

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

### SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

#### SENTENCIA LABORAL

18 de abril de 2022

Aprobado mediante acta N°0036 del 18 de abril de 2022

20-001-31-05-002-2019-00210-01 Proceso ordinario laboral promovido por JULIETH GUERRERO BRACHO contra DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA – DPA

#### **1. OBJETO DE LA SALA.**

En aplicación del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ (impedido)** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 10 de febrero de 2020.

#### **2. ANTECEDENTES.**

##### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN**

##### **2.2. HECHOS**

**2.2.1** La Sra. JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO, mantuvo un vínculo laboral con DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING DPA COLOMBIA LTDA, mediante la modalidad de Contrato de Trabajo a Término Indefinido, los extremos temporales van desde el 1° de Julio del 2004 hasta el 24 de mayo de 2018 desempeñado el cargo de especialista pilar educación y entrenamiento y su

remuneración salarial a la fecha del retiro, era la suma de tres millones doscientos setenta y cinco mil pesos m/cte. (\$3.275.000).

**2.2.2** La actora desde su vinculación, nunca procedió a presentar escrito renunciando a sus derechos convencionales derivados de la Convención Colectiva Pactada para el Periodo de tiempo del 2013 al 2015.

**2.2.3** El sindicato nacional de trabajadores de la industria de las bebidas, alimentos, sistema agroalimentario, afines y similares en Colombia SINALTRAINBEC, SINTRADPA Y UTRADPA, procedió a presentar denuncia de la convención colectiva el día 31 de Octubre del 2012, por lo que se procedió a suscribir una nueva convención colectiva, por tanto, previo todo el trámite que demanda la negociación colectiva, el día 1° de noviembre del 2012, se procedió a depositar en el Ministerio de Protección Social nueva CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO AÑOS 2013 - 2015 suscrita por la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING DPA COLOMBIA LTDA y el sindicato nacional de trabajadores de la industria de las bebidas, alimentos, sistema agroalimentario, afines y similares en Colombia SINALTRAINBEC, SINTRADPA Y UTRADPA.

**2.2.4** La Convención Colectiva de Trabajo para los años 2013 al 2015 tuvo vigencia por un periodo de 36 meses, contados a partir del 01° de enero del 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015, fechas para las cuales la actora se encontraba vinculada a la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING DPA COLOMBIA LTDA, como trabajadora de la misma. Posterior al vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo de los años 2013 al 2015, se procedió a suscribir una nueva Convención Colectiva de Trabajo para los años 2016 al 2018 entre desde la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING DPA COLOMBIA LTDA y el sindicato nacional de trabajadores de la industria de las bebidas, alimentos, sistema agroalimentario, afines y similares en Colombia SINALTRAINBEC, SINTRADPA Y UTRADPA, se procedió a presentar denuncia de la convención colectiva el día 17 de Diciembre del 2015, por lo que se procedió a suscribir una nueva convención colectiva.

**2.2.5** La Convención Colectiva de Trabajo para los años 2016 al 2018 tiene una vigencia de plazo de 36 meses, contados desde 1° de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre del 2018, periodo de tiempo en el que mi cliente estuvo vinculada como trabajadora de la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING DPA COLOMBIA LTDA., pues su vínculo laboral se dio por terminado el día 24 de Mayo del 2018; convención colectiva para la cual la actora tampoco procedió a presentar ni manifestar de manera expresa o escrita renuncia de sus derechos

convencionales, por tanto, tiene pleno derechos a los beneficios convencionales contenidos en la convención colectiva de trabajo de los años 2016 al 2018.

**2.2.6** Durante el tiempo de vinculación de la actora a la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING DPA COLOMBIA LTDA., en la terminación de Contrato de Trabajo a Término Indefinido y hasta la actualidad la Empresa no le ha pagado el valor correspondiente a sus derechos convencionales, y por lo anterior la señora JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO presento reclamación administrativa de los derechos convencionales atribuibles a la misma como trabajadora de la empresa teniendo como fecha de recibido del 06 de Diciembre de 2018 y el día 28 de Febrero de 2019, la empresa demandada, dio respuesta a la reclamación manifestándole que no había lugar al pago de los derechos convencionales por no ser beneficiaria de la misma.

### **2.3. PRETENSIONES.**

**2.3.1** Que se reconozca por parte de la empresa demandada que, entre esta y la actora, se dio una relación laboral originada de un contrato de trabajo a modalidad de término indefinido, con extremos temporales desde el 01 de julio del 2004 hasta el 24 de mayo de 2018.

**2.3.2** Que se reconozca que la actora, es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo para los años 2013 al 2015 y consecuentemente con el reconocimiento de los derechos convencionales se proceda a pagar:

- ✓ (\$3.473.141) por concepto de PRIMA DE VACACIONES
- ✓ (\$3.473.141) por concepto de PRIMA DE EXTRALEGAL DE NAVIDAD
- ✓ (\$2.860.233) por concepto de PRIMA DE EXTRALEGAL DE JUNIO
- ✓ (\$4.500.000) por concepto AUXILIO DE LIBRE DESTINACIÓN

**2.3.3** Que se reconozca que la actora, es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo para los años 2016 al 2018 y consecuentemente con el reconocimiento de los derechos convencionales se procedan a pagar:

- ✓ (\$3.142.650) por concepto de PRIMA DE VACACIONES
- ✓ (\$4.290.385) por concepto de PRIMA DE EXTRALEGAL DE JUNIO
- ✓ (\$5.209.753) por concepto de PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD
- ✓ (\$2.451.648) por concepto de PRIMA DE ANTIGÜEDAD
- ✓ (\$4.596.703) por concepto de AUXILIO DE LIBRE DESTINACION
- ✓ (\$4.050.000) por concepto de AUXILIO DE CANASTA FAMILIAR
- ✓ (\$5.711.967) por concepto de TABLA DE INDEMNIZACION LABORAL

**2.3.4** Que se reconozca y pague por concepto de derechos convencionales una suma total de (\$43.759.621) a favor de la actora.

**2.3.5** Que se le reconozca y pague por concepto de indexación como consecuencia al pago retardado de los dineros a que tiene derecho la actora.

**2.3.6** Que se reconozca y pague la suma correspondiente al concepto de sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales (artículo 65 del CST), correspondientes a los salarios adeudados del respectivo aumento salarial para los años 2016 al 2018, debiéndose liquidar esta a un día de salario en la suma de (\$109.166) por cada día de retardo o mora en el pago, a favor de la actora.

## **2.4 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.**

### **DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING DPA COLOMBIA LTDA**

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones, Aceptando que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido con vigencia desde el 1° de julio hasta el 24 de mayo de 2018, fecha en la que terminó en forma unilateral y sin justa causa con el correspondiente reconocimiento y pago de la indemnización legal correspondiente. A partir del 1° de julio de 2013, la demandante pasó a ocupar una posición administrativa expresamente excluida de la aplicación de la citada convención; además a partir del 1° de julio de 2013, la demandante se acogió por decisión propia a los beneficios extralegales que la empresa reconoce a los trabajadores administrativos.

Adicionalmente, es preciso tener en cuenta que, de acuerdo con la fecha de presentación de la demanda, la discusión sobre los derechos que reclama se encuentran afectados por el fenómeno extintivo de la prescripción, según lo reglado en el artículo 488 del CST y 151 del CPT y de la SS.

Además, la demandante se encuentra expresamente excluida de la aplicación de la convención colectiva de Trabajo vigente entre el 1° de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2018, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 que señala el campo de aplicación, la demandante desde el 1° de julio de 2013 y hasta el 24 de mayo de 2018, ocupó cargos de manejo y confianza a nivel administrativo, como i) analista de organización industrial y ii) especialista de educación y entrenamiento, la cual la ubica como representante del empleador y la excluye de la aplicación de la convención colectiva. Adicionalmente, a partir del 1° de julio de 2013, la demandante se acogió por decisión propia a los beneficios extralegales que mi procurada reconoce a los trabajadores administrativos.

Por último no existe obligación insoluta a cargo de la accionada lo que por sustracción de materia, deviene en la no prosperidad de la indexación que reclama la actora, igualmente no adeuda a la demandante ninguna suma por concepto de salarios o prestaciones, lo que, por sustracción de materia, anula posibilidad de que proceda esta indemnización sancionatoria debido que actuó de buena fe, circunstancia que de acuerdo con lo adocinado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, inhibe la prosperidad de esta indemnización en razón a su naturaleza inminentemente sancionatoria.

Propone las excepciones de mérito y estas son: *“Inexistencia de la obligación reclamadas, cobro de lo debido, pago, buena fe, compensación, prescripción y la actora se encuentra excluida de la aplicación de la convención colectiva de trabajo”*.

## **2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

**2.5.1** Se declaró que, entre JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO, como trabajadora y DPA COLOMBIA LTDA, como empleador, existió un contrato de trabajo.

**2.5.2** Se Absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda y declaró probadas las excepciones, conforme a la contestación de la demanda.

## **2.6 PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.**

*“JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO, en su calidad de ex trabajadora de DPA COLOMBIA LTDA, conforme a su contrato de trabajo, es beneficiaria de las convenciones colectivas de trabajo que rige en la empresa entre los años 2013-2015 y 2016-2018; si como consecuencia de ello, la empresa debe pagar a la demandante las prestaciones extralegales previstas en ellas; indemnización moratoria del art. 65 CPTSS y la indexación”*.

*“Prosperan las excepciones propuestas por la demandada”*.

Para el juzgado no se discute la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales, sino la naturaleza jurídica de los cargos de analista de organización industrial y especialista de educación y entrenamiento a fin de establecer, si conforme a las convenciones colectivas de trabajo están exceptuados de sus beneficios y/o por el contrario, si le son aplicables, en busca del reconocimiento de las pretensiones de la demanda.

Las convenciones colectivas de trabajo obran en los folios 40 a 63 y 71 a 92, y las allegadas por la parte empleadora, al contestarse la demanda (fls. 325 a 370), suscritas entre DPA COLOMBIA LTDA y los sindicatos SINALTRAINAL SINALTRAINBEC, SINTRADPA y UTRADPA, con nota de depósito oportuno, sindicatos que conforme al testimonio de Adriana Patricia Álvarez Daza, Coordinadora Administrativa de Personal de DPA, agrupan más de una tercera parte del total de los trabajadores, constituyen sindicatos mayoritarios y le son aplicables sus normas a la totalidad de los trabajadores, excepto a aquellos, que conforme a la misma, se encuentran expresamente excluidos.

El art. 2 de la convención colectiva, que determina el campo de aplicación, estipula que en lo acordado no se aplicará al personal que desarrolle o llegue a desarrollar las funciones de representación del empleador en ciertos cargos entre ellos: fl 327, analista de procesos de producción y profesionales en entrenamiento, con similar contenido, fls 349 y 350 la convención colectiva 2016-2018 establece lo mismo; Además en el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo que es un trabajador de dirección, confianza y manejo.

Establece el juzgado que en el interrogatorio de parte, la actora reconoció que desde julio de 2013, acordó con la empresa, suscribir un OTROSÍ, para pasar de un cargo operativo a uno de dirección manejo y confianza, que los de ANALISTA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL y ESPECIALISTA, que ella desempeñó, eran parte integrante de la gerencia de DPA, por lo que a partir de esa fecha la empresa le reconoció y pagó beneficios económicos de los cuales no gozan los operarios sino la parte administrativa, de lo cual dan fe, las documentales de folios 319 a 320 y 373 a 384, y también el Representante Legal de la demandada, en su interrogatorio de parte, ratificó que los cargos desempeñados por la ex trabajadora, de ANALISTA y ESPECIALISTA, gozaban de poder de autodecisión, tenía jerarquía dentro de la empresa y facultades de mando, y hacía parte del comité de gerencia, por referirse a trabajadores de dirección, manejo y confianza.

A través de las declaraciones de Adriana Patricia Álvarez Daza y Jairo Alfonso Amaya Briñez, el juzgado concluyó que al indagársele sobre las funciones concretas desempeñadas por la actora, dieron fe que esta pertenecía al comité de gerencia y/o liderazgo de DPA, que era la mano derecha del gerente, donde se trataba estrategias sobre la producción, formas de trabajo, estrategias de negocios, proyectos de línea, lo que constituye la política central de una organización empresarial, que por ello, manejaba información reservada o privilegiada, que tenían que ver con políticas de seguridad de información y productividad de la demandada; efectivamente, inicialmente la demandante fue operaria, pero a partir

del año 2013 cambió a funcionaria administrativa, por lo que recibió beneficios fijos y flexibles, como medicina prepagada, bonos de alimentación, primas de vacaciones, montos anuales económicos, reembolso de medicamentos, gimnasios, odontología, días libres, que eran excluyentes con los beneficios de los operarios, consagrados en la convención colectiva de trabajo.

Aclara el juzgado que la calidad de trabajadora de confianza, no desaparece, como lo sugiere la parte demandante, por el hecho de cumplir un horario de trabajo, pues, conforme el art. 162 CST, excepciones en determinadas actividades, lo que se hace es excluir esta clase de trabajadores de la jornada máxima de 48 horas, por desempeñar cargos de dirección, confianza o de manejo, pero en ningún momento, los exonera de cumplir sus jornadas de trabajo, solo que no se le cancelan horas extras, por su condición especial, el juzgado no llega a conclusión distinta, que la demandante no es una trabajadora ordinaria, sino que hace parte de los órganos directivos, donde se traza y se hace cumplir la política empresarial de la demandada, pues integra el comité de gerencia y liderazgo, cuya calidad no pierde por no ser la última en la toma de decisiones.

En folios 319 y 320 reposa OTROSÍ, mediante el que se modificó el contrato de trabajo suscrito el 1° de julio de 2004 y se le asignó el cargo de analista de organización industrial, en la cláusula segunda y cuarta se prueba lo que viene mencionando el juzgado y en fls. 321 y 322 se halla el perfil del cargo analista de organización industrial, del departamento de Gerencia de DPA COLOMBIA LTDA.

Por todo lo anterior el juzgado tiene que la demandante hacía parte del área de gerencia y desempeñó funciones vitales para la organización de la operación de la fábrica, que la sitúan en una posición de dirección, confianza y manejo, Así las cosas, aunque la denominación de los cargos enunciados no corresponda taxativamente con los consignados en la convención colectiva, a saber: 36. analista de procesos de producción y 40. profesionales en entrenamiento, sus funciones si se encuadran en estos perfiles y áreas, que fueron determinadas en la parte general de art. 2 de las convenciones colectivas vigentes para los años 2013-2015 y 2016-2018, lo que implica que la demandante se encontraba excluida del campo de aplicación de los beneficios contemplados en la convención colectiva y al no prosperar los beneficios convencionales, no existe a cargo de DPA COLOMBIA LTDA, la obligación de asumir las pretensiones de la demanda, puesto que, para ello, la base inicial es la aplicación de las convenciones colectivas, que conforme a lo motivado, se llega a una conclusión contraria, por eso el juzgado declaró probadas las excepciones propuestas.

## **2.7 RECURSO DE APELACIÓN.**

**2.7.1** Inconforme con la decisión, la parte demandante presentó recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- ✓ No está de acuerdo con el campo de aplicación que se le dio al art 36 y 40 porque no es lo mismo un profesional en entrenamiento que un especialista en educación y entrenamiento, debido a que le cambiaron varias veces el nombre y no es lo mismo especialista en educación y entrenamiento que profesionales en entrenamiento y el analista de producción es algo más operativo que el analista de organización industrial, entonces de acuerdo a esa conclusión que ha llegado el despacho en darle cobertura artículos en el campo de aplicación a esos dos artículos.
- ✓ No está de acuerdo debido a que el cargo analista de organización industrial no era un cargo jerárquico dijo el testigo Jairo Amaya y dice que depende de un coordinador la actora era una trabajadora más porque encima de la actora hay un jefe y no tiene rango jerárquico, por eso que se analice el tema del artículo 2 de la convención colectiva del 2016 a 2018.

## **2.8. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.8.1 DEL RECURRENTE**

Mediante auto del 13 de agosto de 2021, notificado mediante estado del 17 de agosto siguiente, se corrió traslado para alegar, en conclusión, al demandante en su calidad de recurrente. De acuerdo a la constancia secretaria, del 30 de agosto de año inmediatamente anterior, presentó alegatos el demandado siendo estos extemporáneos.

### **2.8.2 DEL NO RECURRENTE**

Mediante auto del 6 de septiembre de 2021, notificado mediante estado 134 del 7 de septiembre siguiente, se corrió traslado para alegar en conclusión a los no recurrentes, sin que se hiciera uso de este derecho.

## **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.



Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del CPTSS.

### **3.2 PROBLEMA JURÍDICO.**

Partiendo de la base que el contrato de trabajo quedó plenamente acreditado, de acuerdo a la contestación de la demanda y las pruebas documentales aportadas por ambas partes.

El problema jurídico para abordar por esta sala es el siguiente:

*¿Los cargos administrativos desempeñados por la demandante en la DPA, se encuentran enmarcados dentro de las exclusiones de las convenciones colectivas objeto de estudio? En caso negativo ¿hay lugar al pago de los beneficios convencionales deprecados por la actora?*

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema sumido serán los siguientes:

### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO**

#### **3.3.1 CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

**3.3.1.1** Convención colectiva de trabajo celebrada el 31 de octubre de 2012 entre DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA - DPA. y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO SINALTRAINAL. En la ciudad de Valledupar. Con una vigencia del 1° de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015. Con depósito del 2 de noviembre de 2012.

**3.3.1.2** Convención colectiva de trabajo celebrada el 2 de noviembre de 2012 entre DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA - DPA. y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO SINALTRAINAL. En la ciudad de Valledupar. Con una vigencia del 1° de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015.

**3.3.1.2** Convención colectiva de trabajo celebrada el 08 de diciembre de 2015 DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA - DPA. y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO SINALTRAINAL. En la ciudad de Valledupar. Con una vigencia del 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018 y deposito del 17 de diciembre de 2015.

### **3.3.1 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**Artículo 467.** *Definición Convención colectiva de trabajo es 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 durante su vigencia.*

**Artículo 468.** *Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.*

**Artículo 469.** *Forma. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.*

**Artículo 470.** *Campo de aplicación. Las convenciones colectivas entre {empleadores} 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 haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.*

**Artículo 471.** *extensión a terceros.*

1. *Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.*

2. *Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.*

### **3.3.2 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL**

#### **3.3.2.1CORTE CONSTITUCIONAL**

### **3.3.2.1.1 Convención colectiva -Función institucional / sentencias C-1050-01. MP, DR MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA.**

*La definición de la convención colectiva en un contexto nacional depende del ejercicio concreto que se haga de ella. Esto significa que la función institucional que cumplen las convenciones colectivas en las diferentes sociedades depende más de la práctica que de una estructura rígida sugerida o impuesta a la realidad nacional. En este orden de ideas, tan importantes como su estructura legal parecen ser las relaciones sociales que subyacen a la convención colectiva de trabajo.*

### **3.3.2.1.2 Requisitos para la demostración de la existencia de la convención colectiva. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL1643-2021 del 27 de abril de 2021 con radicado No. 69728. M.P Dra. Olga Yineth Merchán Calderón)**

*“Antes de incursionar en el estudio de la pieza procesal denunciada, y a pesar de la vía seleccionada para el ataque considera la Sala conveniente precisar que el presupuesto del depósito de la convención colectiva, consagrado en el artículo 469 del CST, no solo debe ser advertido como indispensable para predicar su existencia, sino también su validez.*

*En efecto, tal requisito se eleva como un acto solemne e indispensable para que el acuerdo extra legal del que se trate, produzca efecto; de tal suerte que para que nazca a la vida jurídica y produzca efectos de igual estirpe es necesario que la Convención se consigne en un escrito, se extienda en tantos ejemplares cuantas sean las partes contratantes y, además, que uno de aquellos se deposite en el Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma, solemnidades sin las cuales «la convención no produce ningún efecto», como claramente se indicó en la providencia CSJ SL738-2018, bajo los siguientes términos:*

*De antaño, la jurisprudencia de la Sala ha entendido la exigencia consagrada en la norma legal no solo como una formalidad, sino además, como un requisito asociado estrechamente a la existencia misma del convenio colectivo de trabajo, no tanto por blindar con mayores garantías los derechos de los trabajadores beneficiarios de la convención, como sí por la necesidad de revestir de certeza ante las partes y frente a terceros la existencia del acto y la correlativa generación de efectos del mismo.”*

## **4. CASO EN CONCRETO.**

En el presente asunto, se tiene que la demandante pretende que se reconozca que es beneficiaria de las convenciones colectivas con vigencia 2013 al 2015 y 2016 al 2018 suscrita por la demandada DPA y los sindicatos SINALTRAINBEC, SINTRADPA Y UTRADPA y como consecuencia de ello la pasiva le pague de los derechos convencionales contenidos en dichas prerrogativas.

En contraposición de lo solicitado por la actora, aceptó la relación laboral y el despido sin justa causa, pero indicó que el mismo fue objeto de reconocimiento y pago legal correspondiente, señaló que la demandante a partir del 1° de julio de 2013 y hasta mayo de 2018 pasó a ocupar una posición administrativa en cargos

de manejo y confianza excluida de la aplicación de la convención y se acogió a los beneficios extralegales que la empresa reconoce a los trabajadores administrativos.

Por su parte el a-quo declaro la existencia de la relación laboral y absolvió a la demandada y declaró probadas las excepciones propuestas por esta.

Procede entonces esta colegiatura a resolver los problemas jurídicos planteados así:

*¿Los cargos administrativos desempeñados por la demandante en la DPA, se encuentra enmarcado dentro de las exclusiones de las convenciones colectivas objeto de estudio? En caso negativo ¿hay lugar al pago de los beneficios convencionales deprecados por la actora?*

A efectos de dilucidar los interrogantes se avizora al dossier el siguiente material probatorio que se citará en orden cronológico:

✓ *Contrato de trabajo de duración indefinida suscrito por JULIETH GUERRERO BRACHO con la empresa DPA, para desempeñar el cargo de operador II suscrito entre las partes el 1 de julio de 2004. (fls.315-318)*

✓ *Otro si al contrato de trabajo de duración indefinida suscrito por la demandante con DPA el 1 de julio de 2013, cambio a manejo y confianza en el cual quedó suscrito lo siguiente:*

*“Entre JUAN FELIPE OROZCO PANTOJA, identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre y representación de DPA COLOMBIA LTDA. En adelante EL EMPLEADOR), y JULIETH PATICIA GUERRERO BRACHO, identificado como aparece al pie de su firma (en adelante EL TRABAJADOR), hemos acordado en modificar el contrato de trabajo suscrito entre ambas partes el día 01 de Julio de 2004, en los siguientes términos:*

*EL TRABAJADOR manifiesta libre y voluntariamente que conoce y acepta las modificaciones señaladas en este documento que hace parte integrante al contra o de trabajo que mantiene vigente con EL EMPLEADOR.*

*PRIMERO: EL TRABAJADOR Y LA EMPRESA conviene en forma libre y voluntariamente que a partir del 1 Julio de 2013 al cargo que EL TRABAJADOR desarrollará al servicio del EMPLEADO se denomina ANALISTA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL, y por cuyos servicios devengará a partir de la mencionada fecha un salario mensual equivalente a: UN MILLON NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES MIL TRES PESOS \$1.983.003 Mensual.*

*PARAGRAFO: EL TRABAJADOR acepta que conoce' la totalidad de las funciones y responsabilidades propias del cargo al cual fue promovido.*

*SEGUNDO: A partir de la firma del presente documento, el contrato suscrito entre las partes el día 01 de Julio de 2004, pasa a ser de manejo y confianza, en consecuencia, la CLÁUSULA SEGUNDA del mencionado contrato quedará así: 'SEGUNDA: Además de las responsabilidades generales anteriores, EL TRABAJADOR tendrá las responsabilidades y funciones específicas e inherentes a su cargo, incluidas las relacionadas en la descripción del mismo. Las partes dejan constancia que por la índole misma de la labor encomendada a EL TRABAJADOR, las funciones a su cargo implican realizar actos de dirección, confianza y manejo, y en consecuencia EL TRABAJADOR está excluido de la regulación sobre jornada máxima legal y se obliga a laborar todo el tiempo necesario para la ejecución de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones. EL TRABAJADOR expresa que conoce y acepta los riesgos ocupacionales de su puesto de trabajo, los Reglamentos de Trabajo e Higiene de EL EMPLEADOR, la Política de Salud ocupacional, la Política de Seguridad de Información, los cuales se consideran incorporados al presente contrato"*

*SEGUNDO: A partir de la firma del presente documento, e elimina el literal j) de la cláusula PRIMERA del contrato suscrito entre las partes.*

*TERCERO: EL TRABAJADOR manifiesta libre y voluntariamente que conoce y acepta las modificaciones señaladas en este documento que hace parte integrante al contrato de trabajo que mantiene vigente con EL EMPLEADOR.*

*CUARTO: EL TRABAJADOR acepta plenamente las implicaciones legales y convencionales, que lleva el cambio de cargo señalado en este documento y con te el traslado de contrato de trabajo ordinario salario ordinario a contrato de trabajo de dirección confianza y manejo de la nómina de empleados.”(fls.27-28 y 319-321)*

✓ Carta de terminación del contrato sin justa causa dirigido por el Gerente de Fabrica de la DPA a la señora JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO, con fecha 24 de mayo de 2018 y efectiva a partir de la misma fecha. (fl.29 y 371)

✓ Certificación emanada de la empresa DPA, el 24 de mayo de 2018 en la cual quedó consignado lo siguiente:

*“Nos permitimos certificar que la Señora JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO, identificada con cédula de ciudadanía número 49.791.680, estuvo vinculada a esta empresa con contrato a término indefinido desde el 01 de julio de 2004 hasta el 24 de mayo de 2018.*

*El cargo que ocupaba al momento de su retiro era ESPECIALISTA PILAR EDUCACION & ENTRENAMIENTO, con una asignación salarial básica de \$3.275.000 (TRES MILLONES DOSCIENTOS SETE TA Y CINCO MIL PESOS M/CTE.). (fls.30 y 324)*

✓ Convención colectiva de trabajo celebrada el 16 de octubre de 2012 entre DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA - DPA. y

los sindicatos SINALTRAIBEC, SINTRADPA Y UTRADPA. En la ciudad de Valledupar. Con una vigencia del 1° de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015. Sin constancia de depósito aportada por la demandada.

✓ Convención colectiva de trabajo celebrada el 31 de octubre de 2012 entre DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA - DPA. y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO SINALTRAINAL. En la ciudad de Valledupar. Con una vigencia del 1° de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015. Con depósito del 2 de noviembre de 2012, la cual en su artículo 2 contiene el campo de aplicación así:

*“ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN: La presente convención colectiva de trabajo se aplicará a todos los trabajadores que se encuentren afiliados, o que en el futuro se afilien o adhieran a SINALTRAINAL, con el alcance y bajo las condiciones que establecen los artículos 470 y 471 del código sustantivo del trabajo. No obstante lo anterior, la presente convención no se aplicara al personal que desarrolle o llegue a desarrollar las funciones de representación del empleador en los siguientes cargos: Gerente, jefes de departamentos, coordinadores, y especialistas, en las siguientes áreas: Gerencia, industrial performans, fabricación, llenaje y hojalatería, técnica (eléctrico, mecánico, servicios industriales, proyectos), seguridad industrial, medio ambiente, recursos humanos, calidad, servicio al productor lechero, relaciones externas y administrativo, y en los siguientes cargos, entendido que no habrá más de una persona por cada cargo, así:(...)”(fls.38-63)*

✓ Acta extra-convencional con vigencia 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015 firmada entre DPA y el sindicato SINALTRAINAL. (fls.64-66)

✓ Convención colectiva de trabajo celebrada el 08 de diciembre de 2015 DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA - DPA. y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO SINALTRAINAL. En la ciudad de Valledupar. Con una vigencia del 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018 y depósito del 17 de diciembre de 2015. con un campo de aplicación así:

#### *ARTICULO SEGUNDO (2"): CAMPO DE APLICACIÓN*

*La presenta convención colectiva de trabajo se aplicará a todos los trabajadores que se encuentren afiliados, o qua a futuro se afilien o adhieran a las organizaciones Sindicales UTRADPA, SINTRADPA y SINALTRAIBEC con el alcance y bajo las condicionas qua establecen los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante lo anterior, la presente convención no se aplicará al personal qua desarrolle o llegue a desarrollar las funciones de representación del empleador en los siguientes cargos: Gerente,*

*Jefes De Departamentos, Coordinadores, y Especialistas, en las siguientes áreas: Gerencia, Industrial Performance, Fabricación, llenaje y Hojalatería, Técnica (Eléctrico, Mecánico, Servicios Industriales, Proyectos), Seguridad Industrial, Medio Ambiente, Recursos Humanos, Aseguramiento de La Calidad, Servicio Al Productor Lechero, Relaciones Externas y Administrativo, y en los siguientes cargos, entendido que no habrá más de una persona por cada cargo, así:*

(...)

**40. PROFESIONAL DE ENTRENAMIENTO (...) (fls.68-92)**

✓ Liquidación final del contrato en favor de la señora JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO, por los siguientes conceptos (fl 31 y 372):

Liquidación Final del Contrato							
Identificación: 49791680 Ctro. Costos: Gastos Comunes DPA Dependencia: DPA Fabrica Valledupar Cargo: Perfil Liquidación: Ley 50 Tipo: Ilimitado Sueldo Básico: 3.275.000				Empleado :Julieth Patricia Guerrero Bracho Fecha de Ingreso: 01.07.2004 Fecha de Vencimiento:24.05.2018 Fecha del Retiro: 24.05.2018 Motivo del Retiro. Despido injustificado Fecha de Antigüedad:01.07.2004			
CC-No	Deveng.	Día/hora	Importe	CC-No	Deduc.	Día/hora	Importe
10	Sueldo Basico	72,00	982.500	3030	Favcc Cta Ahorro Ord	5,00	81.875
400	Prima Voluntaria S	4,50	491.250	T000	Descuento Salud	9,00	341.395
450	Prima De Vacaciones NS	20,79	742.717	T010	Descuento Pensión	9,00	341.395
1510	Bonif Ocasional porReti		13.100.000	T020	Descuento Solidaridad	24,00	101.724
M399	Vacaciones Compensadas	20,79	2.479.203	T056	Retención Indemnización	20,00	
M423	Cesantías Definitivas	144,00	1.450.646				
M424	Int.Cesantías Definitiv	144,00	69.631				
M460	Prima Legal de Servicio	12,00	1.450.646				
M480	Indemnización	288,00	34.352.200				
Total Devengos:			55.118.793	Total Deduciones:			866.389
Son: CINCUENTA Y CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS CUATRO PESOS CON 00/100				NETO LIQUIDACION:			54.252.404

✓ Reclamación administrativa dirigida a DPA por la señora JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO, a través de apoderado judicial, radicada el 6 de diciembre de 2018, solicitando el reconocimiento de la relación laboral en la modalidad de termino indefinido con extremos temporales desde el 1° de julio de 2004 al 24 de mayo de 2008 y en consecuencia se reconozca que es beneficiaria de las convenciones colectivas con vigencias 2013 a 2015 y 2016 a 2018. (fls.100-113 y 467-478)

✓ Respuesta a reclamación administrativa elevada por JULIETH GUERRERO de fecha 28 de febrero de 2019 en la que se consigna lo siguiente:

*“1. Si mantuvo un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01/07/2004 al 24/05/2018.*

*2. Si, esa fue la duración del contrato.*

*3. No. Detallamos los diferentes cargos ostentados durante su vínculo laboral:*

*a. 01/07/2004 al 31/12/2005 Operador II (Cargo Operativo)*

*b. 01/01/2006 al 30/06/2013 Agilizador de línea (Cargo Operativo con beneficios convencionales)*

*c. 01/07/2013 al 30/08/2017 Analista de Organización Industrial (Cargo Administrativo, contrato de manejo y confianza)*

*d. 01/09/2017 AL 24/05/2008 Especialista en Educación y Entrenamiento, contrato de manejo y confianza) (fl.121)*

✓ Comprobantes de Nómina de la señora JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO desde el 16/12/2012 al 01/01/2018 al. (fls.123-274 y 385-466)

✓ Comprobante de elección de beneficios del empleado JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO y suscrito por ésta el 22 de abril de 2016, cupo de bonos flexibles por valor de \$950.000. y consentimiento del plan “*mis beneficios*” que contempla un pago de beneficios fijos y pago de beneficios flexibles que depende de elección del empleado. Igualmente se deja de manera expresa lo siguiente:

*“ VIII. Igualmente. hago constar, para los efectos legales procedentes. lo siguiente:*

*• Cualquier pacto o convenio celebrado anteriormente con la Compañía por el suscrito, relacionado con beneficios extralegales, cesará sus efectos en virtud de que el presente documento supera y sustituye a los anteriores que se le contrapongan.*

*• Entiendo que los beneficios aquí solicitados, en ningún caso podrán exceder los límites legales que fiscal y laboralmente tiene cada uno.*

*• La empresa se reserva el derecho de modificar la estructura y los proveedores del servicio del plan “Mis Beneficios” a que se refiere esta solicitud, cuando lo considere conveniente, sin que ello implique desmejora alguna para el suscrito.*

*• Los derechos que adquiero estarán sujetos a la prescripción de un año, contado a partir de la fecha en que debieran haberse hecho efectivos o, sean exigibles.*

*• Cualquier conflicto sobre la interpretación o aplicación del plan o sus consecuencias deberá aclararse directamente con el área de Recursos Humanos de la Compañía*



• *Certifico que mi información es real y está actualizada. incluyendo la de mis dependientes. (fl.373-376)*

✓ Comprobante de elección de beneficios del empleado JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO y suscrito por ésta el 8 de mayo de 2017, cupo de bonos flexibles por valor de \$1.000.000. y consentimiento del plan “*mis beneficios*” que contempla un pago de beneficios fijos y pago de beneficios flexibles que depende de elección del empleado. (fls.377-379)

✓ Comprobante de elección de beneficios del empleado JULIETH PATRICIA GUERRERO BRACHO y suscrito por ésta el 23 de abril de 2018, cupo de bonos flexibles por valor de \$1.050.000. y consentimiento del plan “*mis beneficios*” que contempla un pago de beneficios fijos y pago de beneficios flexibles que depende de elección del empleado, que cobija también la manifestación de la cesación de los efectos de cualquier pacto o convenio suscrito con la compañía, en virtud de que el documento referido supera y sustituye a los anteriores que le contrapongan. (fls.380-384)

De acuerdo a lo anterior, se advierte que la demandante laboró en la empresa DPA a partir del 1° de julio de 2004, para desempeñar un cargo de operador, sin embargo, a partir del 1° de julio de 2013 suscribió otro-si cambiando el cargo inicial por un cargo administrativo de dirección confianza y manejo denominado ANALISTA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL, que fue desempeñado hasta el 30 de agosto del año 2017, devengando un sueldo muy superior al inicialmente pactado, aceptando de manera libre y voluntaria las modificaciones señaladas en dicho documento. Posteriormente a partir del 1° de septiembre de 2017 y hasta el 24 de mayo de 2008, ocupó el cargo de ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO también de confianza de acuerdo a las certificaciones aportada por la misma demandante, siendo esta última fecha la misma de la terminación del contrato de manera injusta tal como lo acepta la demandada tanto en la contestación como en la misma carta en la informa la terminación del contrato, que fue objeto de indemnización tal como consta en la liquidación de prestaciones que aportan ambas partes por un valor de \$54.252.404, la cual no fue tachada ni objetada y que cuenta con la rúbrica de la hoy actora, y por tanto con su aceptación.

Verificadas las convenciones colectivas aportadas por la demandante ambas dentro de su campo de aplicación contenido en el numeral 2 de ambas, señalan que las mismas no serán aplicadas al personal que desarrolle o llegue a desarrollar funciones de representación del empleador y contempla dentro de estos al personal administrativo entre otros.

Por otro lado, en los comprobantes de beneficios del empleado, se puede advertir sin esfuerzo que la demandante gozó de varios beneficios para los años 2016, 2017 y 2018 denominado “*mis beneficios*” por \$950.000; \$1.000.000 y \$1.050.000 respectivamente y de manera taxativa se indica: **“Cualquier pacto o convenio celebrado anteriormente con la Compañía por el suscrito, relacionado con beneficios extralegales, cesará sus efectos en virtud de que el presente documento supera y sustituye a los anteriores que se le contrapongan.”** los cuales fueron aportados por la parte demandada con la correspondiente contestación. Entendiéndose que de manera voluntaria la demandante renunció a los beneficios convencionales inicialmente devengados para desempeñar cargos de mayor responsabilidad por ser de dirección confianza y manejo y que la cobijó con otros beneficios que gozan quienes ostentan este tipo de cargos.

Ahora bien, verificado de manera íntegra el expediente no obra certificación de la afiliación de la demandante a ninguno de los 4 sindicatos SINALTRAINAL, SINALTRAIBEC, SINTRADPA UTRADPA, que suscribieron convenciones con la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING para los años 2012 a 2015 y 2016 a 2018, ni se observa en los desprendibles de nómina aportados que obren descuentos en favor de ningún sindicato y si en gracia de discusión se diera aplicación al artículo 471 del C.S.T. que versa sobre la extensión a terceros, no se acreditó al plenario tampoco la certificación donde conste que el número de afiliados al sindicato supere la tercera parte del total de empleados de la pasiva, a efectos de que la convención se hiciera extensiva a la demandante JULIETH GUERRERO BRACHO.

En razón a lo anterior y de conformidad con los insumos normativos y Jurisprudenciales apoyo para la presente decisión, encuentra esta Sala que la respuesta al problema jurídico principal es que los cargos administrativos como los desempeñados por la actora están excluidos de los beneficios convencionales deprecados, aunado a que obra de manera expresa que cualquier convenio suscrito cesara sus efectos en razón al pago del plan “*mis beneficios*”, probada la renuncia expresa a los beneficios convencionales devengados por la actora. En razón a lo anterior, se hace inane resolver el problema jurídico subsidiario planteado en el plenario.

Por todo lo expuesto, se confirmará en su integridad la sentencia proferida el 10 de febrero de 2020 en primera instancia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar y se condenará en costas a la parte vencida.

Por último, conforme al escrito presentado por el Honorable Magistrado Dr. **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** en el que manifiesta su impedimento para conocer el presente proceso a la luz de lo estatuido en el numeral 2° del artículo 141 del CGP aplicable en materia laboral por remisión normativa, éste se aceptará por encontrarse debidamente configurado.

### **DESICIÓN**

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su totalidad la sentencia proferida por el 10 de febrero de 2020 en primera instancia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, por lo expuesto en la parte considerativa del presente proveído.

**SEGUNDO: CONDENAR** en condena en costas al demandante por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**TERCERO NOTIFICAR** por estado, para tal objeto remítase a la secretaria de la Sala Civil Familia -Laboral para lo de su competencia.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**MAGISTRADO PONENTE**

**JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ**  
**MAGISTRADO**  
**(impedido)**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**MAGISTRADO**