada y SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA fueron incorporadas a los acuerdos suscritos posteriormente por SINALTRACOMFA, para corroborarlo basta con dar lectura al acuerdo convencional 1996-1997, para concluir que todo el clausulado y disposiciones convencionales pactadas desde 1975 continuaron vigentes con las modificaciones introducidas, siendo la intención de las partes darle continuidad a dicho acuerdo y no celebrar una nueva convención colectiva de trabajo, pues, en cada enunciado señalaron “*EL ARTÍCULO (....) DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO QUEDARÁ ASÍ (...)*”, redacción que, a todas luces, da a entender la continuidad de la convención con los ajustes puntuales.

Decantado, entonces, que los derechos convencionales plasmados desde el año 1975 en los acuerdos colectivos celebrados por las partes se extienden a todos los trabajadores que mediante un contrato de trabajo se vinculen a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA, pasa la Sala a establecer si la convención colectiva tiene fuerza regulatoria frente a la relación laboral que se verificó entre las partes de este proceso, y en esa medida, otorga el carácter de contrato a término indefinido a los varios contratos de trabajo a término fijo que suscribieron en los términos del artículo 101 del CST (Fl. 344-349).

El contrato a término fijo está regulado por nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 45 del CST; Sin embargo, conviene anotar que la convención colectiva de trabajo es un acto de manifestación de voluntad regulador de los contratos de trabajo, producto de una negociación colectiva, de allí que el artículo 467 del mismo plexo normativo la define como la que “se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo”. Significa lo anterior que las cláusulas convencionales, una vez suscrito el acuerdo, rige las relaciones obrero patronales y determina las condiciones individuales para la prestación de los servicios, sustituyendo, incluso las disposiciones legales, en la medida en que consagren mejores beneficios para el trabajador; de ahí que a la hora de contratar la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA a la aquí demandante debía ceñirse a las estipulaciones que las partes acordaron en relación con las condiciones generales de trabajo, y no sólo atender a la normatividad vigente.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



El artículo trece de la convención colectiva de trabajo, 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 (...)”*

Dicha estipulación permaneció incólume en los acuerdos suscritos en 1980 – 1981, 1982 –1983, 1986 –1987, 1992-1993; 1994-1995, siendo denominada *“estabilidad”* y *“contrato de trabajo”*, respectivamente, con la única modificación de adición de dos párrafos, pero conservando el carácter indefinido de todos los contratos que se celebraran en adelante, con las excepciones en torno a los cargos mencionados.

La disposición en comento fue objeto de estudio por parte del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, que mediante laudo arbitral del 23 de marzo de 2006 (Fl. 292 – 302), mantuvo su vigor como figura en la convención colectiva en el primigenio artículo décimo tercero. Esta decisión fue cuestionada mediante recurso de anulación por el Sindicato SINALTRACOMFA, el cual fue resuelto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 29885 del 10 de octubre de 2006 (Fl. 303 a 333), anulando parcialmente el laudo en la cláusula primera de la parte resolutive en cuanto a la forma como dispuso que quedarían los párrafos primero y segundo del artículo décimo tercero del acuerdo convencional, lo que denota que la estipulación que da el carácter indefinido a todos los contratos de trabajo –salvo contadas excepciones que no corresponde a este caso- no fue modificado, razón por la cual tales beneficios convencionales continúan vigentes, bajo el entendido de la prórroga contemplada en los artículos 478 y 479 del CST, al no existir prueba alguna de que se haya denunciado la convención.

Ahora bien, tal como se expuso en líneas anteriores, la convención colectiva estableció que sería nula toda cláusula contractual acordada entre la empresa y sus trabajadores que no se ajustase a las condiciones establecidas en el acuerdo colectivo, esto significa que la empleadora demandada está obligada a aplicar a los contratos de trabajo existentes para dicho momento, y a los celebrados con posterioridad, la estipulación que ordena suscribirlos por duración indefinida y que las disposiciones que contraríen el contenido de la convención, como la suscripción de contratos a término fijo que no corresponden a las labores expresamente exceptuadas (trabajos temporales, sección de verduras, aseo en el área de ventas

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



del supermercado, vigilancia externa y restaurante), no tienen carácter vinculante para ninguna de las partes, pues, en tal caso, dichas cláusulas contractuales quedan sustituidas por las disposiciones convencionales (convención colectiva 1995, fl. 202)

De la lectura del acuerdo convencional se desprende con nitidez que el cargo de Promotora de salud no está enlistado en el párrafo primero del artículo primero del acuerdo convencional 1994-1995, modificadorio del artículo segundo de la convención colectiva de trabajo, que establece los cargos que están excluidos de los beneficios convencionales y tampoco está contenido en el artículo segundo de dicho documento que modificó el artículo décimo tercero de la convención, donde se dispone cuales cargos pueden ser desempeñados por contratos a término fijo: verduras, aseo, ventas de supermercado, vigilancia externa y restaurante (convención colectiva 1995, fl. 202).

No desconoce la Sala que es cierto que el referido artículo señala que los contratos deben suscribirse a término indefinido “*exceptuando los trabajos que sean necesarios con carácter temporal*”; sin embargo, no le es dable al operador judicial interpretar el alcance del instrumento convencional en ese sentido, excluyendo del disfrute de los beneficios convencionales a ciertos cargos que no fueron objeto de exclusión de manera específica por los suscribientes, pues, en todo caso, al existir duda acerca de la interpretación de una estipulación convencional, debe darse aplicación al principio de in dubio pro operario o favorabilidad en sentido amplio para darle un alcance que favorezca los derechos del trabajador y no lo contrario.

Bajo los anteriores razonamientos, al evidenciarse que la convención colectiva de trabajo sí amparaba a la señora ANA MERCEDES ARDILA ZÁRATE y que su labor de promotora de salud no se encuentra enlistada entre las excepciones convencionales que admiten celebración del contrato a término fijo, sino que debe tenerse celebrado a término indefinido.

En ese orden, obra a folio 344 del expediente, historial laboral emitido por Porvenir S.A., donde consta que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA, realizó aportes en favor de la demandante desde el mes de febrero de 2004 a enero de 2005, no obstante, de la misma no es posible colegir el cargo que desempeñaba la actora, ni la modalidad contractual con la que fue vinculada, razón por la cual, no

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



es dable concluir que el mismo se rigió bajo la égida de un contrato a término indefinido.

Con relación a los periodos comprendidos entre el mes de marzo de 2005 a febrero de 2006, evidencia la Sala que quien fungió como empleador fue la empresa de servicios temporales PORTEMPO LTDA, por medio del cual, la señora ANA MERCEDES ARDILA, realizó las funciones de PROMOTOR DE SALUD VII, en la empresa usuaria COMFAMILIAR – AGENCIA BOYACÁ – CAJASALUD ARS – UT-, según se desprende del contrato de trabajo visible a folios 347 al 348.

Así mismo, obra a folio 349, constancia emitida por la Coordinadora del área de gestión de talento humano, por medio de la cual, certifica que la demandante trabajó como promotora de salud mediante contrato a término fijo en los periodos 01-jun-2006 al 31-may-2007, 08-jul-2007 al 08-jul-2008, 10-ago-2008 al 09-ago-2009, 07-sept-2009 al 06-sept-2010, 07-oct-2010 al 06-oct-2011; y mediante contrato a término indefinido desde el 8 de noviembre de 2011 al 16 de febrero de 2018.

De conformidad con lo expuesto, y atendiendo al clausulado de la Convención Colectiva de Trabajo, encuentra la Sala que la demandada quebrantó las disposiciones allí señaladas, al vincular a la demandante mediante modalidades contractuales distintas a las pactadas en el acuerdo convencional, sin que el cargo para el cual fue contratada se tratara de aquellos de carácter temporal, o correspondieran a la sección de verduras, aseo en el área de ventas del supermercado, vigilancia externa o restaurante.

No obstante lo anterior, para dilucidar si se trató de una sola relación laboral, conviene memorar que, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de manera reiterada ha señalado que “(...) cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

(...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



«las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos”¹. (Subraya la Sala).

Analizado el cardumen encuentra la Sala que la accionante suscribió sendos contratos de trabajo, así

N o	Modalidad contractual	Desde	Hasta	Interrupción	Cargo
1	Término fijo	01-jun-2006	31-may-2007	1 mes y 9 días	Promotora de Salud
2	Término fijo	08-jul-2007	08-jul-2008	1 mes y 2 días	Promotora de Salud
3	Término fijo	10-ago-2008	09-ago-2009	28 días	Promotora de Salud
4	Término fijo	07-sept-2009	06-sept-2010	1 mes y 1 día	Promotora de Salud
5	Término fijo	07-oct-2010	06-oct-2011	1 mes y 2 días	Promotora de Salud
6	Término indefinido	08-nov-2011	16-feb-2018		Promotora de Salud

Evidencia la Sala que el cargo para el cual fue vinculada en virtud de los contratos a término fijo, siempre fue “Promotora” tal como se acredita con la certificación (fl. 349) emitida por el empleador, no obstante, las interrupciones superan los 30 días que ha establecido la jurisprudencia para desvirtuar la unicidad contractual; excepto la interrupción del contrato 3 y 4, de solo 28 días. Sin embargo, frente a ésta operó el fenómeno de la prescripción, por haber finalizado el 6 de septiembre de 2010 y haberse presentado la demanda el 26 de junio de 2018.

Teniendo en cuenta lo anterior, y como quiera que no se probó la unicidad contractual, se confirmará la sentencia de primer grado, que declaró la existencia

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE Casación Laboral. Sentencia SL981-2019 radicación 74084 del 20 de febrero de 2019. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.



de un contrato a término indefinido desde el 08 de noviembre de 2011 al 16 de febrero de 2018

Del fuero circunstancial

Para resolver el problema jurídico, en primer lugar debe recordarse el contenido del artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, el cual señala que “***Lo trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto***”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 28 de agosto de 2003, Rad. 20.155, había determinado los alcances del artículo 25 del Decreto 2351/65, en los siguientes términos:

*"La norma bajo estudio tal como lo determinó esta Sala en sentencia de octubre 5 de 1998, contiene una verdadera prohibición para el empleador y es la relacionada con despedir sin justa causa **a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones**, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, **a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta, o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados.***

"El objeto de tal prohibición, que por tal razón se extiende "durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto", es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo”.

No obstante lo anterior, es de anotar que la protección del fuero circunstancial, fue extendida por la misma Corte desde la sentencia del 28 de febrero de 2007, Radicación N° 29081², en favor de aquellos trabajadores que no pertenecían inicialmente al sindicato en el momento en que se presentó el pliego, pero “**que en el curso del conflicto decidan, de una parte, afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones**”.

² M.P. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Posteriormente, mediante sentencia del 02 de julio de 2008, se condicionó la ampliación de dicha protección, a que el trabajador que durante el conflicto se vincule al sindicato, haga conocida a la empresa de su afiliación a la organización sindical, pues sólo así su empleadora se haría conocida del estatus de aforado del trabajador. En ese sentido, la Corte dijo:

*“...es claro que no aparece que el empleador hubiera tenido conocimiento de la afiliación tal como claramente se desprende del testimonio de Nicolás Castro Olaya. **Ese conocimiento era indispensable acreditarlo, pues la empresa tenía que saber finalmente cuáles eran los trabajadores que estaban afiliados al sindicato al momento de la presentación del pliego, y los que lo hicieron durante el trámite del conflicto colectivo.**”*

La autonomía sindical, de acuerdo con la ley, no es argumento válido para concluir que una organización sindical no deba comunicar a la empleadora el nombre de sus afiliados, pues la afiliación a una organización sindical no puede ser secreta. Por el contrario es una situación que debe ser de público conocimiento en una empresa y mucho más cuando está de por medio la alegación de un fuero circunstancial.”

Para sintetizar, conforme a la normatividad y jurisprudencia citadas, tenemos que la protección del fuero circunstancial abarca tres situaciones:

PRIMERA SITUACIÓN: La de los trabajadores que eran miembros del sindicato, desde que se presentó el pliego de peticiones y durante el conflicto.

SEGUNDA SITUACIÓN: La de los trabajadores no sindicalizados que presentaron pliego de peticiones, es decir, quienes sin pertenecer a un sindicato se suscribieron desde la presentación del pliego.

TERCERA SITUACIÓN: La de los trabajadores que no hacían parte del sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados que presentaron el pliego, pero que se adhirieron al pliego o vincularon a la organización sindical durante el conflicto colectivo, siempre y cuando se haya notificado dicha novedad de manera oportuna al empleador.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Así las cosas, se debe establecer si, en el caso de la aquí demandante, concurría a su favor el fuero circunstancial alegado.

Conforme a la ley, los presupuestos para su aplicabilidad son los siguientes i) que exista un conflicto colectivo; ii) que se produzca el despido injustificado de un trabajador durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. De ahí que, para ser beneficiario del fuero circunstancial le compete a al demandante acreditar que para el momento de su despido existía un conflicto colectivo de trabajo con la entidad demandada.

Frente a la existencia del conflicto colectivo, la H. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL16788-2017, reiterada en las sentencias SL 705 del 14 de marzo de 2018, y SL4569-2021, señaló:

*“(...) la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, **no conlleva necesariamente a concluir que, en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral** hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo (CSJ SL14066-2016; SL6732-2015; SL 29822, 2 oct. 2007; SL 23843, 16 mar. 2005; y SL 19170, 11 dic. 2002).*

Bajo esa perspectiva, si el inicio de las conversaciones se trunca sin que la parte interesada –grupo de trabajadores u organización sindical- despliegue las actuaciones tendientes a compeler al empleador para la negociación del pliego de peticiones, el fuero circunstancial pierde razón de ser, por cuanto el conflicto colectivo llega a un punto muerto del cual es dable predicar su terminación de manera anormal.

Lo anterior, por cuanto las asociaciones sindicales, además de presentar pliego de peticiones relativas a las condiciones de trabajo, tienen la obligación de realizar todas las gestiones administrativas y judiciales, dispuestas a su alcance para promover el inicio de las conversaciones, so pena de que opere el decaimiento del conflicto colectivo. Así, en la providencia antes referida, la Corte, indicó:



“(...) la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (art. 433 CST), y frente a tal actuar la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para forzarlo a las conversaciones, resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

En el caso, se acreditó que el SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMFAMILIAR HUILA –SINTRACOMFH-, presentó pliego de peticiones el 21 de julio de 2017 ante COMFAMILIAR DEL HUILA³ y que la demandante se adhirió al pliego de negociación el 15 de febrero de 2018⁴; sin embargo, no existe en el plenario prueba de que hubiera adelantado alguna de las etapas previstas en los artículos 433 y 434 del C.S.T., así como tampoco, que el sindicato hiciera uso de las herramientas administrativas y judiciales para propender por el inicio de las conversaciones.

Por lo anterior, concluye la Sala que el conflicto colectivo culminó por la declinación del pliego de peticiones la falta de interés para desarrollarlo y terminarlo por parte de quienes lo promovieron; razón por la cual, se confirmará la sentencia de primer grado.

6. COSTAS

Se condenará en costas a la parte demandante ante la improsperidad de la alzada.

³ Fol. 360

⁴ Fol. 357

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta 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,

7. RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR la sentencia proferida el 14 de marzo de 2019, por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Neiva.

SEGUNDO: CONDENAR en costas, a la parte demandante según lo motivado.

NOTIFÍQUESE

EDGAR ROBLES RAMÍREZ

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ

ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Decision 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

Clara Leticia Niño Martínez
Magistrada
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: **32c53052f1a581292435ca5b3f48728935c0383fde7d7d5454290d3800a1a781**

Documento generado en 21/02/2024 04:16:03 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>