

Radicación n.º 69967

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL3759-2019

Radicación n.º 69967

Acta 28

Bogotá, D. C., veintiuno (21) de agosto de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por JULIA EDITH PAREDES ROSERO contra la sentencia proferida el 30 de abril de 2014 por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso adelantado por ella en contra de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO.

AUTO

Se reconoce personería a la abogada María Angélica Hernández Montenegro portadora de la tarjeta profesional n.º 132.698 del Consejo Superior de la Judicatura, como apoderada de la recurrente Julia Edith Paredes Rosero, para los efectos del poder que obra a folio 49 del cuaderno de la Corte.

ANTECEDENTES

Julia Edith Paredes Rosero presentó demanda en contra de la Caja de Compensación Familiar de Nariño (en adelante Comfamiliar) pretendiendo que se reconociera que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato verbal de trabajo «[...] a término indefinido desde el 27 de diciembre de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2007, cuyo extremo inicial se ficcionó (sic) a través de la vinculación con ASISTIR y el extremo final, con el aparente vencimiento del plazo contractual».

Como consecuencia del anterior reconocimiento requirió que se declarara la ineficacia de la terminación unilateral de la relación laboral en virtud de la estabilidad laboral que la cobijaba por la modalidad de su contrato y por la cláusula décima de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la entidad demandada y Sintracomfamiliar Nariño, la cual se encontraba vigente para esa época.

En este sentido, solicitó que se ordenara a la entidad demandada a reintegrarla a un cargo de igual jerarquía al que ocupaba antes de la terminación, con iguales condiciones salariales y laborales, con el consiguiente pago de los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales causadas y no pagadas desde el momento en que se llevó a cabo su despido hasta la fecha en que se hiciera efectivo su reintegro, incluidos los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

A renglón seguido pidió que se condenara a la entidad demandada a cancelarle la sanción por no pago de los intereses a las cesantías y la indemnización prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Así mismo, solicitó que se le reconociera y cancelara la indemnización correspondiente a

los perjuicios causados en la modalidad de «perjuicio material» y «lucro cesante», derivados de las cotizaciones a Pensiones y Salud que no le realizaron, así como los perjuicios morales causados con ocasión al despido sin justa causa; todo en forma indexada.

De manera subsidiaria requirió que se reconociera que «[...] existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo desde el 15 de mayo de 1998, prorrogado consecutivamente por tres (3) meses, y cuya última prórroga automática corrió del 1° de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001, y después anualmente al 31 de diciembre de 2007» que finalizó de manera unilateral y sin justa causa.

Solicitó que se le reconocieran y cancelaran la indemnización por despido injusto y los perjuicios morales que sufrió con ocasión de la terminación de su contrato, todo lo anterior debidamente indexado.

Como fundamento de sus pretensiones señaló que prestó servicios a favor de Comfamiliar en el Hotel Agualongo desde el 27 de diciembre de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2007, habiendo sido vinculada durante el período comprendido entre el extremo inicial citado y el 31 de diciembre de 1998 a través de «ASISTIR» y que a partir de aquella fecha le fue informado que había sido contratada «[...] por el periodo de 3 meses desde el 1 de enero de 1999» por lo que celebró el contrato de trabajo a término fijo n.º 184/98 para ejercer el cargo de «asistente de gerencia hotel agualongo» con un salario de \$500.000 mensuales más comisiones.

Afirmó que en el contrato se dejó constancia de las siguientes prórrogas de «[...] 3 MESES Del 1 de abril al 30 de junio de 1999, 3 MESES Del 1 de julio al 30 de septiembre de 1999, 3 MESES Del 1 de octubre al 31 de diciembre de 1999, 1 AÑO Del 1 de enero al 3 de diciembre de 2000», las cuales fueron pactadas luego de remitir los correspondientes preavisos salvo para el año 2000, cuando no recibió notificación alguna por parte de su empleador. Informó que posteriormente se prorrogó el contrato desde el 1° de enero de 2001 por un año, y así siguió de manera continua y sucesiva hasta el 31 de diciembre de 2007.

Destacó que a partir del 6 de diciembre de 2001 fue ascendida al cargo de «Gerente» con un salario inicial mensual de \$1.199.000 y una última remuneración que ascendió \$2.738.601. Precisó que el 28 de diciembre de 2007 recibió una comunicación por parte del Subdirector Administrativo de la entidad en la que se le indicó que a partir del 31 de diciembre de 2007 no se prorrogaría su contrato.

Manifestó que era beneficiaria de la Convención Colectiva suscrita por la empresa y desde su vinculación hacía efectivos los pagos de la cuota sindical a favor de Sintracomfamiliar Nariño, organización sindical que agrupaba más de la tercera parte de los trabajadores de la entidad, por lo que su Convención cobijaba a todos quienes realizaran el respectivo aporte. Precisó que la Convención Colectiva entró en vigencia el 1° de enero de 1995 por un período de dos años, la cual se siguió prorrogando por tiempos de 6 meses hasta que se suscribiera una nueva.

Recordó que la cláusula décima de la Convención Colectiva contenía «[...] la Estabilidad laboral a favor de los trabajadores, en virtud de la cual "no habrá despidos sin justa causa comprobada", de lo contrario, tendrán derecho a ser reintegrados y a que se les pague los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante su desvinculación». Agregó que otra de las cláusulas convencionales estimaba una garantía en iguales condiciones tras haber laborado al menos durante 8 años ininterrumpidos y ella estuvo vinculada a la entidad por 10 años consecutivos, aplicable a cargos directivos, por lo que debía ser beneficiaria.

Aseguró que su contrato fue terminado de manera irregular, pues además de vulnerar el acuerdo convencional no tuvo en cuenta el vencimiento del plazo del contrato; que se desconocieron los principios de «favorabilidad» e «indubio (sic) pro operario» y el debido proceso ya que no se le realizó el proceso disciplinario acordado en la Convención Colectiva.

Mencionó que el 31 de diciembre de 2007 la empresa procedió a liquidar los valores correspondientes al «Salario mensual, prima extralegal, cesantía, intereses sobre cesantía, vacaciones, en cuantía total de \$6'370.299 menos descuentos por préstamos de \$914.565 y el 15 de enero de 2008 le fueron pagados. (sic) Con exclusión de la prima por antigüedad a que también ella tenía derecho ». Insistió en que la forma en que se llevó a cabo su desvinculación de la entidad vulneró sus derechos, en especial la estabilidad laboral de la cual era titular.

Finalmente indicó que,

Después de la desvinculación abrupta de su cargo y de la separación del sitio de trabajo que por más de 10 años fue su segundo hogar, la estabilidad emocional de mi mandante decayó irremediamente, y con ello su salud mental, el equilibrio psico-afectivo y la alegría que la había caracterizado siempre desapareció, al punto de que sufrió un grave desequilibrio y desintegración con las demás esferas de su vida, en tanto, mi mandante se negaba a acudir al tratamiento adecuado para superar este duelo.

Comfamiliar al dar respuesta a la demanda se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos respondió aceptando la prestación de servicios por parte de la demandante, la liquidación que le fue realizada, la suscripción y prórroga de la Convención Colectiva, e indicó que la demandante debía probar que estuvo vinculada a la entidad durante el tiempo que afirmaba pues tal acto se realizó a través de «ASISTIR».

Aclaró que la actora laboró en dos períodos diferentes que eran del 1º de enero de 1999 al 5 de diciembre de 2001 y del 8 de diciembre del mismo año al 31 de diciembre de 2007, a través de un contrato a término fijo. Aseguró que actuó en cumplimiento del plazo pactado, por lo que a través del funcionario competente envió el preaviso de terminación del contrato. En igual forma, estimó que la actora debía probar su afiliación y cumplimiento de las cuotas sindicales, la aplicabilidad de la Convención Colectiva a su favor y que la terminación del contrato se dio de manera irregular. Insistió en que el vínculo laboral terminó por vencimiento del plazo pactado del contrato de trabajo.

En su defensa propuso las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación, buena fe, «existencia de justa causa para la terminación del contrato a término fijo», prescripción y pago.

Posteriormente, y dentro de la oportunidad procesal correspondiente, Julia Edith Paredes Rosero presentó reforma de la demanda en la cual solicitó la corrección de algunos medios probatorios y requirió:

Cuantificar:

El monto de los salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales dejados de percibir por mi mandante (sic).

El valor de las cotizaciones mensuales al Sistema de Seguridad Social dejadas de realizar por COMFAMILIAR desde la fecha de desvinculación de mi mandante hasta la fecha en que se

profiera el peritazgo.

El valor de las dotaciones (sic) causadas desde la fecha de desvinculación de mi mandante hasta la fecha en que se profiera el peritazgo.

De igual manera valorará el impacto en la estabilidad emocional, en la salud mental y en el equilibrio psico-afectivo de la actora que tuvo su desvinculación de COMFAMILIAR, así como el buen nombre y prestigio que entre el sector hotelero tuvo mi mandante entre los años 1997 a 2007.

Al respecto, no existió pronunciamiento alguno por parte de Comfamiliar.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral de Descongestión del Circuito de Pasto, profirió fallo el 30 de noviembre de 2012, por medio del cual resolvió:

PRIMERO. - DECLARAR que entre la señora JULIA EDITH PAREDES ROSERO de notas conocidas en autos y LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO –COMFAMILIAR DE NARIÑO que tuvo vigencia desde el 27 de diciembre de 1997 al 31 de diciembre de 2007 al 31 de diciembre de 2007.

SEGUNDO. - ORDENAR la entidad demandada COMFAMILIAR DE NARIÑO a REINTEGRAR sin solución de continuidad de la señora JULIA EDITH PAREDES ROSERO, al mismo cargo o a uno similar al que se encontraba ocupando al momento del despido.

TERCERO. – CONDENAR a la demandada COMFAMILIAR DE NARIÑO, a pagar a la demandante JULIA EDITH PAREDES ROSERO o a quien la represente, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia, las siguientes sumas de dinero por los conceptos que se detallan a continuación:

Por SALARIOS DEJADOS DE CANCELAR, CIENTO SETENTA MILLONES SEISCIENTOS DOCE MIL SETECIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS (\$170'612.778) M/CTE.

Por PRIMA DE SERVICIOS, TRECE MILLONES DOSCIENTOS SIETE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y UN PESOS (\$13'207.671)

Por PRIMA EXTRALEGAL O BONIFICACION, TRECE MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL CIENTO CINCUENTA Y OCHO PESOS (\$13'749.158) M/CTE.

Por PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS (\$494.833) M/CTE.

Adicionalmente la demandada deberá reconocer los demás salarios y primas convencionales relacionados en precedencia, que se causen con posterioridad a la fecha de la presente sentencia y hasta que se haga efectivo el reintegro.

CUARTO. – ABSOLVER a la demandada COMFAMILIAR DE NARIÑO de las restantes pretensiones.

QUINTO. – DECLARAR no probadas todas las excepciones de mérito propuestas por la demandada.

Lo anterior debido a que encontró que la accionante se vinculó desde el 27 de diciembre de 1997 y su primer contrato se suscribió el 30 de diciembre de 1998, fecha en la cual se había superado el período máximo de contratación a través de la empresa de servicios temporales Asistir Ltda.

Por ello el a quo determinó que,

[...] la suscripción del contrato escrito de trabajo resulta ineficaz, motivo por el cual no se configuró una causa legal de terminación del contrato de trabajo, siendo viable el reintegro deprecado, el que debe operar de manera exclusiva con las consecuencias establecidas en la normativa extralegal, esto es, "al pago de los salarios y prestaciones".

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandada conoció del asunto la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, que en fallo del 30 de abril de 2014 revocó la decisión apelada y absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

El Tribunal consideró que su estudio debía concentrarse en ciertos aspectos tales como la, «i) clase de contrato que vinculó a las partes, ii) es derecho (sic) la demandante de la aplicación de los derechos convencionales, iii) procede el pago de salarios y demás prestaciones sociales? (sic)».

Inició su análisis con un acápite denominado «la existencia un solo contrato de trabajo a término indefinido» en el que recordó que el a quo determinó que la relación laboral estuvo regida por un solo contrato de trabajo a término indefinido que inició el 27 de diciembre de 1997 y terminó el 31 de diciembre de 2007. Sin embargo, el Tribunal precisó que en el expediente no existía prueba de la oferta mercantil suscrita entre la empresa de servicios temporales y Comfamiliar que diera cuenta del servicio prestado por la actora en calidad de trabajadora en misión desde el 27 de diciembre de 1997 y el 31 de diciembre de 1998, carga probatoria que debía asumir la parte demandada de acuerdo a lo establecido en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil «si quería desvirtuar este tiempo como suyo».

Igualmente resaltó que la demandante fue contratada directamente por Comfamiliar a través de contratos a término fijo de tres meses, «[...] habiendo iniciado el originario el 1° de enero de 1999 extendidos en el tiempo por 3 prórrogas que corrieron hasta el 31 de diciembre de 1999 tal como lo preceptúa y permite la ley laboral; seguidamente el 1° de enero del año 2000 se le informa por escrito a la trabajadora que su contrato de trabajo era por el término de un año». Luego, «A partir del año 2001 y hasta el año 2007 se amplió automáticamente año a año, es decir que el vínculo duro (sic) hasta el 31 de diciembre de 2007», que fue vinculada inicialmente como «Asistente de Gerente del Hotel Agualongo», y posteriormente fue ascendida a «Gerente» del mismo establecimiento.

Los mencionados hechos llevaron al ad quem a concluir que la señora Paredes Rosero estuvo vinculada a la entidad en dos ocasiones, la primera a través de un contrato a término indefinido desde el 27 de diciembre de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998 sin que en el proceso se estableciera la causa de terminación; y la segunda, a través de contratos a término fijo inferiores a un año desde el 1° de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2007, cuando se dio por terminado su contrato por vencimiento del plazo pactado.

Posteriormente, en otro acápite denominado «es derecho la demandante de la aplicación de los

derechos convencionales? (sic)», el ad quem dijo que el a quo erró al aplicarle la Convención Colectiva, ya que en dicho texto se exceptuó del pago de los derechos allí establecidos al «g) Personal de contrato a término fijo», como era el caso de la actora.

Cuestionó el Tribunal que aún si la actora se encontraba cobijada por los beneficios convencionales, en el escrito de folios 760 y 761 del cuaderno principal, se observaba la certificación expedida por el presidente del Sindicato de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar en el cual quedó claro que la actora no se encontraba afiliada a tal organización a pesar de que se le descontó mensualmente el aporte de la cuota sindical.

Finalmente recordó que el cargo que ocupaba la actora era de «Gerente del Hotel Agualongo», lo que la hacía parte del área directiva de la empresa y por tanto encajaba dentro de las excepciones de la cláusula tercera de la Convención Colectiva de Trabajo en la que se hizo referencia al campo de aplicación y vigencia. Por ello, las condenas plasmadas en la sentencia de primera instancia no eran procedentes.

RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case «[...] TOTALMENTE la sentencia acusada por la suscrita, emanada de la Sala de Descongestión Laboral Sede Distrito Judicial de Cali con fecha 30 de abril de 2014 y su correlativa parte considerativa», para que, en sede de instancia, «[...] se CONFIRME en su totalidad la sentencia de primer grado, emitida por el Juzgado Primero de Descongestión Laboral del Circuito de Pasto, con fecha 30 de noviembre de 2012».

Con tal propósito formuló dos cargos por las vías directa e indirecta, los cuales tras haber sido replicados, pasan a ser estudiados por la Sala en forma conjunta dado que comparten finalidad y presentan argumentación complementaria.

PRIMER CARGO

Acusó la sentencia recurrida de violar la ley sustancial, por la vía indirecta,

[...] al configurarse ERRORES DE HECHO derivados de la FALTA DE VALORACION de la documental visible a folios 2 a 17, 81 y 674, 767-832, en relación con los artículos 24 del C.S del T., subrogado por el artículo 2° de la ley 50 de 1990, 38 del C.S. del T., modificado por el artículo 1 del decreto 617 de 1954, literal b) del artículo 32 del C.S. del T., subrogado por el artículo 1° del D.L. 2351 de 1965, 35 del C.S. del T., 39, 43, 47 del C.S. del T, subrogado por el D.L. 2352 de 1965, artículo 5, 467, 468, 469, 478 y 479 del C.S. del T.

Señaló que los errores de hecho consistieron en,

[...] que el Tribunal no dio por demostrado, siendo evidente y manifiesto:

Que entre las partes se acreditó la prestación personal del servicio, continua y subordinada, desde el 27 de diciembre de 1997 al 31 de diciembre de 2007.

Que entre las partes existió un contrato verbal de trabajo, intermediado por la empresa de

servicios temporales ASISTIR.

Que el Coordinador de Talento Humano de COMFAMILIAR solicitó al administrador de ASISTIR LTDA. (sic) Vincular a la demandante desde el 22 de diciembre de 1997 hasta el 21 de junio de 1998.

Que ASISTIR LTDA. (sic) Obró como simple intermediaria entre las partes.

Que ASISTIR LTDA. (sic) Obró como intermediaria por más de 1 año, superando el límite permitido para enviar trabajadores en misión

Que el contrato a término fijo suscrito el 30 de diciembre de 1998 desconoció la estabilidad de que gozaba la trabajadora con un contrato a término indefinido.

Qué la cláusula DÉCIMA de la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre 1995 y 1996, prorrogada automáticamente y suscrita entre COMFAMILIAR y SINTRACOMFAMILIAR consagra la estabilidad en el empleo y la acción de reintegro convencional.

Que la cláusula DÉCIMA convencional es aplicable a la demandante.

Y a su vez, incurre el Tribunal, en el error de hecho de dar por demostrado, sin estarlo:

Que entre (sic) la demandante estuvo vinculada con la demandada en dos oportunidades: "la primera por medio de un contrato de trabajo a término indefinido con fecha de inicio 27 de diciembre de 1997 y permaneció hasta el 31 de diciembre de 1998" y posteriormente, "por medio de contratos a término fijo inferiores a un año (3 meses) desde el 1° de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2009", renovado por el lapso de 1 año que va desde el 1° de enero al 31 de diciembre de 2000 y así sucesivamente en el tiempo hasta el 31 de diciembre de 2007, cuando fue terminado según la demandada por vencimiento del plazo pactado.

Que la vinculación con la demandada se dio a través de contratos a término fijo siendo el plazo del último de un año.

Que los derechos convencionales no se aplican al personal de contrato a término fijo como es el caso de la demandante.

Que no es explicable porqué (sic) la demandante pagó cuota sindical sin estar afiliada al sindicato de trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Nariño.

Que el cargo ocupado por la demandante se excepciona por la Cláusula Tercera de la Convención Colectiva de aquellos a quienes se aplica y rige.

Indicó como pruebas dejadas de apreciar:

Inició la demostración del cargo afirmando que la infracción se produjo debido a que el Tribunal no valoró la prueba documental singularizada en el cargo, puesto que en su análisis no se refirió al contenido de las certificaciones y oficios emanados de Comfamiliar. Señaló que el ad quem se limitó a analizar la existencia de contratos a término fijo, «[...] para colegir que la demandante no estuvo vinculada con un solo contrato de trabajo a término indefinido con la demandada sino "con contratos de trabajo a término fijo, siendo el plazo el último año"», se basó en ese hecho y la cláusula tercera del texto convencional para no aplicarle la Convención Colectiva.

Consideró que tal conclusión era equivocada ya que el Tribunal, al no tener en cuenta todo el

material probatorio, limitó su análisis y restringió el alcance del principio de primacía de la realidad sobre las formas, así como descartó la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. Indicó también que,

[...] desconoció la existencia del contrato verbal de trabajo (artículo 38 C.S. del T., modificado por el decreto 617 de 1954, artículo 1 (sic)), la ineficacia de los contratos a término fijo y sus cláusulas (artículo 43) pactadas en contravía de la estabilidad en el empleo de la demandante y la vigencia indefinida (artículo 47 del C.S. del T., subrogado por el D.L 2351 de 1965, artículo (sic) 5) del contrato pactado a través ASISTIR LTDA., quien obró como simple intermediario (literal b) del artículo 32 del C.S. del T., subrogado por el artículo 1° del D.L. 2351 de 1965, artículo (sic) 35 C.S. del T.) tal como se desveló con el oficio de folio 674 del cuaderno 2.

Continuó anotando que el ad quem estimó que el contrato a término indefinido duró hasta el 31 de diciembre de 1998, en razón a que a partir del 1° de enero de 1999, fue vinculada por medio de contratos a término fijo inferiores a un año, desconociendo que el contrato verbal y fijo no podía modificar para desmejorar sus derechos y la estabilidad que le brindaba el ya existente contrato a término indefinido. De la misma manera, omitió que la entidad reconoció que laboró para ella desde el 27 de diciembre de 1997, dando viabilidad a la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y tampoco consideró, «[...] la fraudulenta práctica de la empresa de servicios temporales ASISTIR LTDA. Al (sic) concurrir ante COMFAMILIAR, durante más de año, a intermediar en la contratación de personal para burlar los derechos laborales y convencionalmente establecidos por la demanda».

Por lo anterior, al haber afirmado que estuvo vinculada en dos oportunidades a través de contratos a término fijo, el ad quem desconoció la esencia del contrato a término indefinido y que, si no se dio por terminado no podía sustituirse con la «[...] suscripción alevada de contratos a término fijo que se tornan ineficaces ante la presencia de mal intencionadas figuras deslaboralizadoras como el uso de empresas de servicios temporales para la primera contratación, estando en presencia de actividades misionales y de funciones requeridas con carácter permanente».

Insistió en que la prueba documental corroboraba que estuvo vinculada mediante un contrato a término indefinido desde el 27 de diciembre de 1997 de manera continua. A su parecer, la ausencia de valoración de las pruebas referidas incidió en que el Tribunal no incluyera en su análisis el principio de primacía de la realidad sobre la situación que se derivó de la actuación de la demandada junto con la empresa de servicios temporales, sin justificación alguna.

Reitero que el Tribunal erró al limitar la aplicabilidad de la Convención Colectiva de Trabajo ya que,

1. Mi mandante no estuvo jamás gobernada por contratos a término fijo sino por un contrato a término indefinido, lo cual torna inaplicable el literal g) de la cláusula tercera de la Convención Colectiva de Trabajo.
2. El cargo de Gerente del Hotel Agualongo no se encuentra incluido dentro del listado de cargos exceptuados de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.
3. La cláusula DÉCIMA del acuerdo convencional relativo a la estabilidad convencionalmente pactada, determina en su PARAGRAFO que para "los Subdirectores, Jefe de Personal y Asesor Jurídico" basta con laborar "durante 8 años en forma ininterrumpida" para "adquirir el derecho de estabilidad consagrada para el resto de trabajadores". Es decir que el cargo de mi mandante no se

encuentra incluido tampoco dentro de la expresa regulación del PARAGRAFO y si así fuera, también cumple la condición del tiempo de servicios exigido.

4. La cláusula de estabilidad convencional consiste en "que no habrá despidos sin justa causa comprobada" pues "[e]n caso de que el trabajador sea despedido o se le cancele el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, tendrá derecho al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir durante el tiempo de la desvinculación".

En este sentido la decisión del Tribunal fue errada, en especial aquella apreciación que lo llevó a determinar que no le eran aplicable los derechos convencionales y las condenas de primera instancia no eran procedentes. Igualmente, al no valorar la cláusula décima, el ad quem dejó de aplicar el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual determinaba la importancia de respetar los acuerdos convencionales, con lo que hizo perder vigor a la Convención Colectiva en función del contenido de la cláusula tercera.

Finalmente, precisó que reunía todas las condiciones de aplicabilidad del texto convencional por lo que el actuar del Tribunal fue contrario a derecho.

SEGUNDO CARGO

Acusó la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial

mediante la vía directa, «[...] en el concepto de INFRACCION DIRECTA de los artículos 24, 38, 39, 46, 47, 467, 468, 469, 478 y 479 del C.S. del T.».

Inició la demostración del cargo afirmando que el Tribunal omitió la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, pese a que se encontraba acreditado a través de las pruebas documentales que prestó sus servicios a favor de Comfamiliar desde el 27 de diciembre de 1997. Consideró contradictorio que el ad quem concluyera que «[...] el contrato de trabajo a término indefinido con fecha de inicio 27 de diciembre de 1997" perduró hasta el 31 de diciembre de 1998, sin explicar cómo se produjo la mutación a contratos a término fijo, siendo que no se estableció ni verificó la causa de la terminación del contrato indefinido».

Estableció que el Tribunal desconoció la vigencia indefinida del contrato regulada por el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que no se dio por terminado el contrato inicial, este no podía entenderse como sustituido por los contratos a término fijo suscritos luego de la vinculación realizada a través de Asistir Ltda.

Aseguró que,

El Tribunal no consideró jamás que ASISTIR LTDA. (sic) Obró como simple intermediario de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del artículo 32 del C.S.T., subrogado por el artículo 1° del D.L. 2351 de 1965 y el artículo 35 del C.S. del T. El análisis normativo de dicha disposición hubiese permitido al Tribunal arribar a la conclusión que en primera instancia adoptó el juzgador.

Así mismo, desconoció que la Convención Colectiva de Trabajo es fuente de derechos y como tal "fijan las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia" (artículo 467), determinan acuerdos "en relación con las condiciones generales de trabajo" (artículo 468), se revisten de solemnidades (artículo 479, modificado por el D.L. 616 de 1954).

En este orden de ideas, el Tribunal desconoció su obligación legal de considerar la Convención Colectiva como ley para las partes. Por ello, insistió en la defensa de la estabilidad convencional y las consecuencias jurídicas que de ella se derivaban. Concluyó que, la infracción se produjo en razón a que el Tribunal no tuvo en cuenta «[...] otras normas diferentes a las que regulan el contrato a término fijo, condujo a parcializar su mirada sobre los hechos».

RÉPLICA

Indicó que la recurrente invocó erróneamente el motivo de la casación al considerar que la sentencia del Tribunal fue violatoria de la ley sustancial tanto por la vía directa como por la indirecta.

Frente al primer cargo manifestó que la censura se equivocó pretendiendo demostrar que el error del Tribunal se causó debido a la falta de apreciación de algunos elementos probatorios, ya que estas se valoraron por el ad quem. Citó un acápite de la sentencia de segunda instancia denominado «problema jurídico», y de este determinó que «El Tribunal de Segunda Instancia realizó la valoración de todas las pruebas arrojadas al proceso, procediendo con posterioridad a interpretarlas de manera integral y adecuada a las leyes vigentes», para llegar a la conclusión correcta, esto es, que la la actora estuvo vinculada a Comfamiliar en dos ocasiones.

Mencionó que la recurrente omitió incluir en su recurso la razón por la cual el material probatorio contradecía los hechos que el Tribunal encontró probados, y tampoco mencionó «[...] que (sic) concretos particulares de esos documentos serían los demostrativos del error en la apreciación de la prueba, sin mencionar tampoco los hechos que deben ser sustituidos por ese palmario error ni los que deben ser incluidos en su lugar». Seguidamente recordó lo establecido en la sentencia CSJ SL, 2 de agosto de 1994, radicado 6735.

Explicó que, para resolver el problema jurídico, el Tribunal estudió las pruebas existentes en el expediente, en especial aquellas referidas a los contratos de trabajo, las cuales lo llevaron a concluir lo aquí discutido.

Sobre la demanda laboral anotó que esta no se constituía como prueba válida, porque las afirmaciones contenidas en ella debían ser probadas por quien las afirmaba.

Acerca de la «Certificación expedida por COMFAMILIAR el 23 de noviembre de 20001 (sic) y Oficio de 19 de enero de 1998 suscrito por ALVARO VIVEROS ORTEGA, Coordinador de Talento Humano de COMFAMILIAR», anotó que el Tribunal sí tuvo en cuenta tal prueba al concluir que no se desvirtuó que la demandante «[...] haya laborado con la empresa de servicios temporales ASISTIR LTDA, razón por la cual, al resolver el problema jurídico, previa valoración de las pruebas mencionadas por la recurrente se deduce que inicialmente entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido [...]». Por lo anterior, insistió en que las pruebas sí fueron debidamente valoradas.

Consideró que,

No se entiende entonces porqué (sic) razón la recurrente se duele de la no valoración de dichas pruebas, cuando el tribunal laboral de descongestión de manera precisa indica que efectivamente existió un primer momento una relación a término indefinido que terminó el 31 de diciembre de 1998.

Por otra parte no le asiste razón alguna a la recurrente cuando manifiesta que se desconoció la

esencia del contrato a término indefinido al haberse suscrito, con posterioridad al 1° de enero de 1999, unos contratos de trabajo a término indefinido, toda vez que precisamente es la ley la que autoriza la posibilidad de contratar por dicha modalidad, a fin de que la mencionada demandante no continuara en una situación irregular, prestando sus servicios a través de la modalidad de intermediación a través (sic) de una empresa de servicios temporales.

Por el contrario, la entidad quiso asumir de manera directa sus responsabilidades laborales respetando los derechos laborales. Mencionó el contenido de los artículos 45 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo, y sobre estos aseguró que el Tribunal actuó acorde a derecho al determinar que existieron dos vinculaciones a la empresa bajo modalidades distintas.

Ello, «[...] desvirtúa de contera el despido unilateral sin justa causa alegado en la demanda inicial, pues se demostró que la terminación del contrato de trabajo a término fijo que unía a la demandante con la entidad que represento obedeció al cumplimiento del término pactado».

Por último, se pronunció acerca de la Convención Colectiva de Trabajo indicando que esta sí fue valorada de manera integral y que debido a ello el Tribunal llegó a la conclusión de que la cláusula tercera de ese texto exceptuaba del pago de los derechos allí contenidos al personal vinculado por medio de contrato a término fijo. Sobre el segundo cargo dijo que este debía desestimarse, debido a que no se encontraba fundamentado y no respetaba los hechos declarados probados por la sentencia del Tribunal.

Resaltó que en esa acusación el recurrente se limitó a citar el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, sin exponer las razones por las cuales el Tribunal vulneró tal precepto. Encontró que existió ausencia total de demostración de la violación del resto de normas invocadas por la censura.

CONSIDERACIONES

Comienza la Sala por señalar que no le asiste razón a la oposición cuando critica la técnica del recurso de casación, comoquiera que la censura planteó dos cargos, por las vías directa e indirecta, y cada uno de ellos los sustentó según si la discusión planteada era jurídica o fáctica. Así mismo, acompañó a cada acusación de los elementos mínimos que permiten a la Corte asumir su competencia sobre el recurso extraordinario y propuso una discusión que merece ser estudiada de fondo.

En claro lo anterior, el problema jurídico que plantea la recurrente a la Sala se contrae a establecer si se equivocó el Tribunal cuando declaró que: **(i)** la relación de trabajo entre las partes estuvo vigente en dos períodos distintos y fue gobernada bajo dos modalidades diversas de contratación, y **(ii)** que la actora no era beneficiaria de la Convención Colectiva suscrita entre la entidad demandada y la organización sindical SintraComfamiliar, lo que le permitía acceder a una eventual acción de reintegro.

Para dar solución al debate propuesto, parte la Corte por advertir que los ataques de la censura se concentran en reprochar del Tribunal, principalmente, que dejó de ver que la relación de trabajo entre las partes tuvo un inicio cierto el 27 de diciembre de 1997 y se mantuvo vigente, sin solución de continuidad, hasta su finalización el 31 de diciembre de 2007, tiempo durante el cual estuvo amparada bajo un contrato a término indefinido.

El ad quem, a su turno, tuvo por cierto que fueron dos las modalidades contractuales que fundaron la relación de trabajo entre aquellos, la primera del 27 de diciembre de 1997 al 31 de

diciembre de 1998 bajo un contrato a término indefinido; y la segunda, entre el 1° de enero de 1999 y el 31 de diciembre de 2007, a través de sendos contratos a término fijo inferiores a un año que fueron prorrogándose sucesivamente. Lo que critica la censura, entonces, es la conclusión a la que llegó el Tribunal tras analizar las pruebas que demostraban la prestación del servicio de la actora, desde el primero de los extremos citados y los consiguientes contratos de trabajo a término fijo que se prorrogaron automáticamente.

Allí observa la Sala que, efectivamente, el raciocinio del Tribunal fue acertado cuando encontró probada la actividad de la demandante desde el 27 de diciembre de 1997 y concluyó que aquel servicio se prestó bajo el gobierno de un contrato a término indefinido, tras no hallar prueba alguna aportada por el empleador demandado para justificar que se había prestado con ocasión de un régimen legal diverso, como el propio de los trabajadores en misión.

Sin embargo, a continuación, equivocó el ad quem su juicio cuando sostuvo que aquel período de servicio cobijado bajo un contrato de trabajo a término indefinido, y a pesar de que no existía prueba de su finiquito por mutuo acuerdo o por decisión unilateral de alguna de las partes, sí había finalizado con la suscripción de un contrato a término fijo inferior a un año (3 meses) a partir del 1° de enero de 1999. En este sentido, lo que concluyó el Tribunal fue que la relación de trabajo cuyo inicio aceptó ser el 27 de diciembre de 1997, terminó cuando las partes decidieron escoger una modalidad de contratación distinta.

Ciertamente, el Tribunal con aquel raciocinio pasó por alto que las partes ya habían trabado una relación de servicio personal subordinado que estaba sujeta a la primacía de la realidad sobre cualquier tipo de formalidad y, en ese sentido, dejó de ver que la simple suscripción de otro tipo de contrato de trabajo (a término fijo), no podía generar per se las consecuencias de finalizar aquella relación laboral iniciada previamente y menos aún, sin las condiciones fácticas en las que se prestó el servicio y las condiciones que rodearon la actividad de la actora.

Importa también destacar por la Sala, que no sólo el Tribunal le hizo surtir efectos a la suscripción de un contrato de trabajo a término fijo que ínsitamente no tiene, como quedó dicho, sino que le resultó por completo intrascendente que el cambio de modalidad contractual dentro de una relación de trabajo vigente supusiera nada menos que el tránsito de un tipo de contrato representativo del principio de la estabilidad en el empleo, a uno de término fijo, sin el más mínimo sustento fáctico o jurídico. Este cambio no mereció para el ad quem ni siquiera mención alguna, a pesar de la grave afectación que se registraba en este caso en particular, del citado principio de estabilidad en el empleo que amparaba a la trabajadora demandante.

No quiere decir la Corte con ello que el cambio de una modalidad de contratación a otra dentro de la relación de trabajo esté prohibido o solo pueda registrarse en todos los casos en una única vía de menor a mayor estabilidad en el empleo, así como tampoco que un tipo de contrato sea mejor o más legítimo que otro. Desde luego, la libertad contractual de que gozan las partes intervinientes en la relación laboral les permite escoger espontáneamente la manera como se desarrollará la misma a la luz de las posibilidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y que no responden a otra cosa sino al interés de los involucrados, la realidad del empleo, las características del servicio y las condiciones generales y particulares que rodearán la actividad humana subordinada.

Sin embargo, conviene aclarar que lo propio en cada caso en que deba mutarse la modalidad de contrato que rige en una relación de trabajo corresponde a que cualquiera sea la modificación que deba introducirse, en cualquier vía, no sólo esté lo suficientemente justificada, sino que responda

naturalmente a la materialidad del servicio en la práctica. De esta forma, no resulta en modo alguno procedente que ninguna novedad o alteración en la forma cómo se presta un servicio subordinado sí genere un cambio en las reglas del contrato o viceversa.

Dicho de otra forma: también es una expresión del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades que cualquier mutación en la forma como se presta el servicio en una relación de trabajo se vea automáticamente reflejada en el contrato que la rige, así como es del caso que toda modificación contractual se irradie de forma inmediata en la manera como se ejecuta la actividad personal del trabajador.

En el sub lite, entonces, es claro que la parte demandada no demostró en juicio que el servicio de la actora del cual se benefició durante el período comprendido entre el 27 de diciembre de 1997 y el 31 de diciembre de 1998, estuvo regido bajo las leyes de los trabajadores en misión y por ende, aquella actividad corrió la suerte de presumirse gobernada por un contrato de trabajo y en tal caso, sometida bajo la regulación del contrato a término indefinido.

Luego, que el 1° de enero de 1999 las partes hubieran concertado la suscripción de un contrato a término fijo por 3 meses, en nada podía desdibujar la relación que para aquel momento ya se había trabado de forma indefinida, menos aun si en la práctica no se registró cambio alguno en la manera como efectivamente se prestó el servicio, ni siquiera en la continuidad del mismo. En este sentido, aquel acto jurídico supuso una modificación en la modalidad contractual que ya regía la relación de trabajo y no una terminación de un contrato propiamente dicho, como lo dedujo con error el ad quem.

Sobre lo aquí discutido ya esta Corporación en providencias previas dejó claro que las modificaciones contractuales que restan estabilidad a la relación de trabajo, si bien no son ilegítimas o ilegales, sí pueden resultar ineficaces cuando tienen el efecto –perseguido o no-, de recortar los derechos de los trabajadores, por ejemplo, la estabilidad en el empleo (CSJ SL2730-2019; CSJ SL814-2018; CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 marzo 2011, radicación 37435 y CSJ SL, 1 diciembre 2009, radicación 35902).

En efecto, en la providencia CSJ SL814-2018, la Corte consideró:

El documento obrante a folios 70 a 72 muestra que el 4 de septiembre de 1978 las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, para que el actor desarrollara las labores de ingeniero civil. Esta información no fue desconocida por el juzgador de segundo grado, que partió de la base de que las partes habían estado vinculadas, inicialmente, bajo esa modalidad contractual.

Por otra parte, a partir del documento obrante a folios 26 y 73, puede verse que las partes, el 2 de septiembre de 1988, suscribieron un nuevo contrato de trabajo, pero, esta vez, definieron que «...el término de duración... es el de un (1) año, contado a partir del 4 de Septiembre de 1988 y su vencimiento o prórroga se determina según lo estipulado en el numeral 3° del Artículo 4° del Decreto 2351 de 1965.» El referido documento, objetiva y fielmente analizado, evidencia efectivamente que las propias partes variaron la modalidad contractual, como lo tuvo presente el Tribunal.

Lo anterior daría pie a concluir sin mayores discusiones que el Tribunal no incurrió en los errores de hecho que le achaca la censura, pues, formalmente, las partes sí suscribieron dos contratos de trabajo de modalidades diferentes.

Sin embargo, para la Corte, a la censura le asiste razón al poner de presente que el Tribunal pasó por alto ciertas particularidades relevantes de la vinculación, que se derivaban del análisis completo de las anteriores pruebas, tales como que el nuevo contrato de trabajo a término fijo no tuvo alguna causa o justificación determinada y que, además, nunca hubo solución de continuidad en la prestación de los servicios, al punto que en el texto mismo del documento se dejó sentado que «...EL TRABAJADOR inició sus servicios en la Empresa el día Cuatro (4) de Septiembre de Mil Novecientos Setenta y Ocho (1978)...», de manera tal que, ni en términos formales ni reales, se produjo una terminación del contrato de trabajo inicialmente pactado. En ese sentido, en el expediente no obra alguna comunicación de alguna de las partes que contuviera esa intención de dar por finalizado el vínculo primigenio o alguna otra fórmula que lo diera por terminado, ni la liquidación de las acreencias laborales pendientes para esa fecha.

Tampoco advirtió el Tribunal que en este nuevo contrato las labores concertadas fueron las mismas, las de ingeniero civil, en las mismas condiciones laborales subordinadas, de manera que, como lo aduce la censura, en el plano de la realidad, resultaba diáfano que el trabajador le prestó sus servicios a la demandada de manera continua e ininterrumpida, con las mismas condiciones laborales, pues no se verificó alguna variación real del objeto del contrato de trabajo inicialmente pactado.

[...]

Ahora bien, es cierto que el análisis desprevenido del contrato de trabajo obrante a folios 26 y 73 permitía inferir que las partes adoptaron libremente una modalidad de vinculación regida por un plazo, pero también lo es que el Tribunal no fue muy prolijo a la hora de determinar si esas convenciones formales se correspondían con las condiciones reales de la vinculación del trabajador. La Corte llama la atención en lo anterior, porque, a lo largo de su jurisprudencia, ha sido especialmente insistente en advertir que, ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo, como aquí acontece, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, «...ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).

En ese sentido, es verdad que el Tribunal no valoró en forma adecuada los contratos de trabajo suscritos entre las partes, ni la liquidación de prestaciones sociales, pues de allí se evidenciaba que, en la materialidad, el actor siempre estuvo vinculado con la demandada de manera continua e ininterrumpida, sin solución de continuidad, además de que siempre desarrolló las mismas labores y tuvo las mismas condiciones laborales, de manera que estuvo regido por una sola relación y nunca medió alguna causa válida para que se detuviera esa forma contractual, para dar inicio a otra.

Así las cosas, el Tribunal sí se equivocó cuando consideró que la relación de trabajo que sostuvieron las partes estuvo mediada por dos modalidades diferentes de contratación, en perjuicio del principio de estabilidad en el empleo de la trabajadora demandante.

Ahora bien, el citado yerro llevó al ad quem a cometer automáticamente el siguiente, que tiene que ver con la segunda cuestión prevista en el problema jurídico planteado en precedencia por la Sala, relacionada con la condición de la demandante de beneficiaria de la Convención Colectiva

cuya aplicación reclamó en la demanda.

Efectivamente, la razón del Tribunal para encontrar que la demandante no era beneficiaria del citado convenio colectivo la hizo descansar principalmente en que la cláusula tercera de aquel estatuto extraconvencional excluía de su campo de aplicación a quienes integraran el «Personal de contrato a término fijo». En este sentido, si el ad quem equivocó su juicio al considerar que la trabajadora demandante se encontraba vinculada bajo un contrato a término fijo, persistió en su error irremediamente al considerar a la actora como excluida de la citada Convención Colectiva de Trabajo.

Este asunto reviste especial importancia comoquiera que, el ad quem pasó por alto que la modificación contractual que llevó la relación de trabajo a gobernarse de un contrato a término indefinido a uno por período fijo, de suyo hizo nugatorio el derecho de la demandante a percibir los derechos de la Convención Colectiva que pudieran aplicársele si mantenía la relación indefinida, comoquiera que para la fecha del contrato a término definido ya tenía efectos aquel estatuto extralegal que excluía expresamente a quienes tuvieran plazo fijo contractual. Luego, la inaplicación de la Convención Colectiva supuso una desmejora, incluso más gravosa para la trabajadora, todo lo cual fue omitido por el fallador de segundo grado.

Ahora bien, aun si lo dicho inmediatamente en precedencia no fuera suficiente para acreditar el error en que incurrió el Tribunal al momento de estudiar si la demandante era o no beneficiaria de la Convención Colectiva citada, vale resaltar por la Corte que también dijo el ad quem que no le era aplicable el estatuto colectivo porque el cargo desempeñado correspondía al de «[...] una persona del área directiva de la empresa, si se quiere la más importante en el organigrama del hotel», por lo que también por esta vía «[...] estaría dentro de las características o excepciones de que trata la cláusula tercera de la convención colectiva».

Allí también se advierte un error del fallador de segundo grado en la medida en que no tuvo en cuenta el Tribunal que la persona jurídica suscribiente de la Convención Colectiva no era el Hotel Agualongo del cual era directiva la trabajadora, sino la entidad demandada de cuya propiedad era el citado complejo hotelero, ergo, la cláusula de exclusión prevista en la Convención Colectiva se refería expresamente a quienes ostentaran los cargos de «Director Administrativo», «Subdirectores», «Revisor Fiscal», «Auditor», «Asesor jurídico», «Jefe de Personal» y «Personal de contrato a término fijo»; dentro de los cuales no se ubicaba la demandante por más categoría directiva que tuviera su cargo exclusivamente dentro del hotel que lideraba.

Los cargos, entonces, prosperan.

Sin costas en la sede extraordinaria comoquiera que salió avante la acusación.

SENTENCIA DE INSTANCIA

Las mismas consideraciones que sirvieron de base para casar la sentencia impugnada en la forma como quedó dicho, son procedentes para fundar la decisión en instancia, lo que se traduce específicamente en señalar que la relación de trabajo entre las partes estuvo vigente entre el 27 de diciembre de 1997 y el 31 de diciembre de 2007, sin solución de continuidad, a través de un contrato a término indefinido.

En torno a la terminación del contrato, basta con traer a colación que, desde los albores del juicio, la entidad demandada insistió en que la finalización del vínculo se dio por su decisión

unilateral, amparada en el vencimiento del plazo pactado. Sin embargo, conforme quedó expuesto con suficiencia, si el contrato de trabajo realmente no dejó de serlo a término indefinido, aquel finiquito devino en una causa injusta en la medida en que el decaimiento del plazo no resultaba aplicable, lo que se ajusta a lo establecido por la Convención Colectiva.

Ahora, en lo concerniente a la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la entidad demandada y el sindicato Sintracomfamiliar, encuentra la Sala que en el expediente está visible la certificación expedida por aquel en la cual acredita que la demandante, «[...] no ha sido afiliada a la Organización Sindical, sin embargo, realizó mensualmente el aporte de cuota sindical a partir del mes de enero de 1999 hasta el mes de diciembre de 2007, a través de los descuentos de nómina, exceptuando los siguientes meses: julio/2000, julio/2001, octubre/2002, agosto/2005, junio/2007, julio/2007 y agosto del año 2007».

Este documento resulta ilustrativo para la Sala de la condición de beneficiaria de la actora de la citada Convención Colectiva en la medida en que, a través del pago de la cuota sindical con periodicidad, se demuestra una inequívoca intención de pertenecer a tal asociación y beneficiarse de los derechos de estirpe extralegal que se derivaron de las negociaciones colectivas del caso.

A este respecto conviene aclarar que la prueba de afiliación a un sindicato en sí misma no supone un acto ad solemnitatem, comoquiera que no requiere para su validez que conste por escrito o medie por un determinado vehículo probatorio. En contraposición, deviene en uno ad probationem en la medida en que admite libertad probatoria. Así las cosas, la citada certificación es suficiente para la Sala para de allí deducir que la trabajadora sí estaba afiliada a la organización sindical y por ende, sí era beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo traída a juicio.

De allí se desprende por consecuencia, que la acción de reintegro prevista en la cláusula décima del mismo estatuto extralegal sí le resultaba aplicable a la demandante en la medida en que allí se pactó que, salvo para los subdirectores, jefe de personal y asesor jurídico, «no habrá despidos sin justa causa comprobada» y en caso de haberlos, el trabajador afectado «[...] tendrá derecho al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el tiempo de la desvinculación».

En este orden de ideas, la Sala encuentra procedente la citada consecuencia en la medida en que, como se dijo, el contrato finalizó sin justa causa legal y a la trabajadora sí le resultaba aplicable el texto convencional que reclama, de la misma manera como lo concluyó el a quo, cuya decisión habrá de confirmarse.

Las costas por las instancias correrán a cargo de la parte vencida en juicio.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley CASA la sentencia dictada el treinta (30) de abril de dos mil catorce (2014) por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por JULIA EDITH PAREDES ROSERO en contra de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO –CONFAMILIAR-.

En sede de instancia, la Sala resuelve CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral de Descongestión del Circuito de Pasto, el 30 de noviembre de 2012.

Costas como quedó dicho en la parte motiva de esta providencia.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

