



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C. – SALA LABORAL**

MAGISTRADO DISIDENTE: RAFAEL MORENO VARGAS

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

PROCESO ORDINARIO LABORAL adelantado por ALEXANDER RIVERO ALTURO CONTRA BBVA COLOMBIA S.A. y como demandado en reconvención ALEXANDER RIVERO ALTURO. Rad.110013105-033-2017-00082-01.

Con el respeto y consideración de siempre, cumplo con el deber de consignar para el registro de la audiencia, y como lo autoriza el inciso 3 del artículo 279 del CGP, las razones por las cuales me aparto parcialmente de la decisión que se adoptó por la mayoría de la sala.

Dos son los presupuestos que sirven de fundamento a este salvamento de voto parcial:

(i) En primer lugar, considero que en este caso debió confirmarse la absolución impartida en primera respecto de la demanda de reconvención en la medida que, a mi juicio no es posible resolver en este proceso ordinario laboral el pago de los dineros que con ocasión de una orden judicial proferida por la jurisdicción de familia, el demandado banco BBVA pagó respecto de un proceso ejecutivo seguido contra el trabajador aquí demandante, pues resulta claro que, ello no deriva ni directa ni indirectamente del contrato de trabajo y por ende, no es posible dar aplicación y por tanto tramitar dicha reconvención a la luz de lo dispuesto en el art. 2º del CPTSS. Se itera, se trata de una orden judicial que, si bien afecta a un trabajador, nada tiene que ver con el contrato de trabajo.

Para el efecto, basta señalar que conforme a la Sala de Casación Laboral de la CSJ, A la luz de la doctrina y jurisprudencia precedente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recordó que en materia laboral se han identificado dos tipos de conflictos. Uno de carácter jurídico y otro de carácter económico.

Conflicto jurídico

La Sala explicó que esta categoría se refiere a la interpretación o aplicación de una norma preestablecida en la ley, en la convención colectiva, en el pacto colectivo, en el laudo arbitral, en el reglamento interno de trabajo, en el contrato individual o en cualquiera otra fuente formal de derecho.

De igual forma, agregó que tiene por sujetos al trabajador y al empleador en tanto implica prestaciones directas. De allí que el conflicto que pueda presentarse en la relación individual tenga por objeto el amparo de un interés concreto, definido en una norma existente.

Por ello, en el evento de presentarse alguna diferencia sin que sea solucionada por las partes, le corresponde al juez laboral conocer de los mismos, acorde con el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 2º de la Ley 712 del 2001, el cual dispone expresamente que la jurisdicción ordinaria laboral conoce de los conflictos jurídicos originados directa o indirectamente en un contrato de trabajo, los cuales deben finalizar con una sentencia, que solo tiene efectos entre las partes y que se profiere en derecho.

Además, en el conflicto jurídico, si así lo desean y con las formalidades de ley, las partes tienen la facultad para someter sus diferencias ante un tribunal de arbitramento, caso en el cual estos árbitros, al igual que un juez laboral, fallan en derecho aplicando una norma preexistente.

Conflicto económico

Por su parte, indicó que en este tipo de conflicto económico o de intereses se buscan nuevas o mejores condiciones de trabajo a las existentes, por cuanto, generalmente, se considera que ha variado la situación económica y social anterior. Igualmente, precisó que este conflicto es ajeno a la jurisdicción del trabajo, ya que los jueces deben limitarse a aplicar la ley preexistente.

Dentro de esta categoría, los sujetos son un grupo de trabajadores que actúan como representantes de una unidad definida de intereses y un empleador o grupo de empleadores, y su contenido se dirige a establecer una serie de compromisos y de medios con el objeto de fijar las condiciones de trabajo.

Estos conflictos se originan por la presentación de un pliego de peticiones y finalizan en una convención colectiva de trabajo o un pacto colectivo y, en ciertos eventos, en un laudo arbitral, toda vez que aquí no se pretende aplicar normas preexistentes, sino de crearlas y están en juego intereses abstractos de categoría, de la profesión o actividad, de tal forma que se encuentran intereses económicos por satisfacer, en la medida en que se pretende modificar el derecho vigente o crear uno nuevo.

Aunado a lo anterior, se prevé la huelga como un mecanismo de presión para lograr la solución al diferendo presentado entre las partes. Además, se cuenta con otras herramientas de carácter extrajudicial para superar las diferencias existentes, como

la negociación directa, donde no interviene un tercero o con su intervención, tratándose del arbitramento.

Con todo, indicó que la justicia laboral no tiene competencia para conocer de los conflictos económicos, los cuales se continuarán adelantando directamente por los patronos y trabajadores hasta llegar a un acuerdo final a través de la convención colectiva de trabajo y, en casos especiales dirimidos por los tribunales de arbitramento obligatorio, quienes decidirán los puntos no acordados entre las partes y adoptarán su decisión en equidad (M.P. Jorge Luis Quiroz), Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-8912017(69721), ene.25/17.

En consecuencia, estando claramente definido que la jurisdicción laboral sólo conoce de conflictos jurídicos y no económicos derivados directa o indirectamente del contrato de trabajo, no le es dable al juez ordinario laboral inmiscuirse, sin competencia funcional, a resolver asuntos como el que ocupa la atención de la sala de decisión, pues como lo advirtió la CSJ este tipo de conflicto tiene por sujetos al trabajador y al empleador en tanto implica prestaciones directas. De allí que el conflicto que pueda presentarse en la relación individual tenga por objeto el amparo de un interés concreto, definido en una norma existente, pero nunca en el cumplimiento de una orden judicial cuyo sujetos solamente son en su orden y para este caso, el juez de familia que la profirió y el banco demandado como sujeto pasivo obligado por la constitución Política y la Ley a cumplirla. En este trámite no interviene como justo <activo o pasivo> el trabajador.

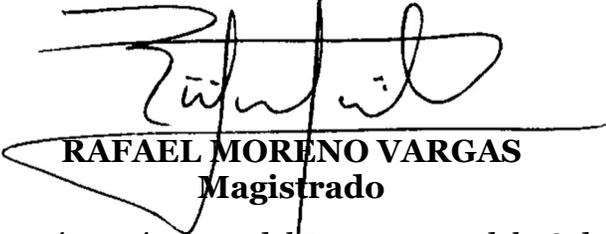
(ii) En segundo lugar, si en gracia de la discusión fuere procedente tramitar dicha demanda de reconvención, no era dable acceder a las pretensiones de la misma, en tanto y en cuanto, el demandado Banco BBVA lo que hizo fue pagar una orden judicial de la que no podía sustraerse y lo vino haciendo porque no cumplió la orden judicial de un Juez de Familia de hacer efectiva la medida cautelar de descontarle al trabajador mensualmente, como era su deber legal, las cuotas alimentarias que el Juzgado ordenó. En efecto, quedó demostrado en el proceso que dicha medida se represó porque el oficio que la comunicó al pagador del banco demandado fue extraviado en el Banco, sin que en ese trámite haya intervenido, por acción u omisión, el trabajador aquí demandante, de modo que no se hicieron por el banco demandado los descuentos respectivos, y el demandado BBVA solo cuando se vio constreñido por el Juzgado de Familia a pagar el valor objeto de la reconvención, cumplió la orden judicial, pero no se lo había descontado al trabajador. En ese sentido, estimo que no resulta lícito que el Banco BBVA se aproveche del presente asunto para intentar recuperar unos dineros que en últimas pagó por su propia incuria y negligencia, lo cual, no puede atribuírsele al trabajador, pues como se dijo, no intervino en ese

trámite como sujeto activo o pasivo, ni en el incumplimiento a la orden judicial por parte del banco demandado, hubo acción u omisión del trabajador demandante.

Ahora, por último, y eventualmente ante un posible enriquecimiento sin causa del trabajador por una obligación insoluta de su cargo que paga un tercero, ello no obsta, para que el Banco en un proceso distinto de carácter civil demande la recuperación de esos dineros; lo que no es posible, en mi sentir, es hacerlo en el escenario de un pleito laboral en el que el asunto no es directa o indirectamente un asunto derivado de prestaciones mutuas entre trabajador y empleador. De modo que, el debate, de si el demandante debe devolver o no los dineros, es una situación ajena a este escenario con un debate probatorio que debía surtirse en un ámbito diferente al de la jurisdicción ordinaria laboral.

Por lo expuesto, debió confirmarse la decisión de primera instancia, en el entendido que no había lugar, ni a tramitarse la demanda de reconvención ni a acceder a las prestaciones de la misma.

Cortésmente,


RAFAEL MORENO VARGAS
Magistrado

Firma escaneada según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.