

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

24 de junio de 2022

20-001-31-05-004-2017-00023-01 Proceso ordinario laboral promovido por ADRIAN RUEDA CARREÑO Y ELVIS ENRIQUE RONDON ROBLES contra DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA "DPA COLOMBIA LTDA".

Aprobado mediante acta N° 47 del 24 de junio de 2022

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 de 2022, la cual determina como legislación permanente el decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ, JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la apelación ordenada de la sentencia proferida el 31 de julio de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de la referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.2. HECHOS

2.2.1 Los señores ADRIÁN RUEDA CARREÑO y ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES, celebraron con la empresa "DPA COLOMBIA LTDA.", contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de julio de 2004, Inicialmente el señor

ADRIÁN RUEDA CARREÑO ocupó el cargo de ELECTRÓNICO, desde 1° de septiembre del año 2011 como INGENIERO DE PROYECTOS JUNIOR y el señor ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES ocupó el cargo MECÁNICO I, desde el día 01 de septiembre de 2011 se desempeña como PROYECTISTA.

2.2.2 El señor ADRIÁN RUEDA CARREÑO, devenga un salario de \$3.218.800 mensuales y el señor ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES, devenga un salario de \$3.131.000 mensuales.

2.2.3 En la empresa demandada funciona EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES DE COLOMBIA (SINALTRAINBEC), el cual cuenta con registro sindical No. 002873 del 10 de junio de 1993, los demandantes se afiliaron a dicha organización sindical así, el señor ADRIÁN RUEDA el día 26 de septiembre de 2015 y el señor ELVIS RONDÓN el pasado 9 de octubre de 2015, y desde el momento de la afiliación, a los actores se le realizan los descuentos a la nómina de las cuotas y/o aportes sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, de acuerdo a los estatutos de la organización sindical.

2.2.4 Una vez la empresa demandada fue notificada de la afiliación de los actores a SINALTRAINBEC, empezó una campaña para hacerlos desistir y mermar su derecho a asociarse libremente, primero con reuniones donde se les insistía en que para ascender en la empresa debían desafiliarse, luego con un trato despectivo que los hizo sentir excluidos y finalmente les insinuaban constantemente que de no desafiliarse sería despedidos. Finalmente, los actores fueron despedidos sin justa causa el pasado 12 de abril de 2016.

2.2.5 Posteriormente los demandantes presentaron acción de tutela contra la sociedad demandada, por considerar vulnerados su derecho fundamental a la libertad sindical y los convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por leyes 26 y 27 de 1976, al ser despedidos por el solo hecho de su afiliación a un sindicato, la cual correspondió en reparto al Juzgado Sexto Civil Municipal de Valledupar, bajo la radicación 20001-40-03-006-2016-00155-01.

2.2.6 Mediante sentencia de fecha 29 de junio de 2016, el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Valledupar, resolvió la acción de tutela ordenando el reintegro de los demandantes a los cargos que ocupaban al momento de despedirlos y fueron reintegrados a sus cargos el pasado 20 de julio de 2016, sin solución de continuidad en materia de salarios y prestaciones, la sentencia estableció que

dicho reintegro se hará por el término de 6 meses, con el fin de que en dicho término los actores acudan a la justicia ordinaria.

2.2.7 La empresa accionada ha celebrado con el sindicato nacional de trabajadores de la industria de las bebidas, alimentos, sistema agroalimentario, afines y similares en Colombia (SINALTRAINBEC); sindicato de trabajadores de la empresa DPA (SINTRADPA); y unión de trabajadores de DPA (UTRADPA), convenciones colectivas de trabajo por los periodos 2013 - 2015 y 2016 – 2018, la empresa nunca ha cancelado a los actores los beneficios y prestaciones económicas contenidas en la convención colectiva de trabajo por los periodos antes mencionados y suscribió un acta extraconvencional vigente a partir del 01 de enero de 2016 con los sindicatos.

2.3. PRETENSIONES.

2.3.1 Que se declare que entre ADRIÁN RUEDA CARREÑO y ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES, y la sociedad DAIRY PARTENRS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA. "DPA COLOMBIA LTDA.", existe contrato de trabajo a término indefinido desde el día 01 de julio de 2004.

2.3.2 Que se declare la ineficacia del despido ocurrido el pasado 12 de abril de 2016.

2.3.3 Que condene a la demandada al reconocimiento y pago de las prestaciones y beneficios económicos debidamente indexados contenidos en las convenciones colectivas de trabajo y las actas extraconvencionales celebradas entre la demandada y el sindicato nacional de trabajadores de la industria de las bebidas, alimentos, sistema agroalimentario, afines y similares en Colombia (SINALTRAINBEC); sindicato de trabajadores de la empresa DPA (SINTRADPA); y unión de trabajadores de DPA (UTRADPA), por los periodos 2013 - 2015 y 2016 - 2018, como son:

- ✓ Incremento salarial
- ✓ Prima anual de vacaciones
- ✓ Prima extralegal de junio
- ✓ Prima extralegal de navidad
- ✓ Prima de antigüedad
- ✓ Auxilio de libre destinación
- ✓ Auxilio canasta familiar
- ✓ Bono por firma

Para el demandante ADRIÁN RUEDA dicho reconocimiento se haría desde el día 26 de septiembre de 2015 y para el señor ELVIS RONDÓN desde el día 09 de octubre de 2015.

2.3.4 Que sobre las sumas que resulten deberle a mis mandantes, se condene a la demandada al pago de los intereses de ley desde que se hicieron exigibles cada una de las obligaciones hasta que se verifique el pago total de las mismas.

2.4 CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

La demandada se opuso a todas y cada una de las pretensiones consignadas en el escrito de demanda, pues si bien se acepta que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 1 de julio de 2004, es preciso señalar que el contrato terminó en forma unilateral y sin justa causa el día 12 de abril de 2016, razón por la cual la demandada canceló la correspondiente indemnización, adicional a ello, en el presente asunto no concurren los presupuestos establecidos en la Ley, para que respecto de la demandante se predique una situación de estabilidad reforzada, que habilite su reintegro.

La demandada finalizó los contratos trabajo sin justa causa con el correspondiente pago de la indemnización, decisión que se ajustó plenamente al ordenamiento legal. Es importante señalar que i) respecto de los demandantes no existe circunstancia alguna que les brinde estabilidad reforzada, ii) pese a que los trabajadores presentaban bajo rendimiento, la accionada optó por finalizar el contrato de trabajo sin justa causa, reconociendo el pago de la indemnización, iii) es evidente que la legítima decisión de la demandada, en nada afecta el derecho de asociación sindical y no existe ninguna conexión entre la calidad de afiliados a la organización sindical y la terminación del contrato de trabajo, luego iv) no hay razón jurídica ni fáctica alguna para que se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Como se indicó la terminación del contrato de trabajo es plenamente eficaz y guarda consonancia con las disposiciones legales, en segundo, los demandantes no son beneficiarios de las Convenciones Colectivas ni de los beneficios extra convencionales, pues se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de las mismas.

Propone las excepciones de fondo de: *"Inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación, prescripción, inexistencia de afectación al derecho de asociación y libertad sindical, inaplicación de las convenciones colectivas y actas extraconvencionales a los demandantes"*.

2.5 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.5.1 Se absolvió a la demandada DPA COLOMBIA LTDA, de todas las pretensiones de la demanda presentada por los señores ADRIAN RUEDA CARREÑO y ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES, por las razones expuestas en la parte motiva.

2.5.2 Se declaró probada las excepciones de fondo de "INEXISTENCIA DE AFECTACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL" E "INAPLICACIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS Y ACTAS EXTRA CONVENCIONALES A LOS DEMANDANTES", "INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS" y "COBRO DE LO NO DEBIDO", propuestas por la demandada en su defensa.

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

“Se debe declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por parte de la demandada DPA COLOMBIA LTDA, a los demandantes ocurrido el día 12 de abril de 2016”

“Los demandantes son beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre DPA COLOMBIA LTDA y los sindicatos SINALTRAINBEC, SINTRADPA y UTRA DPA por los períodos 2013 – 2015 y 2016 – 2018”

“Se debe condenar a la demandada a pagar a los demandantes el incremento salarial en un 11% a partir del 1° de enero de 2016, “el incremento salarial en un 11% a partir del 1° de enero de 2016”, “la prima anual de vacaciones”, “la prima extralegal de junio”, “la prima extralegal de navidad”, “la prima de antigüedad”, “el auxilio de libre destinación”, “el auxilio de canasta familiar” y “el bono por firma”, conforme a los artículos 6, 12, 13, 14, 15, 22, 23 y el Acta Extra-Convencional vigente a partir del 1° de enero de 2016”

“Se debe condenar a la demandada a pagar la indexación sobre las sumas que resulten, los intereses moratorios hasta que verifique el pago total de las mismas”

“Determinar si se encuentran probadas las excepciones perentorias de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación, prescripción, inexistencia de afectación al derecho de asociación y libertad sindical e inaplicación de las convenciones colectivas y actas extra convencionales a los demandantes opuestas a las pretensiones de la demanda”

Para el juzgado los despidos efectuados por el empleador, según lo narrado en el hecho 11 del libelo de demanda, afectaron a tres empleados pertenecientes al sindicato SINALTRAINBEC, considera el Juzgado que esa circunstancia, por sí

sola, no es una razón suficiente para afirmar o no la vulneración del derecho de asociación sindical, en la medida en que de dicho dato no puede inferirse el ánimo con el que el empleador ejerció su facultad legal ni probar la afectación que por ese hecho se le ocasionó a la organización sindical y, de igual forma, la simple referencia al número de trabajadores sindicalizados despedidos en comparación con el total de afiliados, que para esa fecha era de 223 afiliados, tal como consta en la certificación aportada por SINALTRAINBEC (Folio 236), no es suficiente para probar la violación del derecho de asociación sindical por la presunta persecución que ejerce el empleador en contra de sus miembros, en el expediente no fue aportada certificación alguna que acredite que los demandantes hacían parte de los cuadros directivos de SINALTRAINBEC ni se encuentra probado dentro de plenario que los demandantes se encuentren cobijados con el fuero sindical, además a partir de las pruebas que reposan en el expediente, no existe evidencia alguna del ánimo o intención con la que actuó el empleador, en el sentido de querer hostigar al sindicato o perseguir a sus miembros; por lo que en el presente caso la carga de probar dicho animus no se cumplió, resultando entonces que la demandada no buscaba desmembrar o perseguir a los trabajadores sindicalizados, hecho este probado con la respuesta emitida por SINALTRAINBEC, en atención al requerimiento hecho por el Despacho, en la que certifican que, desde abril de 2016 hasta la fecha, registran 17 afiliaciones y que hasta abril de 2016 contaban con 223 afiliados (folios 236 al 245), el juzgado sostiene que la decisión adoptada por la DPA COLOMBIA LTDA, mediante la que se dio por terminado de manera unilateral, y sin justa causa el 12 de abril de 2016, el contrato de trabajo de los señores ADRIAN RUEDA CARREÑO Y ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES, quienes se encontraban afiliados al sindicato, no configura un acto de persecución sindical, pues afecta a un número relativamente menor de trabajadores y no constituye una práctica frecuente por parte de la demandada. Tampoco existen en el expediente pruebas concluyentes acerca del papel que cumplían dichos trabajadores en el marco de las actividades de defensa de los intereses de los trabajadores.

Obra a folio 95 del expediente, Certificación de la DPA COLOMBIA LTDA, donde se expresa que el señor ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES desempeño el cargo de proyectista desde el 1° de septiembre de 2011 hasta el 12 de abril de 2016 y a folios 96 y 97 del legajo, se avizoran las comunicaciones emitidas por el presidente del Sindicato SINALTRAINBEC dirigida al gerente de la DPA, informando de la afiliación a esa organización sindical de varios trabajadores, entre ellos los señores ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES y ADRIAN RUEDA

CARREÑO. De otro lado, a folios 150 y 151 del expediente, se observa la copia del otro si al contrato de trabajo de duración indefinida suscrito entre DPA COLOMBIA LTDA Y ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES sobre cambio a manejo y confianza a través del cual manifiestan libre y voluntariamente que el cargo de proyectista que viene desarrollando al servicio del empleador es de manejo y confianza, en consecuencia las funciones a su cargo implican realizar actos de dirección, confianza y manejo y acepta plenamente las implicaciones legales y convencionales, que lleva el cambio de cargo señalado y con éste el traslado de contrato de trabajo ordinario, salario ordinario a contrato de trabajo de dirección y confianza, a partir del 1° de julio de 2013.

Para el juzgado lo que alegan los demandantes es que no les fueron aplicados los beneficios convencionales, razón por la cual, no se le proporcionó el incremento salarial en un 11% a partir del 1° de enero de 2016, la prima anual de vacaciones, la prima extralegal de junio, la prima extralegal de navidad, la prima de antigüedad, el auxilio de libre destinación, el auxilio de canasta familiar y el bono por firma conforme a los artículos 6, 12, 13, 14, 15, 22, 23 y el Acta Extra-Convencional vigente a partir del 1° de enero de 2016., por lo anterior, solicitan el reconocimiento y pago de los antes citados beneficios convencionales para el señor ADRIAN RUEDA CARREÑO a partir del 26 de septiembre de 2015 y para el señor ELVIS RONDÓN ROBLES a partir del 9 de octubre de 2015.

Con fundamento en el Artículo 32 del C.S.T., subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, Artículo 1°, el trabajador de dirección y confianza es aquél que, dentro de la organización de la empresa, se encuentra ubicado en un nivel de especial responsabilidad o mando y que, por su jerarquía, desempeña ciertos cargos que, en el marco de las relaciones empresa - trabajadores, se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador. Considera el juzgado **que el personal de dirección y confianza de las empresas, dada su jerarquía, sus responsabilidades, los intereses que representan, gozan de unos beneficios diferentes a los establecidos convencionalmente**, los cuales son convenidos con el empleador, el cual, en materia prestacional, si bien puede ser distinto no puede ser en conjunto más favorable que el convencional. Resalta el juzgado que es incuestionable que los demandantes en el caso presente, quedaron exceptuados del régimen convencional por expreso mandato del artículo 2° de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas el 16 de octubre de 2012 y el 8 de diciembre de 2015 y actas extra convencionales vigentes del 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, aplicable a los demás trabajadores, sin que ello implique violación del

artículo 10 del CST que consagra la igualdad de los trabajadores ante la ley sin distinción del carácter intelectual o material de la labor que realizan, ni quebrantamiento de los preceptos legales que fijan el ámbito de aplicación de la convención colectiva de trabajo, ni infracción de ninguna otra norma, por tanto NO es dable la extensión de la aplicación de los beneficios convencionales y extra convencionales a los demandantes ADRIAN RUEDA CARREÑO Y ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES.

Con fundamento en lo expuesto por el juzgado, este declaró probadas las excepciones de inexistencia de afectación al derecho de asociación y libertad sindical e inaplicación de las convenciones colectivas y actas extra convencionales a los demandantes, inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido.

2.7 RECURSO DE APELACIÓN.

PARTE DEMANDANTE

Puntos en los que no estuvo de acuerdo con la sentencia la parte actora:

- ✓ El juzgado no tuvo en cuenta que solo había seis trabajadores de confianza de la empresa que estaban asociados al sindicato y de esos seis trabajadores tres fueron despedidos sin justa causa, eso demuestra que la empresa tomó una decisión pensando en desestabilizar al sindicato y desmotivar a los trabajadores de confianza y manejo para que no se afilien y no pueden reclamar los beneficios convencionales.
- ✓ Está demostrado en el proceso que las funciones que realizaban los demandantes no se encuentran la de representar al empleador tal como lo manifestó el testimonio del Sr Jairo y la Sra Adriana, no tienen funciones de mando, manejo presupuestal, no tienen funciones disciplinarias y por lo tanto no pueden ser excluidos de la aplicación de la convención colectiva.

2.8 DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA RESPECTO DE ADRIÁN RUEDA CARREÑO.

Se advierte que mediante memorial del 12 de septiembre de 2017 visible a folio 5 del cuaderno de segunda instancia el demandante ADRIAN RUEDA CARRENO, coadyuvado por la demandada a través de su apoderada judicial, presentó desistimiento de la demanda ordinaria laboral con fundamento en el artículo 345 del C.G.P.

Posteriormente mediante auto del 9 de octubre de 2017, actuando como Magistrada Ponente la dra. SUSANA AYALA COLMENARES, se aceptó el desistimiento conforme al artículo 314 del C.G.P., respecto del demandante ADRIAN RUEDA CARRENO, procediendo a continuar con el proceso respecto del demandante ELVIS ENRIQUE RONDON ROBLES.

2.8. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.8.1 DEL RECURRENTE

Mediante auto del 13 de agosto de 2021, notificado por estado electrónico del 17 de agosto siguiente, se corrió traslado a la parte recurrente para que presentara alegatos de conclusión y de acuerdo a la constancia secretarial fechada 30 de agosto de los corrientes la demandada, presentó escrito de alegatos argumentando lo siguiente:

2.8.1.1 DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA (DPA COLOMBIA LTDA)

El número de trabajadores sindicalizados despedidos es mínimo, puede advertir el despacho que solo se trató de dos trabajadores, que atendiendo la condición de sindicato mayoritario de la organización sindical SINTRAINBEC, no lleva a representar ni el 1% del número total de afiliados.

El papel de los empleados sindicalizados que se despiden, sobre lo cual cabe decir que sólo tenían el carácter de meros afiliados, sin ostentar ningún cargo directivo o de trascendencia al interior de la organización sindical.

La frecuencia con la que la empresa acude al despido sin justa causa, al respecto cabe decir que, atendiendo el volumen total de trabajadores, es mínimo el uso de dicha facultad legal por parte de la misma.

La oportunidad en que se realizan dichos despidos, sobre lo cual debe decirse i) que ocurrió muchos meses después de la afiliación a la organización sindical, ii) no estaba vigente conflicto colectivo, por el contrario al mes de abril de 2016, ya se habían suscrito las correspondientes convenciones colectivas de trabajo con las distintas organizaciones sindicales que existen en la empresa iv) no se tenía fecha próxima de expiración del acuerdo colectivo, pues el vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo, regiría hasta el año 2018.

El impacto de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de los demandantes, sobre lo cual hay que decir que, luego de la finalización del contrato la Organización Sindical SINTRAINBEC, siguió recibiendo como afiliados a trabajadores la accionada, así mismo el diálogo prosiguió y los comités e instituciones sindicales desarrollaron sus actividades.

Respecto del animus de la compañía demandada, en relación con la terminación de los contratos de trabajo, se acreditó en el trámite de tutela y se demostrará en el curso del proceso, que no fue otro que el bajo rendimiento laboral de los trabajadores ahora demandantes.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 2 de la Convención Colectiva Vigente, tanto para el periodo 2013- 2015 como el de 2016 – 2018, se excluye del ámbito de aplicación quienes desarrollen o llegaren a desarrollar las funciones de representación del empleador, en diferentes áreas allí enunciadas, dentro de las cuales se subsumen las responsabilidades, funciones y el rol de los actores, quienes desde la demanda confiesan su rol de dirección, confianza y manejo.

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 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. De igual forma el desistimiento de la demanda por el demandante ADRIAN RUEDA CARREÑO.

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

¿Fue acreditado en el plenario que el actor fue despedido sin justa causa por el empleador con la única intención de desestabilizar el sindicato?

¿El cargo desempeñado por el demandante ELVIS ENRIQUE RONDON ROBLES en la DPA, se encuentra enmarcado dentro de las exclusiones de las convenciones colectivas objeto de estudio?

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 16 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 17 de octubre de 2012.

3.3.1.1.1 Acta extraconvencional con vigencia 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 depósito del 17 de diciembre de 2015.

3.3.1.1.1 Actas extraconvencionales con vigencia 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018.

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

3.3.2.1 CORTE 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 declare la existencia de una relación laboral entre éste y la DPA, desde el 1 de julio de 2004 y el 12 de abril de 2016; la ineficacia del despido y que se reconozca que es beneficiario 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 que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 1 de julio de 2004, es preciso señalar que el contrato terminó en forma unilateral y sin justa causa el día 12 de abril de 2016, razón por la cual la demandada canceló la correspondiente indemnización, adicional a ello, en el presente asunto no concurren los presupuestos establecidos en la Ley, para que respecto de la demandante se predique una situación de estabilidad reforzada, que habilite su reintegro. Propuso las excepciones *“Inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación, prescripción, inexistencia de afectación al*

derecho de asociación y libertad sindical, inaplicación de las convenciones colectivas y actas extraconvencionales a los demandantes

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:

¿Fue acreditado en el plenario que el actor fue despedido sin justa causa por el empleador con la única intención de desestabilizar el sindicato?

A efectos de dilucidar el problema jurídico planteado se advierte que se arribó el siguiente material probatorio:

✓ Contrato de trabajo de duración indefinida suscrito entre la demandada y el señor ELVIS ENRIQUE RONDON ROBLES el 1° de julio de 2004 para desempeñarse como MECÁNICO 1. (fls. 13-14)

✓ Carta de terminación de contrato sin justa causa, fechada 12 de abril de 2016, suscrita por el Jefe Departamento Técnico de la DPA, en la que quedó consignado lo siguiente:

“Por medio de la presente comunicación nos permitimos informarle que la Compañía ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de la ley 789 de 2002. Esta decisión se hace efectiva a partir de hoy 12 de Abril de 2016.

Con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones del párrafo primero del Artículo 29 Ley 789 de 2002, le informamos que la Compañía se encuentra a paz y salvo por concepto de sus cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, así como por concepto de aportes para fiscales.

La Empresa enviará a la dirección que usted tiene registrada en el Departamento de Recursos Humanos, copia de los comprobantes de pago de los aportes parafiscales y a la seguridad social de los tres últimos meses, razón por la cual le agradecemos nos informe si desea que se le envíe a otra dirección.” (fl.28)

✓ Constancia de fecha 21 de abril de 2016, expedida por la Coordinadora Administrativa de Personal de la DPA, en la que se indicó lo siguiente:

“Por medio de la presente hacemos constar que el señor ELVIS ENRIQUE RONDON ROBLES, identificado con cédula de ciudadanía número

77030848, trabajó en esta compañía con contrato a término indefinido desde el 01 de Julio de 2004 hasta el 12 de Abril de 2016, quien se le da terminación de contrato sin justa causa. (...)" (fl.95)

✓ Constancia de descuento del sindicato SINALTRAINBEC, respecto del señor ELVIS ENTIQUE RONDON ROBLES. (fl.97)

✓ Certificación del número de trabajadores afiliados a SINALTRAINBEC de fecha 11 de julio de 2017, suscrito por el presidente del sindicato en respuesta a prueba decretada de oficio por el *a-quo*, señalando lo siguiente:

"(...) hasta el año 2016, certificamos 223 afiliados activos hasta abril de 2016. Para que obre como prueba dentro del proceso ordinario seguido por ADRIAN RUEDA CARREÑO y ELVIS RONDON ROBLES contra DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA."(fl.236)

✓ Certificación del número de trabajadores afiliados a SINALTRAINBEC de fecha 11 de julio de 2017, suscrito por el presidente del sindicato en respuesta a prueba decretada de oficio por el *a-quo*, señalando lo siguiente:

"(...) Atendiendo su requerimiento donde este despacho requiere certificación y listado preciso del número de trabajadores de la empresa DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA afiliados a nuestra organización sindical SINALTRAINBEC hasta abril de 2016, certificamos 194 afiliados activos dentro de dicha empresa hasta abril de 2016.

(...)

Para que obre como prueba dentro del proceso ordinario seguido por ADRIAN RUEDA CARREÑO y ELVIS RONDON ROBLES contra DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA.

Agradezco la deferencia prestada" (fls.237-244)

De acuerdo a lo anterior, se advierte que las pruebas aportadas al plenario, no se desprende que la empresa demandada DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA – DPA, haya incurrido en algún tipo de persecución contra el actor por pertenecer al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, afines y Similares en Colombia – SINALINTRAINBEC, pues de las certificaciones aportadas por este ultimo y que fueron objeto de prueba decretada de oficio por el Juzgado de Primera instancia, pues en esta se indica que a abril de 2016 habían 223 afiliados y 194 afiliados activos de la empresa hasta abril de 2016. Situación que desvirtúa el dicho del recurrente de la intención de la DPA de desmembrar el sindicato referido. Tampoco obra otra prueba que conlleve a determinar que por el hecho de ser pertenecer al sindicato fuesen despedidos.

Ahora bien, la empresa demandada aceptó que terminó el contrato de manera unilateral e injusta de manera injusta el contrato, porque así se desprende de la carta de despido que lo indica, pagando la correspondiente indemnización que también obra en el expediente. Encontrando que la decisión por el *a-quo* es acertada.

Procede entonces esta judicatura a resolver el segundo problema jurídico de la siguiente manera:

¿El cargo administrativo 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 entre la demandada y el señor ELVIS ENRIQUE RONDON ROBLES el 1° de julio de 2004 para desempeñarse como MECÁNICO 1. (fls. 13-14)
- ✓ 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 si firma, quien actúa en nombre y representación de DAIRY PARTNERS AMERICAS COLOMBIA LTDA. (En adelante EL EMPLEADOR), y ELVIS ENRIQUE RONDON ROBLES, 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 2013, 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 contrato de trabajo que mantiene vigente con EL EMPLEADOR.

*PRIMERO: EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR convienen en forma libre y voluntariamente que el cargo de PROYECTISTA que EL TRABAJADOR viene desarrollando al servicio del EMPLEADOR es de manejo y confianza, en consecuencia, la CLÁUSULA SEGUNDA del 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, las cuales se consideran incorporados al presente contrato.

SEGUNDO: A partir de la firma del presente documento, se 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 éste el traslado de contrato de trabajo ordinario salario ordinario a contrato de trabajo de dirección confianza.”.(fls.150-151)

- ✓ Desprendibles de pago en favor del actor. (fls.15-19)
- ✓ Carta de terminación de contrato sin justa causa, fechada 12 de abril de 2016, suscrita por el Jefe Departamento Técnico de la DPA (fl.28)
- ✓ Constancia de fecha 21 de abril de 2016, expedida por la Coordinadora Administrativa de Personal de la DPA, respecto al señora ELVIS ENRIQUE RONDON ROBLES en la que se indicó lo siguiente:

“Durante estos años se desempeñó en varios cargos como son:

***Mecánico de Mantenimiento** en el área de Hojalatería del 01 de Julio de 2004 hasta el 28 de febrero de 2009; **Especialista en Hojalatería** del 01 de marzo de 2009 al 31 de agosto de 2011 y como **Proyectista** desde el 1 de septiembre de 2011 hasta el 12 de abril de 2016.” (fl.95)*

- ✓ 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, con la correspondiente constancia de depósito del 17 de octubre de 2012. (fls.29-59)
- ✓ Acta extraconvencional con vigencia 1° de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015. (fls.60-63)

- ✓ 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. 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 condiconas 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, (...)*
(fls.68-92)

- ✓ Liquidación final del contrato en favor del señor ELVIS ENRIQUE RONDÓN ROBLES, por los siguientes conceptos (fl 153):

Dairy Partners Americas M. NIT: 830138568 Fecha: 12.04.2016 21:49:13 Pagina: 1

NOMINA
Liquidación Final del Contrato

| | |
|------------------------------------|--|
| Identificación: 77030848 | Empleado :Elvis Enrique Rondon Robles |
| Ctro. Costos: Brigada Emergencia D | Fecha de Ingreso: 01.07.2004 |
| Dependencia: CO FV Proyectos | Fecha de Vencimiento:12.04.2016 |
| Cargo: | Fecha del Retiro: 12.04.2016 |
| Perfil Liquidación: Ley 50 | Motivo del Retiro: Despido injustificado |
| Tipo: Ilimitado | Fecha de Antigüedad:01.07.2004 |
| Sueldo Básico: 3.131.000 | |

| CC-No | Deveng. | Día/hora | Importe | CC-No | Deduc. | Día/hora | Importe |
|-------|--------------------------|----------|------------|-------|--------------------------|----------|-----------|
| 10 | Sueldo Basico | 96,00 | 1.252.400 | 3040 | Favec Prestamo Ordinari | | 1.513.000 |
| 400 | Prima Voluntaria S | 1,00 | 104.367 | 3040 | Favec Prestamo Ordinari | | 298.055 |
| 450 | Prima de Vacaciones NS | 28,88 | 935.550 | 3045 | Favec Int Prest Ordinari | | 9.054 |
| M399 | Vacaciones Compensadas | 28,88 | 3.148.070 | 3315 | Sinaltrainbec Cuo Ord 1 | 1,50 | 18.786 |
| M423 | Cesantías Definitivas | 102,00 | 1.026.272 | T000 | Descuento Salud | 12,00 | 55.016 |
| M424 | Int. Cesantías Definitiv | 102,00 | 34.893 | T010 | Descuento Pensión | 12,00 | 55.016 |
| M460 | Prima Legal de Servicio | 8,50 | 1.026.272 | T050 | Retención en la Fuente | | 88.000 |
| M480 | Indemnización | 243,17 | 26.506.794 | | | | |

Total Devengos: 34.034.618 Total Deduciones: 2.036.937
NETO LIQUIDACION: 31.997.681

Son: TREINTA Y UN MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y UN PESOS CON 00/100

CONSTANCIA: Al firmar la presente dejamos constancia que con ésta liquidación quedan definitivamente saldadas todas las obligaciones contraídas por las partes como efecto del Contrato de Trabajo que al 12.04.2016 queda extinguido.

Preparo: Juan H. O. R. El Empleador
 Reviso: [Firma]
 Aprobo: [Firma] El Trabajador C.C. Nro. 83 12-04-2016.
 Testigo: [Firma] Testigo: [Firma]
 Pagada con Cheque No. Banco: C.P. No.
 Original: Empleado Primera Copia: Hoja de Vida Segunda Copia: Comprobante de pago

ME RETIRO EL DERECHO DE RECLAMACION

De acuerdo a lo anterior, se advierte que el demandante laboró en la empresa DPA a partir del 1° de julio de 2004, para desempeñar el cargo de MECANICO 1, 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 PROYECTISTA, que fue desempeñado hasta el 12 de abril del año 2016, devengando un sueldo muy superior al inicialmente pactado, aceptando de manera libre y voluntaria las modificaciones señaladas en dicho documento, contrato que fue objeto de terminación unilateral e 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 \$34.034.618, 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 se encuentra en el acápite relacionado a su campo de aplicación contenido en el numeral 2, señala que la misma no será aplicadas al personal que desarrolle o llegue a desarrollar funciones de representación del empleador y contempla dentro de estos al personal administrativo entre otros.

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 el actor están excluidos de los beneficios convencionales deprecados.

Por todo lo expuesto, se confirmará en su integridad la sentencia proferida el 31 de julio de 2017 en primera instancia por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar y se condenará en costas a la parte vencida.

Por último, conforme al memorial de sustitución de poder presentado con el escrito de alegatos otorgado por el apoderado principal al abogado, HERNAN MAURICIO HUEJE, se reconoce personería para actuar como apoderado sustituto en los términos del poder conferido, de la demandada DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING LTDA- DPA LTDA, con la advertencia que no pueden actuar ambos apoderados de manera simultánea.

DECISIÓN

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 31 de julio de 2017 en primera instancia por el Juzgado Cuarto 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: RECONOCER personería al abogado HERNÁN MAURICIO HUEJE, para actuar como apoderado sustituto, de la demandada DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING LTDA- DPA LTDA, en los términos del poder conferido, con la advertencia que no pueden actuar ambos apoderados de manera simultánea.

CUARTO: 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**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO**