

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El diecinueve (19) de abril de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **ISBE ANDREA BLANDÓN CHAVERRA** contra el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONFECCIÓN Y DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE COLOMBIA** (en adelante SINTRACONTEXA), al cual se integró como coadyuvante a la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES** (en adelante COLPENSIONES), tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-017-2020-00435-01**.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, la demandante pretende se declare que SINTRACONTEXA incumplió de manera grave y dolosa los estatutos y el reglamento del contrato sindical suscrito con la empresa WAGNER COMERCIAL GROUP CORPORATION, para el cual ella prestó sus servicios, y en consecuencia, se ordene su reinstalación como afiliada a dicho sindicato, y se condene al demandado al pago de los perjuicios ocasionados, representados en compensaciones ordinarias y extraordinarias, primas, incentivos, subsidio de transporte, ingreso descanso anual, ingreso semestral, aguinaldo, recargos, compensaciones dominicales, ingreso anual diferido, rentabilidad ingreso anual, y todos los emolumentos que recibía, así como el pago de las cotizaciones al sistema pensional con destino a COLPENSIONES, debiendo ser pagados estos conceptos desde la fecha de su exclusión, hasta que sea reinstalada, más los intereses legales sobre las condenas o en subsidio la indexación y las costas del proceso.

Como fundamentos de hecho de sus pretensiones afirma la demandante, que suscribió convenio de asociación para prestar sus servicios personales al sindicato SINTRACONTEXA para desempeñarse como operaria de confección, en el establecimiento de comercio denominado PRODYCO TINY, de propiedad de la sociedad extranjera WAKANER COMMERCIAL GROUP S.A., cuya sucursal en Colombia es WAGNER COMERCIAL GROUPS CORP, con la cual, el demandado suscribió previamente un contrato sindical, convenio de asociación, que si bien suscribió el 16 de marzo de 2007, en el mismo se indicó expresamente que había comenzado sus labores el 20 de marzo de 2006.

Relata que antes de la celebración del convenio de asociación, se le realizó prueba de competencias laborales, psicotécnicas y visita domiciliaria; que mientras prestó sus servicios en la empresa TINY siempre llevó a cabo las mismas labores y si bien fue contratada para desempeñarse en dicho establecimiento, posteriormente fue trasladada a prestar sus servicios directamente en la sucursal WAGNER COMERCIAL GROUPS CORPORATION, donde siguió desempeñando las mismas funciones.

Indica que, como contraprestación por sus servicios, recibía compensaciones ordinarias, así como por trabajo en tiempo suplementario, horario nocturno, dominicales y festivos, subsidio de transporte, incentivos, ingreso descanso anual, ingreso semestral, aguinaldo, ingreso anual diferido y rentabilidad ingreso anual, entre otros, devengando en el último año un promedio de \$1.596.170 mensuales.

Relata que el 23 de octubre de 2018 fue citada a las instalaciones de SINTRACONTEXA donde le fue entregada la carta de terminación del convenio de asociación, en la cual no se determina si las causales citadas se encuentran consagradas en los estatutos de la organización sindical o en el reglamento del contrato sindical celebrado entre el sindicato y la sociedad WAGNER COMERCIAL GROUP CORPORATION, por lo que al momento de la desvinculación, no supo a ciencia cierta, si las supuestas faltas que se le imputaron, constituían o no causales de exclusión.

Señala que no fue citada previamente a diligencia de descargos en la que le pusieran de presente en qué función específicamente se evidenció su supuesta ausencia de actitud y aptitud para el desarrollo de las tareas asignadas, no se le especificó en qué consistió puntualmente su falta, ni cuándo se había evidenciado

el incumplimiento de sus obligaciones contractuales, no se agotó el procedimiento para la comprobación de falta disciplinaria y aplicación de sanciones previsto en el Capítulo XVII del reglamento del contrato sindical, el cual consagra en el artículo 79 numeral 3 que la ineptitud para realizar las actividades del servicio, será motivo para reemplazar al afiliado vinculado, ni se le indicó la razón por las que supuestamente no atendió las actividades señaladas por el coordinador.

Expone que, a la fecha de su exclusión, llevaba casi 13 años realizando la misma labor, sus competencias laborales habían sido evaluadas antes de ingresar, nunca recibió capacitación previa a su afiliación o a lo largo de la vinculación, sin que, en el último año de labores, tuviere una sola observación, llamado de atención, suspensión o sanción disciplinaria por baja calidad, ineficiencia o ineptitud en el desempeño de sus funciones.

Manifiesta que al momento de la desvinculación, contaba con un cuadro clínico de evolución de dos años consistente en estado depresivo, con anhedonia, cambios de estado emocional, trastornos del sueño, y fue diagnosticada con trastorno mixto de ansiedad y depresión de difícil manejo conforme se expresa en su historia clínica desde el año 2017, que al momento de su exclusión, en tratamiento médico vigente por psiquiatría, habiéndosele renovado el medicamento escitalopram, y que presentó acción de tutela solicitando el reintegro por estabilidad laboral reforzada el 27 de noviembre de 2018, pero no se le ampararon sus derechos.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia despachó favorablemente las pretensiones de la demanda; declarando que la demandante tiene la calidad de afiliada sindical al sindicato demandado entre el 20 de marzo de 2007 y el 23 de octubre de 2018, devengando una compensación mensual promedio equivalente a la suma de \$1.596.170. Asimismo, declaró ilegal e ineficaz su desvinculación, preservando la calidad de afiliada, ordenándole al sindicato demandado disponer su reinstalación a partir del 24 de octubre de 2018, con el consecuente pago de las compensaciones ordinarias y extraordinarias, y los demás regulados en los estatutos y/o reglamentos, así como al pago de los aportes a la seguridad social causados desde la desvinculación y hasta la fecha de la reinstalación efectivo, sumas que se cancelarán debidamente indexadas al momento del pago. Le ordenó a COLPENSIONES efectuar el cálculo actuarial de los aportes en pensiones por el

periodo comprendido entre el 24 de octubre de 2018 hasta el momento de la reinstalación, tomando un ingreso base de liquidación de \$1.596.170. Absolvió al sindicato demandado de las demás pretensiones, quedando implícitamente resueltas las excepciones. Finalmente condenó en costas al sindicato accionado, fijando las agencias en derecho en la suma de \$3.000.000.

La juez, fundamentó su decisión señalando que, no estando en discusión la calidad de afiliada al sindicato de la demandante, se debate la forma en la que fue desvinculada o reemplazada, y si bien, en los hechos de la demanda se hizo alusión a que la demandante no debía desvincularse porque tener estabilidad laboral reforzada de la Ley 361 de 1997, ninguna de las pretensiones se encamina a esa situación, en todo caso, si se fuera aplicar esta tesis a los contratos sindicales, conforme lo confesado por la actora en el interrogatorio de parte, no es beneficiaria de dicha estabilidad laboral reforzada.

Refiere que lo que si se dice claramente en las pretensiones, es que no se dio cumplimiento al reglamento del contrato sindical, el cual, en los artículos 73 a 75 contempla un procedimiento para la comprobación de faltas disciplinarias y aplicación de sanciones, regulando, a partir del capítulo 18, la terminación de la afiliación y procedimiento de reemplazo y en el artículo 79 las causales de reemplazo, existiendo para cualquiera de las partes que desee terminar el contrato sindical, el deber de decirle a la otra el motivo.

Indica que las causales invocadas por el sindicato para desvincular a la actora se ciñeron a dos: la primera correspondiente a la ineptitud para realizar el servicio y la segunda, lo contemplado en el artículo 28 numeral segundo, que en el reglamento actual es el artículo 66 numeral segundo, según el cual, el servicio se debe desempeñar de acuerdo con las actividades señaladas por el coordinador o delegados, a fin de cumplir cabalmente con los parámetros de calidad, eficiencia establecidos en el contrato sindical.

Explica que después de escuchar la prueba testimonial, se tiene claro que a la demandante no se le dio previo aviso, ni se le realizó el procedimiento disciplinario que tiene dispuesto el reglamento para la aplicación de una falta o sanción por la ineptitud para desempeñar la labor, sin que el sindicato le informara cuáles eran los hechos precisos y concretos de los que se colegía su ineptitud para ejercer la labor, que dicho sea de paso, desarrolló por más de once años, ni tampoco, cuáles fueron

las actividades señaladas por el coordinador que dejó de ejecutar o que ejecutó deficientemente, siendo esto, un presupuesto necesario para el respeto del debido proceso, y si bien, a la actora se le realizaron múltiples llamados de atención en el 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, y el último de 2017, por los cuales se le llamó a descargos, y ya se le había impuesto una sanción, no se puede sancionar dos veces por la misma circunstancia, sin poderse con base en esas mismas sanciones decir que existía ineptitud para realizar las labores del servicio encomendado.

En cuanto a la causal referente a desempeñar el servicio de acuerdo con las actividades señaladas por el coordinador o sus delegados, a fin de cumplir cabalmente con los parámetros de calidad y eficiencia establecidas en el contrato sindical, se desconoce sobre qué hechos se le imputa esa conducta, si es porque la demandante tenía un historial de llamados de atención, no era posible que se le hubiera dado por terminado el contrato de trabajo con esa causal, que son hechos del año 2017, sin estar probado que en el año 2018, se le hubiese hecho un requerimiento, sobre las ordenes que no acató, y lo único que dicen las dos testigos es que tenía un historial de llamados de atención y con base en eso, fue que se decidió terminar el contrato, por cuanto el sindicato tiene una facultad para reemplazar a los afiliados, pero, dice la juez, que la única facultad que tiene el sindicato para terminar, es si se da el supuesto del 78, que no fue el que se le invocó a la demandante, quien tiene derecho a conocer la falta.

Señala que la consecuencia de que el sindicato no haya respetado el procedimiento regulado en el reglamento, es la ineficacia de la desvinculación, volviendo las cosas a su estado original, manteniéndose la demandante como afiliada al sindicato y con derecho al pago de las compensaciones dejadas de percibir desde que fue reemplazada hasta que sea nuevamente reincorporada al sindicato.

Señala que si bien el sindicato no está de acuerdo con el salario promedio de \$1.596.170, el despacho considera que ese es el salario, y si bien, del folio 132 del expediente, se desprende que entre enero y octubre de 2018, el Ingreso devengado por la demandante es superior, ordenará que los pagos a seguridad social, mientras que se da la reinstalación, se haga sobre la suma de \$1.596.170.

Frente a los intereses legales o en subsidio indexación, dice la juez que los intereses legales es un tema de una sanción, y se trata de pagos que no tienen estipulados esos intereses, por lo que se concederá la indexación a partir de la

finalización del vínculo, y hasta que la actora, sea efectivamente reinstalada a los servicios.

Señala que frente a COLPENSIONES, la única orden que se le da, es que una vez el sindicato le informe a partir de qué fecha quedó reinstalada la trabajadora, liquide el cálculo actuarial con base en un salario de \$1.596.170 para que el sindicato proceda al pago de los aportes al sistema de seguridad social sobre este tiempo.

Indica que, en cuanto a la prescripción, no transcurrieron los 3 años desde la desvinculación el 23 octubre 2018, a la fecha.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:

La anterior decisión fue apelada por los apoderados de la parte demandante, y el sindicato demandado en los siguientes términos:

APELACIÓN DE LA DEMANDANTE.

Manifiesta estar inconforme con la sentencia en dos aspectos, el primero, que el despacho dentro de la parte considerativa, al momento de entrar a liquidar el valor de la compensación promedio mensual de la demandante al año 2018, indicó que posiblemente se pudo haber hallado un mayor valor frente a esa compensación, sin embargo, la liquidó sobre \$1.596.170, por lo que solicita al Tribunal se verifique realmente cuál es el promedio de compensación mensual de la demandante para el año 2018 y en caso de hallar un mayor valor, se liquide las compensaciones sobre ese promedio mensual.

Señala, que el promedio mensual es básicamente el salario que va a estar determinado por algunas fluctuaciones como el salario mínimo, a pesar de que se ordenó la indexación, no va ver realmente compensada la pérdida del poder adquisitivo frente a sus compensaciones al momento de ingresar nuevamente a SINTRACONTEXA una vez se efectúe el reintegro, por lo que solicita que mínimamente, el promedio mensual liquidado por el despacho, sea tenido en cuenta para la liquidación del año 2018 y los consecuentes años, esto es, 2019, 2020, 2021 y a futuro, aplicándose mínimamente el IPC o el incremento del salario mínimo a esta liquidación del promedio mensual, con la finalidad de mantener el

poder adquisitivo que tenía la demandante en caso de que se hubiera mantenido su calidad de afiliada al sindicato demandado.

Finalmente, frente a los intereses moratorios, solicita se imponga la condena y en caso de no ser necesario, o rechazar esta pretensión, se mantenga la indexación, fuera del IPC solicitado anteriormente dentro de este recurso, pues a pesar de que se está manteniendo el poder adquisitivo del salario, no es lo mismo devengar \$1.500.000 en el año 2018 a lo que se pagaría a modo de ejemplo, en el año 2011.

Solicita la condena a los intereses legales toda vez que está probada la tardanza y al ser una vinculación de carácter civil, los intereses legales entran a modo de resarcimiento por la mora que se haya generado el en rompimiento del vínculo contractual, que en este caso quedó acreditado, debiéndose condenar en este sentido, por ser más favorable y por encontrar probado que la finalización del contrato es imputable a SINTRACONTEXA. En ese orden de ideas, solicita se revoque la condena exclusivamente a la indexación y se genere el pago de los intereses legales sobre las sumas halladas o sobre el retroactivo hallado compuesto por la compensación básica, los gastos de transporte, compensación semestral, compensación por descanso anual, compensación navideña, compensación anual diferida, y rentabilidad sobre la compensación anual diferida.

APELACIÓN DEL SINDICATO DEMANDADO.

En la apelación se manifiesta estar de acuerdo con la decisión, referente a que la demandante al momento de terminar el vínculo, no se encontraba en debilidad manifiesta, lo que tampoco fue susceptible de debate probatorio, y por el contrario, la misma parte demandante aceptó que para ese momento, no se encontraba inmersa en ninguna de estas causales.

Indica no estar de acuerdo con los fundamentos que se utilizaron para la decisión, esto es, los artículos mencionados del reglamento interno que regía la relación entre la demandante, la empresa contratante y el sindicato SINTRACONTEXA. En cuanto a la consecuencia jurídica aplicada del artículo 75 referente a que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado, si bien es cierto que ese articulado señala esa consecuencia jurídica, también es cierto que en el artículo inmediatamente posterior, en el capítulo de la terminación del contrato de afiliación y la ejecución y causales del procedimiento de

reemplazo, dispone que tanto el sindicato como los afiliados pueden en algún momento terminar la afiliación unilateral en cualquier momento, contenido de este artículo, que es muy importante, volviendo a reiterar lo dicho en los alegatos, de que esa facultad opera tanto por parte del sindicato como del afiliado vinculado.

Alega que el contenido del reglamento interno se utiliza para tomar la decisión en primera instancia, mirándose el artículo 75, pero no se señala la facultad que tienen las partes de terminar un acuerdo, pues se trata de un contrato bilateral donde las dos partes tienen igualdad de condiciones y donde entre sí, establecieron unas reglas de juego y estaba claramente determinado entre las partes, que podían en cualquier momento, terminar esa relación.

Indica que dentro del proceso sancionatorio que se llevó a cabo a la demandante, cuando se terminó su relación en el año 2018, se habla de que no hizo ninguna diligencia de descargos, y si bien es cierto, no se tiene probada esa situación, si es claro, y así se aceptó dentro de la decisión, que es totalmente falso que la demandante no tuviera un proceso o varios procesos disciplinarios por varias faltas dentro del reglamento interno, sin que fuera de sorpresa ni fue de forma intempestiva, la terminación del vínculo por parte del sindicato con la afiliada, quien ya tenía claro, que habían varios procesos de mejoramiento, y que el mejoramiento que se le había impuesto no se había llevado a cabo por parte de ella, y por tanto, el sindicato, dentro de esa facultad para terminar de forma unilateral sin necesidad de sustentar nuevamente su decisión, sabiendo que se le había reiterado en varias oportunidades en diligencias de descargos, ella también había tenido la oportunidad de defenderse, sin que decir que no tenía clara esa situación.

Alega que la sanción que impone el despacho, parece haber utilizado el principio *in dubio pro operario*, situación que no comparte, porque en este caso se está en igualdad de condiciones, en una relación de tipo sindical, donde el afiliado y el sindicato tienen las mismas condiciones, y habían puesto las reglas de juego claras, dentro de ese reglamento.

Sostiene que en la relación que regía a la actora con la organización sindical, había un reglamento interno, estatutos y contrato de vinculación, dejándose claro que hay una facultad unilateral de terminación, que no puede pasar por encima de lo que se había regulado en el art 75 porque no tendría sentido que ese artículo existiese

dentro del reglamento, como las reglas de juego que se implementan entre el afiliado y la organización sindical.

4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, los apoderados judiciales de la demandante y del sindicato demandado, allegaron escritos de alegatos, en los cuales señalaron resumidamente lo siguiente:

ALEGATOS DE LA DEMANDANTE.

1. DE LO ORDENADO EN PRIMERA INSTANCIA Y SOBRE LO QUE RECAE EL RECURSO.

Si bien, no se está en desacuerdo con las órdenes de la sentencia de primera instancia, el recurso de dirige básicamente, **primero**, en que se realice un estudio y si es del caso, luego del análisis de la prueba allegada al plenario, se establezca un promedio de compensación mensual superior al determinado en la sentencia de \$1`596.170, pues la juez de primera instancia, bien lo indicó que podría ser superior, pero asumió éste, consideramos, por no realizar el estudio de la totalidad de la prueba recaudada.

Luego de lo anterior, y si es del caso, como **segundo punto**, se solicita que para cuando se disponga el reintegro de la demandante y el pago de compensaciones y los aportes a la seguridad social, se tenga en cuenta para sus liquidaciones, para el primer año (2018 anualidad de su desvinculación o exclusión), el promedio que se logró demostrar al interior del proceso y que para los años posteriores, se les aplique el IPC de cada anualidad o el porcentaje de aumento que el gobierno haya determinado para dichos años al salario mínimo, en su defecto, el aumento que la demandada le realizó al personal que se encontraba vinculado en esas datas.

Y como **punto final**, se imponga la condena al pago de los intereses moratorios sobre los conceptos a título de compensación ordenados que así los causen, como resarcimiento de la mora en la que se ha incurrido, por el impago de los mismos.

ALEGATOS DEL SINDICATO DEMANDADO.

La juez de primera instancia basa toda su decisión en la falta del cumplimiento del procedimiento disciplinario que se debe cumplir para aplicar una **sanción disciplinaria** del reglamento del contrato sindical de SINTRACONTEXA manifestando que el sindicato no aplicó el proceso disciplinario para retirar a la demandante y que como consecuencia se aplique la ineficacia de su terminación y ordena la reinstalación de la demandante aduciendo que así lo establece el reglamento, fundamenta la decisión la juez de primera instancia en los siguientes artículos del reglamento:

ARTÍCULO 75º. No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

La juez manifiesta que, con base en este artículo del reglamento, toma la decisión de ordenar la reinstalación de la afiliada, este artículo del reglamento se encuentra dentro del capítulo denominado en el reglamento como

CAPÍTULO XVII

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS Y LA APLICACIÓN DE SANCIONES

Continúa la juez manifestando que a LA DEMANDANTE al momento de terminar su vinculación con el sindicato se le debió seguir el procedimiento indicado en el artículo 73 que se encuentra dentro del capítulo denominado como se acaba de señalar; entonces, lo que se le pretende aclarar al honorable magistrado es que el argumento de la *RATIO DECIDENDI* y el fundamento jurídico utilizado para su decisión es errado, ya que sabemos bien que una cosa es un proceso disciplinario para aplicar una sanción disciplinaria establecida como tal en el reglamento y otra muy diferente es cuando la persona jurídica, en este caso, la organización sindical decide terminar el vínculo con la afiliada, esto lo manifestó la misma Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia – sala laboral- para diferenciar a una sanción disciplinaria por incumplimiento del reglamento y otra muy diferente es la terminación del vínculo laboral, esto ha sido decantado por las altas Cortes que deciden en estas materias de naturaleza laboral y ha sido olvidado por la juzgadora de primera instancia, toda vez, que a la afiliada y ahora demandante no se le realizó un proceso para aplicar una sanción disciplinaria, sino que lo que se notificó a través de un escrito fue una terminación de la afiliación, esta terminación se

ejecutó, no como consecuencia de una falta disciplinaria, sino como lo señala claramente el artículo 76 se utilizó la facultad de terminación de cualquiera de las partes de las que habla dicho artículo.

ARTÍCULO 76º. Tanto **EL SINDICATO** como los **AFILIADOS VINCULADOS**, pueden terminar la afiliación unilateralmente en cualquier momento. La parte que tome la decisión debe manifestar a la otra en dicho momento, la causa o motivo de esta determinación, sin que posteriormente pueda alegar de manera válida circunstancias distintas.

Es importante recordar que no estamos frente a un contrato individual de trabajo, sino frente a una relación entre afiliado y sindicato, y que a través del reglamento y los estatutos del sindicato es donde podemos encontrar la fuente principal que rige la relación entre ambos; lo que allí no este regulado será la fuente normativa como lo es el artículo 482 del código sustantivo del trabajo y el decreto 036 de 2016 donde se llenen los vacíos de los estatutos mencionados. Ahora bien, volvemos al artículo 76 del mentado reglamento, las partes pueden terminar en cualquier momento el vínculo, eso sí, con una carga, solo es “informar el motivo de esta determinación”; en el presente caso el sindicato se pronunció, es claro, que aquí las partes no tienen otra obligación, tanto es así, que en varias oportunidades han sido los afiliados los que han manifestado por cualquier motivo no imputable a la organización sindical su ánimo de desafiliarse y en ningún momento la organización sindical se ha opuesto a dicha decisión, ni ha realizado ningún tipo de reclamación frente al afiliado, por la sencilla razón que estamos frente a una autonomía de la voluntad y libertad contractual. No puede la juez de primera instancia imponer una carga al sindicato que no tiene, ni de manera reglamentaria, ni de forma estatutaria ni de forma legal.

La juez aplicó artículos del reglamento NO aplicable a la terminación de la afiliación, porque utilizó consecuencias como la declaratoria de ineficacia y reinstalación basándose en artículos del reglamento que no eran aplicables al caso particular, y se extralimitó en la aplicación de la consecuencia jurídica, porque como lo reiteré en el recurso de apelación, la juez ordenó una reinstalación que no está regulada en ninguna parte del reglamento, ni de los estatutos. La consecuencia jurídica aplicada por la juez de primera instancia sólo opera cuando la afiliada goza del fuero sindical.

Por otro lado, frente a la carga de la prueba de la demandante, la misma no probó que el sindicato haya actuado de manera grave y dolosa en la terminación de su

contrato de afiliación, situación que suplió la juez como si estuviéramos frente al contrato individual de trabajo y no del contrato laboral colectivo como lo es en este caso el contrato sindical del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, volviendo la falladora de primera instancia a suplir vacíos a favor de la afiliada como si estuviéramos frente a un contrato individual de trabajo y no frente a una relación de iguales SINDICATO- AFILIADO.

Con base en lo anterior y una vez descartando la pretensión principal por carecer de fundamento legal estatutario y reglamentario; señalo lo mencionado por el abogado de la parte actora en los fundamentos de derecho más específicamente en el artículo 1546 del código civil que habla de la condición resolutoria de todos los contratos; donde obliga a que una de las dos parte es decir la cumplida pueda solicitar de la incumplida los perjuicios ocasionados por el incumplimiento mediante una indemnización de perjuicios, en este caso también carece esta vez no de fundamentos legales sino probatorios toda vez que la parte demandante en ningún momento ni prueba cumplimiento de su parte ni mucho menos prueba los perjuicios causados por el supuesto incumplido, no pudiendo la juez declarar probado algo que jamás existió en este proceso y que era carga de la parte demandante.

Por lo señalado se solicita al Tribunal tener en cuenta los siguientes puntos a la hora de tomar una decisión:

La demandante conoce y respeta la figura del contrato sindical por tal razón conoce que estamos en virtud del principio de la autonomía de la voluntad y que el contrato sindical es un contrato privado de doble connotación civil y laboral, denominado así por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia y que como privado que es permite allí y en los documentos que hacen parte integral del mismo, establecer las pautas que van a regir esos convenios con los afiliados, por tal razón no pueden establecerse situaciones que no se encuentran allí, como lo es por ejemplo la reinstalación de un afiliada a la organización sindical cuando en ningún documento que rige la relación con los afiliados aparece esta situación; tampoco el código en su parte colectiva que es la aplicable en el contrato sindical consagra una reinstalación de afiliados al contrato sindical, mucho menos se regula en los estatutos, como puede entonces el apoderado de la demandante pretender que la consecuencia de no cumplir por ejemplo un debido proceso a la hora de terminar su contrato de afiliación.

Finalmente, tampoco la suscrita está de acuerdo con la condena en costas realizado en contra de la organización sindical porque las mismas no son coherentes ni congruentes.

5. PROBLEMA JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer si la terminación del contrato de asociación sindical de la actora fue ineficaz, y si como consecuencia de ello procede la reinstalación, con el consecuente reconocimiento y pago de compensaciones adeudadas desde la desvinculación hasta que sea efectivamente reinstalada. De haber lugar a la reinstalación, se analizándose si el valor de las compensaciones determinada por la juez para imponer las condenas debe ser superior.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta corporación judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Arts. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes.

6. CONSIDERACIONES:

El análisis del caso versará sobre lo que es objeto del recurso de apelación atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad, al sustentarse los recursos de apelación.

No obstante, se consultará la sentencia en algún aspecto que le pueda resultar desfavorable a COLPENSIONES, en relación con el cálculo actuarial que se le ordenó realizar para el pago de los aportes pensionales a favor de la actora.

No está en discusión que el 16 de marzo de 2007, la demandante suscribió con el sindicato SINTRACONTEXA un convenio de asociación para prestar sus servicios como operaria de confección en el establecimiento Confecciones Tiny (folios 38 a 44 archivo 01DemandaUnificada); convenio que fue finiquitado de manera unilateral por el sindicato el 23 de octubre de 2018 aduciendo para ello el incumplimiento en las obligaciones por parte de la asociada (folio 45 archivo 01DemandaUnificada).

Ahora bien, dado que tanto la parte actora como el sindicato recurrieron la sentencia de primer grado, se resolverá en primera medida el recurso de apelación de la parte demandada pues de prosperar, se haría innecesario resolver el recurso de la actora.

El contrato sindical se encuentra regulado en los artículos 482, 483 y 484 del CST, y por el Decreto 1072 de 2015 a partir del artículo 2.2.2.1.16, señalando en artículo 2.2.2.1.20 que el sindicato responde por las obligaciones que surjan a favor de los afiliados vinculados para la ejecución de dicho contrato, y estableciendo en el artículo 2.2.2.1.28 la obligación para el sindicato de elaborar un reglamento por cada contrato sindical el cual debe contener, entre otros, las causales y procedimiento de retiro y remplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato.

En este caso, se tiene que el 23 de octubre de 2018, la organización sindical demandada SINTRACONTEXA, dio por terminado el convenio de asociación suscrito con la actora indicándole que no estaba dando cabal cumplimiento a sus obligaciones como afiliada. La carta de terminación es del siguiente tenor:

Respetada Afiliada:

Como es bien sabido por usted, nuestra organización sindical tiene con la sociedad Wagner Comercial Group Corporation, suscrito un contrato sindical, por consiguiente conforme a lo estipulado en el artículo 483 del Código Sustantivo del Trabajo, es nuestra responsabilidad el cumplimiento de las obligaciones directas que surjan de este contrato y de las que como sindicato hemos estipulado en el reglamento del contrato sindical para los afiliados a los que les corresponda la ejecución del contrato sindical.

Dentro de estas obligaciones del sindicato está el cumplir con las normas establecidas por la empresa contratante y el sindicato: usted como afiliado al sindicato está obligado a cumplir los mandatos de la Asamblea, entre los cuales está el cumplimiento cabal del contrato sindical y de sus respectivos reglamentos y obligaciones, aspectos que usted incumple toda vez que no cuenta con la aptitud y actitud suficiente para desarrollar la tarea asignada, evaluada desde su ingreso, por esta razón la Junta Directiva del Sindicato ha tomado la decisión de expresarle que hasta hoy presta sus servicios como afiliado de la ejecución del contrato antes mencionado conforme al artículo 41 "Causales de reemplazo. Los Afiliados Participes podrán ser retirados o reemplazados cuando se cumpla el término de este sin que se renueve, o cuando se presente cualquiera de las siguientes circunstancias" numeral 3 "La ineptitud para realizar el servicio encomendado" y artículo 28" numeral 2 "desempeñar el servicio de acuerdo con las actividades señaladas por el coordinador o sus delegados, a fin de cumplir cabalmente con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en el contrato sindical".

Si desea puede realizarse el examen médico de egreso, llamando a solicitar cita con el área de Salud Integral, en el teléfono 2655527 dentro de los cinco (5) días siguientes a esta comunicación; además averiguar en las oficinas de Sintracontexa ubicadas en la Cr. 52 #14-200 Local 105 Piso 2, la entrega de sus ingresos causados a la fecha.

Se desprende de lo anterior, que el sindicato dio por terminado la relación contractual, por no contar la actora con la aptitud y actitud suficiente para desarrollar la tarea asignada evaluada desde su ingreso, incurriendo concretamente

en dos causales: ineptitud para realizar el servicio encomendado y no desempeñar el servicio de acuerdo con las actividades señaladas por el coordinador o sus delegados, a fin de cumplir cabalmente con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en el contrato sindical.

Ha de aclararse que las partes aportan al proceso dos reglamentos de contrato sindical de diferentes fechas, advirtiéndole la Sala que las causales invocadas en la carta de terminación corresponden al Reglamento del Contrato Sindical suscrito en el año 2011, el cual fue aportado con la contestación de la demanda (folios 54 a 80 archivo 08ContestacionDemandaSintracontexa). Aunque para la fecha de la desvinculación de la actora, había un reglamento más actualizado del año 2017, que fue aportado con la demanda, el cual indica expresamente en el artículo 90 que sustituye el reglamento anterior (folios 68 a 112 archivo 01DemandaUnificada), siendo incluso este último el que toma la demandada como referencia sustentar la apelación y alegatos de conclusión de segunda instancia.

Dicho lo anterior, se tiene que el artículo 41 del reglamento del año 2011, que fue el aplicado en la carta de desvinculación, contempla lo siguiente:

“ARTÍCULO 41. CAUSALES DE REEMPLAZO. Los **AFILIADOS PARTÍCIPIES** podrán ser retirados o reemplazados en la ejecución del Contrato Sindical cuando se cumpla el término de éste sin que se renueve, o se presente cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. El incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidas en los artículos 27 y 28 del presente Reglamento.
(...)
3. La ineptitud para realizar el servicio encomendado.
(...)”

A su vez, el artículo 28 dispone:

“ARTÍCULO 28. OBLIGACIONES DE LOS AFILIADOS PARTÍCIPIES. Son obligaciones de los **AFILIADOS PARTÍCIPIES** las siguientes y su incumplimiento, será considerado como suficiente causal para ser reemplazado del servicio:

- (...)
2. Desempeñar el servicio de acuerdo con las actividades señaladas por el Coordinador o sus delegados, a fin de cumplir cabalmente con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en el Contrato Sindical.
(...)”

Como puede verse, si bien no hay duda que las causales invocadas por el sindicato están contempladas para retirar al afiliado del servicio, las mismas no se aplican de manera automática toda vez que el mismo reglamento establece un procedimiento para poder reemplazar al afiliado. Ello se extrae claramente del artículo 42, el cual establece:

ARTÍCULO 42. PROCEDIMIENTO DE REEMPLAZO. *Para realizar el reemplazo de los **AFILIADOS PARTÍCIPIES** se procederá de la siguiente forma:*

- 1. Cuando las causales para la terminación servicio sean las determinadas en los numerales 9 a 13 del artículo precedente, se realizará el reemplazo luego de que **EL SINDICATO** dé aviso a los **AFILIADOS PARTÍCIPIES** con anticipación no menor de quince (15) días.*
- 2. Cuando las causales para la terminación del servicio sean de índole disciplinaria, es decir, las precisadas en el numeral 14. del artículo precedente, se realizará el reemplazo luego de haber procedido según lo establecido en el artículo 37 de este Reglamento.*
- 3. Cuando las causales para la terminación del Convenio de Ejecución sean diferentes a las precisadas en los numerales anteriores, tales como el incumplimiento de las obligaciones y deberes y/o el incurrir en las prohibiciones establecidas, se realizará el reemplazo luego de haber procedido según lo establecido en el artículo 36 de este Reglamento pero efectuando el trámite a partir del conocimiento de los hechos por parte del personal administrativo del Contrato Sindical.*

La expresión “...*tales como...*” que es enunciativa, no taxativa, da a entender que aparte de las causales 9 a 13 y 14, para todas las demás, incluyendo la 1° referente al incumplimiento de los deberes y obligaciones, y la 3° referente a la ineptitud para realizar el servicio encomendado, se debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 36, en el cual se establece que dentro de los 3 días hábiles a la ocurrencia de la falta, el responsable del manejo administrativo de la empresa contratante debe informar al sindicato, aportando las respectivas pruebas, debiendo luego el sindicato convocar por escrito a descargos dentro de los 3 días hábiles siguientes al afiliado quien tendrá derecho a ser asistido por dos compañeros, y si éste no asiste, el sindicato dispondrá de 3 días hábiles para informarle la decisión adoptada sobre imponer o no sanción, contra la cual cabe recurso de apelación.

Asimismo, el artículo 37 dispone que “*No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior*”

Lo anterior permite evidenciar que no podía el sindicato simplemente finalizar el convenio a la actora sin seguir el procedimiento correspondiente y aunque dada la fecha de terminación del vínculo contractual, lo técnico hubiese sido invocar las normas del nuevo reglamento vigente para ese momento, lo cierto es que con este último estatuto se llega a la misma conclusión, conforme lo dispuesto en su artículo 79 el cual establece:

“ARTÍCULO 79°. CAUSALES DE REEMPLAZO. EL SINDICATO también podrá dar por terminado la afiliación para la Ejecución ante las siguientes causales, las cuales son motivo para reemplazar en el servicio a los **AFILIADOS VINCULADOS**:

1. El incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidas en los artículos 65 y 66 del presente Reglamento.

(...)

3 La ineptitud para realizar las actividades del servicio encomendado.

(...)”

A su turno, en el artículo 66 dispone:

“ARTICULO 66°. OBLIGACIONES DE LOS AFILIADOS VINCULADOS. Son obligaciones de los **AFILIADOS VINCULADOS** las siguientes y su incumplimiento, será considerado como suficiente causal para ser reemplazado del servicio:

(...)

2. Desempeñar el servicio de acuerdo con las actividades señaladas por el Coordinador o sus delegados, a fin de cumplir cabalmente con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en el Contrato Sindical.

(...)”

En cuanto al procedimiento que debe seguirse para reemplazar al afiliado, señala el artículo 80:

“ARTÍCULO 80°. PROCEDIMIENTO DE REEMPLAZO. Para realizar el reemplazo de los **AFILIADOS VINCULADOS** se procederá de la siguiente forma:

80.1 En los términos de los numerales 9 al 15 del artículo 7°. Del Decreto Ley 2351 de 1965, se realizará el reemplazo del **AFILIADO VINCULADO**, luego de que el **SINDICATO** le dé aviso con anticipación no menor de quince (15) días.

80.2 Cuando las causales para la terminación de la afiliación para la Ejecución sean de índole disciplinaria; es decir, las precisadas en el artículo precedente, se realizará el reemplazo luego de haber procedido según lo establecido en los artículos 73, 74 y 75 de este Reglamento.

80.3 Cuando las causales para la terminación de la afiliación para la Ejecución sean diferentes a las precisadas en los numerales 79.1 y 79.2, tales como el incumplimiento de las obligaciones y deberes y/o el incurrir en las prohibiciones establecidas, se realizará el reemplazo luego de haber procedido según lo establecido en los artículos

73, 74 y 75 de este Reglamento pero, efectuando el trámite a partir del conocimiento de los hechos por parte del personal administrativo del Contrato Sindical y de la estructura jerárquica del mismo.”

Al igual que en el anterior reglamento del año 2011, este último del año 2017, en los artículos 73, 74 y 75 establece que dentro de los 3 días hábiles a la ocurrencia de la falta, el responsable del manejo administrativo de la empresa contratante debe informar al sindicato, aportando las respectivas pruebas, debiendo luego el sindicato convocar por escrito a descargos dentro de los 3 días hábiles siguientes al afiliado quien tendrá derecho a ser asistido por dos compañeros, y si éste no asiste, el sindicato dispondrá de 3 días hábiles para informarle la decisión adoptada sobre imponer o no sanción, contra la cual cabe recurso de apelación.

Igualmente, en el artículo 75 dispone que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del anterior trámite.

Analizando la prueba recabada en aras de establecer esa evidencia tampoco se discute, que no se llevó a cabo procedimiento alguno para terminarle el contrato de asociación a la actora, como incluso lo acepta la parte demandada, al sustentar el recurso de apelación, siendo solo objeto de controversia, si se requería o no agotar el citado procedimiento, pero afirmando que la demandante tenía varios procesos disciplinarios previos por varias faltas al reglamento, sin que fuera de sorpresiva o intempestiva, la terminación del vínculo por parte del sindicato con la afiliada quien ya tenía claro, que habían varios procesos de mejoramiento y que el mejoramiento que se le había impuesto no se había llevado a cabo por parte de ella, y por tanto, el sindicato, estaba facultado para terminar de forma unilateral sin necesidad de sustentar nuevamente su decisión, sabiendo que se le había reiterado en varias oportunidades en diligencias de descargos, con la oportunidad de defenderse.

Así, como el contrato sindical, en principio no se rige por las normas legales laborales, por lo que se hace de suma importancia que sus reglas estén acordadas claramente en los reglamentos que lo rigen, pues es esta la Ley de contrato sindical.

En este caso como se explicó en precedencia, en el reglamento del contrato sindical de los asociados a la demandada SINTRACONTEXA, bien sea que se aplique el reglamento del año 2011 o el del 2017, para REEMPLAZAR a un afiliado, se ha

previsto un procedimiento, consistente en que dentro de los 3 días hábiles a la ocurrencia de la falta, el responsable del manejo administrativo de la empresa contratante debe informar al sindicato, aportando las respectivas pruebas, debiendo luego el sindicato convocar por escrito a descargos dentro de los 3 días hábiles siguientes al afiliado quien tendrá derecho a ser asistido por dos compañeros, y si éste no asiste, el sindicato dispondrá de 3 días hábiles para informarle la decisión adoptada sobre imponer o no sanción, contra la cual cabe recurso de apelación.

Se pone de relieve, que este procedimiento está previsto expresamente en el denominado **“PROCEDIMIENTO DE REEMPLAZO”** que establece el Art. 80 del Reglamento, y del que en su Art. 79, como **“CAUSALES DE REEMPLAZO”**, *se anota que “EL SINDICATO también podrá dar por terminado la afiliación para la Ejecución ante las siguientes causales, las cuales son motivo para reemplazar en el servicio a los AFILIADOS VINCULADOS:*

1. El incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidas en los artículos 65 y 66 del presente Reglamento.

(...)

3 La ineptitud para realizar las actividades del servicio encomendado.

(...)”

Siendo claro en este caso, que la terminación del vínculo de la actora con el sindicato demandado, se produjo por ineptitud para realizar las actividades, como claramente se señala en la carta de terminación del referido vínculo con el sindicato demandado, se debía agotar el “PROCEDIMIENTO DE REEMPLAZO”

Así entonces, si la entidad demandada, pretende distinguir que solo en caso de terminación del vínculo contractual por razones de sanción disciplinaria, es necesario agotar procedimiento previo, y no cuando se motive en las “CAUSALES DE REEMPLAZO”, así se debe indicar sin equívocos en el reglamento de la organización, siendo incluso conveniente que se establezca un procedimiento, así sea sumario de escuchar en descargos al afiliado, para terminar el vínculo contractual ante “CAUSALES DE REEMPLAZO”, pues ya la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha indicado que ello hace parte del derecho constitucional del debido proceso, en particular del derecho de defensa, como lo estableció en las Sentencias C-299 de 1998 y SU449 de 2020

Si bien de las manifestaciones realizadas por el representante legal del sindicato y las testigos de la parte demandada, se pudiese pensar que la desvinculación obedeció a una situación meramente coyuntural y circunstancial relativa a que en la planta de la empresa contratante se empezó a requerir un número inferior de

personal, y que por ello se tomó la decisión de prescindir de los servicios de la afiliada, lo cierto es que tal situación no fue la que se indicó en la carta de retiro, estándole prohibido a SINTRACONTEXA que posteriormente al retiro del afiliado, pueda cambiar el motivo de dicha decisión, pues así lo dispone expresamente el artículo 76 del reglamento del año 2017 vigente para el momento de la desvinculación de la actora, que reza:

“ARTÍCULO 76°. Tanto EL SINDICATO como los AFILIADOS VINCULADOS, pueden terminar la afiliación unilateralmente en cualquier momento. La parte que tome la decisión debe manifestar a la otra en dicho momento, la causa o motivo de esta determinación, sin que posteriormente pueda alegar de manera válida circunstancias distintas.”

Aunque en términos generales, del relato de las dos testigos de la parte demandada se desprende que el retiro de la actora obedeció al extenso historial que tenía en materia disciplinaria y dificultades en su desempeño, la testigo LEDY ANDREA ECHAVARRÍA ARROYAVE señala de manera concreta que la actora fue reemplaza por dos causales consistentes en merma de producción y por causa disciplinaria referente a la ineptitud para la labor, cabiendo señalar que la merma en la producción no es una causal que ahora pueda ser válidamente invocada en el caso de la demandante por no habersele puesto de manifiesto al momento de la desvinculación; y, en cuanto a la ineptitud para desempeñar el trabajo, no se le efectuó previo al retiro, el debido proceso, además que tampoco está demostrada la otra causal invocada en la carta de desafiliación, pues no se sabe cómo fue la manera en la que supuestamente desconoció las directrices dadas por el coordinador o sus delegados.

No se pasa por alto, que tanto el representante legal del sindicato como las testigos del mismo, manifiestan que el sindicato tiene plena autonomía y libertad para terminar la afiliación, y que igualmente, es un argumento central que esgrime el SINTRACONTEXA tanto de la apelación como los alegatos de conclusión allegados en esta instancia, basándose en el citado artículo 76 del reglamento.

Sobre el particular, aunque es patente que este artículo arriba transcrito faculta al sindicato y afiliado para terminar la vinculación de manera unilateral en cualquier momento, también obliga a la parte que tome esta decisión, a manifestarle a la otra la causa de ello, sin que posteriormente pueda alegar una distinta, motivo por el cual, este artículo de manera alguna puede ser interpretado en forma aislada como lo hace la organización sindical, sino en armonía con las disposiciones siguientes,

esto es, artículos 77 a 80, que regulan todo lo atinente a las causales que puede invocar el sindicato para terminar la afiliación o reemplazar a un afiliado vinculado, así como el procedimiento a seguir, lo que a su vez remite a los artículos 73, 74 y 75 del mismo reglamento, evidenciándose solamente dos situaciones por las cuales el sindicato puede terminar la relación sin necesidad de seguir procedimiento alguno, que son las contempladas en el artículo 78 el cual dispone que “...**EL SINDICATO** podrá dar por terminada la afiliación para la Ejecución cuando deje de existir el servicio brindado por los **AFILIADOS VINCULADOS**, o se termine el Contrato Sindical que daba origen al acuerdo.”, situaciones estas que no ocurrieron en el caso de autos, y tampoco se indicó en la carta de terminación del vínculo contractual, que haya sido motivo de la desvinculación.

Advierte la Sala, que conforme la prueba documental allegada por SINTRACONTEXA en la contestación, la demandante a lo largo de toda la relación con el sindicato, tuvo reiterativas citaciones, compromisos de mejoramiento y llamados de atención en los años 2007, 2008, 2009, 2010, 2013, 2014, 2015, y 2017, siendo lo última de las actuaciones de este tipo, la diligencia de descargos llevada a cabo el 18 de mayo de 2017, sancionándosele en dicha ocasión con la suspensión de labores por un (1) día. No obstante, como las pretensiones de la demanda prosperan es por violación la debido proceso, por no haberse agotado el procedimiento previsto en el reglamento de SINTRACONTEXA, no se hace necesario estudiar el fondo del asunto que motivó la terminación del vínculo contractual.

Dice la apoderada del sindicato en los alegatos de segunda instancia, que está decantado por las altas cortes que una cosa es una sanción disciplinaria por incumplimiento y otra la terminación del vínculo laboral. Al respecto, si bien es cierto que conforme la línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en términos generales el despido no es una sanción disciplinaria que implique el agotamiento de un trámite previo, también ha hecho la salvedad que no aplica en el caso de se haya pactado lo contrario, por ejemplo, en el contrato o convención colectiva (Sentencia SL 2536 de 2023 radicación No. 95791), que es justamente lo que sucede en este caso donde el reglamento del contrato sindical establece un procedimiento para la terminación de la afiliación en los artículos 76 a 80, armonizados con los artículos 73, 74 y 75 del mismo reglamento.

Que el sindicato haya omitido el respectivo procedimiento para desvincular a la demandante, trae como consecuencia la ineficacia de tal decisión como así lo dispone el artículo 75 del reglamento, conclusión esta, a la que acertadamente arribó la *a quo*, debiendo esta Sala confirmar la decisión de primer grado referente a la reinstalación de la demandante como afiliada del SINTRACONTEXA a partir del 24 de octubre de 2018.

DE LA APELACIÓN DE LA DEMANDANTE.

Respecto de la apelación de la demandante, recuérdese que la juez de primer grado al momento de determinar la base para los pagos al sistema de seguridad social, estableció que la actora devengaba una compensación mensual promedio de \$1.596.170, y si bien manifestó que como se desprendía del documento de folio 132 del expediente, entre enero y octubre el ingreso es superior, finalmente ordenó el pago a la seguridad social con dicho monto. Al respecto, el apoderado de la actora alega en la apelación que el despacho liquidó el valor de la compensación promedio mensual en \$1.596.170, aun cuando indicó que pudo haber hallado un mayor valor, motivo por el cual le solicita a esta Magistratura verificar cuál es el promedio real de la compensación mensual de la demandante para el año 2018 y en caso de hallar un mayor valor, liquidar las compensaciones sobre ese promedio mensual.

Al respecto, aunque no se observa que la *a quo*, hubiese efectuado alguna liquidación o cálculo para obtener el ingreso mensual, lo que observa esta Sala es que fue la misma parte la demandante quien en la demanda, concretamente en el hecho octavo, afirmó que en el último año devengó en promedio la suma de \$1.596.170 mensuales, sin que en la apelación o alegatos de segunda instancia, se hubiese indicado razones claras y concretas del por qué considera que el ingreso mensual es superior, conformándose con solicitar de manera genérica a esta Superioridad revisar si el promedio mensual establecido por el juzgado es superior.

Ahora, al revisar los soportes de pago allegados con la demanda, lo que se encuentra es que la compensación mes a mes tenía variaciones a causa de diferentes conceptos como hora dominical, festiva, horas extras, recargos nocturnos, etc., conceptos estos que en sana lógica no devenga la demandante mientras esté desvinculada del cargo, motivo por el cual, lo procedente es efectuar el promedio de lo devengado, pero teniendo en cuenta únicamente los valores

estipulados como compensación ordinaria que corresponde al primer ítem de los soportes de pago, valores estos que sienten todos inferiores al declarado, de entrada se evidencia que de promediarse, dan un ingreso inferior al establecido por la *a quo*, sin haber lugar a modificar la sentencia de primer grado en este aspecto.

En cuanto al punto de apelación de la parte demandante, referente a que el valor del ingreso mensual determinado por el juzgado sea reajustado para los años siguientes a la desvinculación, con el IPC o el incremento del salario mínimo a fin de mantener el poder adquisitivo de la moneda, es de indicar que conforme la línea jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral, cuando el salario en las relaciones laborales – en este caso compensación- es superior al mínimo legal, no le está permitido al juez ordenar incremento alguno pues ello atañe a lo que las partes hayan pactado (Sentencia SL1072 de 2021, radicación No. 65209). En el presente asunto, basta mirar los comprobantes de pago para encontrar que a la demandante siempre se le pagó, por concepto de compensación sumas superiores al salario mínimo legal, por lo que la aplicarse analógicamente el criterio jurisprudencial ante referido, no hay lugar a los reajustes solicitados en este aspecto de la apelación.

También solicita el apoderado de la demandante en la apelación, que se condene al sindicato a intereses moratorios a modo de resarcimiento por la mora generada desde el rompimiento del vínculo contractual imputable al sindicato, solicitud que también habrá de despacharse negativamente ante la ausencia de norma que disponga que se causan intereses de mora en un caso como el presente, por lo que el mecanismo idóneo para resarcir el poder adquisitivo de la moneda que tiene la demandante es la indexación ya ordenada por la *a quo*.

De otro lado, la apoderada del sindicato manifiesta en los alegatos ante esta instancia, que no está de acuerdo con la condena en costas por no ser coherentes ni congruentes, solicitando se revoque por considerarla desmedida. Al respecto, ha de señalarse que frente a este punto no cabe pronunciamiento alguno al no haber sido materia de apelación.

En cuanto a la Consulta a favor de COLPENSIONES, la orden que le dio la *a quo* relativa a efectuar el cálculo actuarial de liquidación de aportes en pensiones respecto de la demandante, en el periodo comprendido entre el 24 de octubre de 2018 hasta el momento de la reinstalación tomando un ingreso base de liquidación de \$1.596.170, encuentra sustento en el Inciso segundo del literal e) del Numeral 2

del Art. 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el Art. 9 de la Ley 797 de 2003, el cual establece que para tener en cuenta las semanas con cálculo actuarial entre otras situaciones por falta de afiliación al sistema pensional se requiere que el importe del referido cálculo sea trasladado *“a satisfacción de la entidad administradora”*, siendo razonable y ajustado a derecho, lo dispuesto por el juzgado de primera instancia.

Conforme a las razones fácticas, probatorias y de derecho expuestas en precedencia, la sentencia apelada y consultada será CONFIRMADA en los términos anteriormente expuestos.

Dado que tanto la demandante como el sindicato demandado resultaron vencidos en el recurso de apelación, no se condenará en costas en esta instancia.

7. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 8 de julio de 2021, proferida por el JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **ISBE ANDREA BLANDÓN CHAVERRA** contra el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CONFECCIÓN Y DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE COLOMBIA**, al cual se integró a la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES**.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **06bd4ad2fb7c2ea1c5627d71ce2f907c2a29c3b700c630edf54ed9e01ccc13a2**

Documento generado en 19/04/2024 02:42:03 PM

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