

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

## SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

Magistrado Ponente

Radicación N° 24127

Acta N° 19

Bogotá D.C, veinticuatro (24) de febrero de dos mil cinco (2005).

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por RUTH HIDALGO MARTÍNEZ contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Bucaramanga el 27 de febrero de 2004, en el proceso seguido por la recurrente contra la CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR –CAJASAN-.

### I. ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, Ruth Hidalgo Martínez demandó a la Caja Santandereana de Subsidio Familiar –Cajasan para que, previas las declaraciones de existencia de una relación laboral por más de 60 meses, que estaba amparada por la garantía convencional de estabilidad y que su contrato fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte de la empleadora, se le condene a reintegrarla al cargo que ocupaba, o a uno de igual o mayor categoría y a pagarle con indexación, los salarios y prestaciones sociales sobre un salario mensual de \$671.730.00, declarándose sin solución de continuidad su contrato de trabajo, así como las cotizaciones causadas por la seguridad social en salud y pensiones.

Fundamentó básicamente sus pretensiones en que prestó servicios inicialmente a Cajasán entre el 22 de agosto de 1991 y el 26 de junio de 1996, mediante varios contratos de trabajo a término fijo; que en la última fecha citada, cuando se vencía el contrato a término fijo, suscribió un nuevo contrato a término indefinido, que se desarrolló entre el 27 de junio de 1996 y el 30 de septiembre de 1999, cuando fue terminado de manera unilateral e injusta por decisión de la empresa; que en consecuencia, la relación laboral abarcó un tiempo de 8.1 años de servicios ininterrumpidos y que a pesar de ser beneficiaria del régimen convencional vigente en la entidad, su despido se produjo con violación del trámite contractual allí pactado, lo cual le da derecho al restablecimiento de su contrato.

### II. RESPUESTA A LA DEMANDA

Cajasán admitió la existencia y extremos temporales de los contratos de trabajo a término fijo e indefinido que suscribió con la actora. Pero se opuso a las pretensiones de ésta con sustento en que las disposiciones convencionales no eran aplicables a los contratos a término fijo sino solo a los de tiempo indefinido, por lo cual la demandante bajo la última modalidad trabajó apenas dos

años y tres meses, inferior a los 60 meses a los cuales se alude en el convenio colectivo. Que el contrato de trabajo indefinido terminó por haber perdido vigencia la materia que le dio origen, pagando a la ex-trabajadora la indemnización convencional superior en un 60% a la legal. Propuso las excepciones de inexistencia del reintegro, ineptitud sustantiva en el pago de los aportes a la seguridad social, pago e inexistencia de obligación.

### III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Fue proferida el 30 de julio de 2002 y con ella el Juzgado declaró probada la excepción de pago e inexistencia de obligación alguna a cargo de la demandada, a la cual absolvió de las pretensiones formuladas en su contra, dejando las costas a cargo de la demandante.

### IV. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

El proceso subió por apelación de la demandante al Tribunal Superior de Bucaramanga, Corporación que mediante la decisión recurrida en casación, confirmó la de primer grado e impuso a la apelante las costas de la alzada.

El sentenciador dio por demostrado que la actora prestó servicios a la demandada bajo dos modalidades de contratación así: la primera mediante contrato a término fijo entre el 22 de agosto de 1991 y el 26 de junio de 1997, y la segunda por contrato a término indefinido entre el 27 de junio de 1997 hasta el 30 de septiembre de 1999.

Determinó que la controversia se centraba en que si se tomaba el tiempo laborado durante el contrato a término fijo para sumarlo al de la segunda modalidad de contratación para efectos de la aplicación del régimen convencional en punto al reintegro, "porque para quienes hayan laborado por lapso igual o superior a 60 meses el contrato termina por las causales del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, es decir con justa causa, y la cláusula 16 de la misma convención establece el procedimiento para la aplicación de sanciones, que se afirma no fue seguido y conlleva las consecuencias de la nulidad prevista en la cláusula 11 del mismo convenio colectivo".

Seguidamente tuvo en cuenta la convención colectiva de 1998-2000, la cual en su cláusula 5.5. exceptuó como beneficiarios de la misma, entre otros, a los vinculados mediante contrato a término fijo, afirmando en consecuencia que al tiempo prestado por la demandante bajo dicho contrato no se le podía aplicar la citada convención, lo que no sucedía con la contratación a término indefinido vigente entre el 26 de junio de 1997 y el 30 de septiembre de 1999, pero la cual no llegó a los sesenta meses, manifestando que no era posible confundir, como lo hizo el Juzgado, "la consecución de un derecho convencional sumando tiempos, respecto de los cuales se hallaba pactado que por la modalidad del contrato al que se refieren, estaban excluidos de los beneficios convencionales"..

Luego dijo:

"La terminación del contrato de trabajo para los trabajadores cuya vinculación laboral sea inferior a 60 meses, conforme a la cláusula 8.1.1. de la convención, debe ser por las causales establecidas en los artículos 6, 7 y 8 del Decreto 2351 de 1965, y por las causales del artículo 7º ibídem para aquellos cuya vinculación sea igual o exceda de 60 meses...

Pero la causa aducida por la demandada para el despido fue la reestructuración administrativa de CAJASAN, y la difícil situación económica de la Caja en estos momentos de crisis, originada

por el deterioro de los ingresos por aportes parafiscales y la paulatina reducción en las ventas de mercadeo y servicios, que no corresponde a sanción alguna o a sea consecuencia de una justa causa, y bajo el entendido de que todo contrato no termina con justa causa legal para ese efecto prevista y debidamente probada constituye una terminación sin justa causa, es así que el despido en este caso origina la obligación para que el empleador pague a la demandante la indemnización correspondiente, como en efecto así procedió cancelándole dentro de la liquidación del contrato la suma de \$2.289.614 como indemnización....

Cuando la convención colectiva se refiere al reintegro originado por despido nulo al no cumplir con las exigencias que en ella se establecen, éstas son las expresamente consagradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y en el presente caso no había lugar a aplicar el procedimiento convencional, por que como ya se expuso la causa aducida por la empresa para la terminación del contrato fue la reestructuración administrativa, la reducción de los ingresos parafiscales y en las ventas de mercadeo y servicios, y no alguna de las causales del artículo 7º.

## V. RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la demandante con la finalidad de que se case la sentencia de segundo grado, para que en instancia, se revoque la del Juzgado y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda inicial.

Con ese propósito presentó tres cargos, replicados, de los cuales la Sala analizará inicialmente el segundo, que resultará próspero.

## VI. SEGUNDO CARGO

Así lo formula:

"Acuso la sentencia recurrida por la causal primera de casación señalada en el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, modificado por el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, esto es de ser violatoria, por la vía indirecta, de la ley sustancial de carácter nacional, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 13, 43, 373,374,467,468,469 Y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 9, 14, 18, 19 Y 21 del C.S.T., artículo 8 de la Ley 153 de 1887,1494, 1602, 1603, 1613, 1614, 1617, 1626, 1649 del Código Civil, artículos 127, 130, 132, 141 del C.S.T., y el artículo 13, 53 y 55 de la Constitución Política

## **ERRORES MANIFIESTOS DE HECHO**

1º. Dar por demostrado, sin estarlo, que la convención colectiva de trabajo, en su cláusula 8.1.2., exige que la vinculación laboral igual o superior a sesenta meses, debe darse exclusivamente bajo un contrato de trabajo a término indefinido.

2º. Dar por demostrado, sin estarlo, que para efecto de la sumatoria de los sesenta meses de relación laboral a que se refiere la cláusula 8.1.2. de la Convención Colectiva de trabajo, no es viable sumar el período laboral regido por contrato de trabajo a término indefinido, el tiempo laborado bajo contrato de trabajo a término fijo.

3º. No dar por demostrado, estándolo, que la convención colectiva de trabajo en su cláusula 8.1.2. establece, a efecto de aplicar la garantía de estabilidad, que el tiempo de servicios requerido en dicha norma convencional, se refiere es a VINCULACION LABORAL, y no a CONTRATO LABORAL A TERMINO INDEFINIDO.

4°. No dar por probado, estándolo, que entre la demandante, RUTH HIDALGO MARTINEZ, y la demandada, CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR "CAJASAN", existió, para los efectos de la cláusula 8.1. 2. una vinculación laboral igual o superior a sesenta meses.

5°. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante al no haber laborado 60 meses bajo contrato de trabajo a término indefinido, no era titular de la garantía de estabilidad consagrada en la cláusula 8.1. 2. de la convención colectiva de trabajo, suscrita el día 18 de febrero de 1998.

6°. Dar por demostrado, sin estarlo, que la norma contenida en la cláusula convencional 8.1.2. no obliga al empleador a despedir, bajo las justas causas de terminación unilateral reguladas en el artículo 7° del D. L. 2351 de 1965, al personal cuya vinculación laboral, sea igual o exceda de sesenta meses.

7°. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandada no estaba obligada a aplicar el procedimiento convencional contemplado en la cláusula 11.2. de la convención colectiva de trabajo vigente de manera previa al despido de la demandante, por haber invocado como causa de la terminación del contrato una reestructuración administrativa y grave crisis económica.

8°. Dar por demostrado, no estándolo, que la aplicación del procedimiento convencional contemplado en la cláusula 11.2 de la convención colectiva de trabajo, solo procede cuando el empleador demandado, imputa una justa causa de despido, independientemente del tiempo de vinculación laboral del trabajador afectado.

9°. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada vulneró la cláusula 8.1.2., 11. 2. y 16 de la convención colectiva de trabajo al despedir sin justa causa, y sin previo procedimiento convencional a la demandante.

10°. Dar por demostrado, sin estarlo, que a la demandante le era aplicable la cláusula 8.1.1. de la convención colectiva de trabajo, y que por tal razón su contrato de trabajo podía ser terminado por las causales establecidas en los artículos 6,7 y 8 del Decreto 2351 de 1965, por ser su VINCULACION LABORAL inferior a 60 meses.

11. No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula 5.5 convencional es ineficaz al excluir del campo de aplicación convencional al personal vinculado por contrato de trabajo a término fijo.

### **SUSTENTACION DEL CARGO:**

Los errores de hecho anteriormente indicados, y los cuales se califican de manifiestos o evidentes, son consecuencia de la equivocada apreciación del siguiente documento auténtico, base probatoria única que tuvo en cuenta el fallador de segundo grado.

### **PRUEBA APRECIADA ERRONEAMENTE**

Convención Colectiva de trabajo suscrita el día 18 de febrero de 1998, entre la CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR "CAJASAN" y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR "SINALTRACOMFA" seccional Bucaramanga, para la vigencia comprendida entre el 1° de febrero de 1998 al 31 de enero de 2000.

Afirma el Tribunal que la controversia radica en el hecho de tomar el tiempo laborado en el primer contrato a término fijo para sumarlos con el trabajado en desarrollo del contrato de trabajo a término indefinido y tener así en cuenta la totalidad del tiempo laborado para efectos de

lo considerado en la convención que establece el reintegro, dado que para quienes hayan laborado por lapso igualo superior a 60 meses el contrato termina por las causales del artículo 7° del decreto legislativo 2351 de 1965, es decir con justa causa, y que la cláusula 16 convencional que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones, que se afirma no fue seguido, conlleva las consecuencias de la nulidad prevista en la cláusula 11 del mismo convenio colectivo.

En estricto sentido, el Tribunal definió claramente el problema jurídico, pero al confirmar la decisión de primera instancia, dio una solución incorrecta al mismo, como consecuencia de una equivocada apreciación de las normas contenidas en las cláusulas 5, 8, 11 y 16 de la convención colectiva de trabajo.

En efecto, el Tribunal, y con relación a la cláusula 5.5., consideró que para efectos de la consecución de un derecho convencional, no es dable sumar tiempos, respecto de los cuales se hallaba pactado que por la modalidad del contrato de trabajo a término fijo estaban excluidos de todos los beneficios convencionales.

Como consecuencia de lo anterior, solo era viable, para los efectos de la cláusula 8, tener en cuenta, única y exclusivamente el tiempo laborado bajo el contrato de trabajo a término indefinido, el cual precisó, para el caso de autos, en el período comprendido del 27 de junio de 1996 al 30 de septiembre de 1999.

Que por tanto, la terminación del contrato de trabajo para los trabajadores cuya vinculación laboral es inferior a 60 meses, conforme a la cláusula 8.1.1. de la convención, debe ser por las causales establecidas en los artículos 6, 7 y 8 del Decreto 2351 de 1965, y por las causales del artículo 7 ibídem para aquellos cuya vinculación sea igual o exceda de 60 meses.

Para concluir que la causa aducida por la demandada para el despido fue la reestructuración administrativa, que no corresponde a sanción alguna o sea consecuencia de una justa causa, y que al ser un despido sin justa causa solo origina la obligación para que el empleador pague la indemnización correspondiente.

Por ultimo, señaló que no era viable el reintegro consagrado en la cláusula convencional 11.2 por cuanto, y como ya se señaló, no había lugar a aplicar el procedimiento convencional (cláusula 16) porque la causa aducida por la empresa para la terminación del contrato fue la reestructuración administrativa y la crisis económica, y no alguna de las causales del artículo 7° citado.

Visto lo anterior se tiene, que las afirmaciones del Tribunal en relación con la convención colectiva adolecen de los errores de hecho enunciados, como paso seguida a demostrar.

De haber apreciado correctamente la cláusula 5.5. hubiese concluido que ella era manifiestamente ineficaz por vulnerar normas de carácter sustancial de orden legal y constitucional, en particular los artículos 13 y 43 del C. S. T. y 13, 53 y 55 de la Constitución Política, pues no es viable que por él solo hecho de ser trabajador vinculado por contrato de trabajo a término fijo sea excluido íntegramente de los beneficios convencionales. Es decir, la norma en mención, por lo menos en cuanto a lo referido a los trabajadores contratados a término fijo no les oponible, máxime que no fueron partes firmantes dentro del acuerdo convencional. Darle la eficacia a dicha exclusión convencional, permitió al Tribunal dejar de sumar el tiempo laborado bajo la modalidad a término fijo al tiempo laborado bajo contrato a término indefinido.

Y lo anterior, como consecuencia, de haber apreciado erróneamente el contenido de la cláusula 8 convencional, pues ella no limita el tiempo de labores, única y exclusivamente al ejecutado bajo un contrato de trabajo a término indefinido. Cuando la norma convencional habla de VINCULACION LABORAL, esta refiriéndose a un concepto más amplio que el de contrato a término indefinido, que permite, en aplicación del principio constitucional de favorabilidad, adicionar el tiempo laborado, independientemente de la clase de contrato de trabajo, y aún que el mismo sea discontinuo.

Entender la norma en la forma en que lo hizo el Tribunal, es restarle eficacia protectora a la misma, amén que desconoce un hecho físico ostensible: que la parte demandante estuvo laborando, esto es, vinculada laboralmente por más de 60 meses.

- Es un hecho incontrovertible que el demandante laboró para CAJASAN un período superior a 60 meses, independientemente que parte de él, hubiese sido bajo la férula de un contrato de trabajo a término fijo.

La norma de la cláusula 8.1.1. y 8.1.2. no restringen su campo de aplicación al tiempo laborado bajo contrato de trabajo a término indefinido, pues de ser así la norma quedaría inane, como sucede en el presente caso, donde la demandada, abusando de su facultad para dar por terminado el contrato de trabajo lo hace independientemente del tiempo total de servicios, que en este caso fue superior a 8 ochos (sic).

Como consecuencia, de la errada valoración de las cláusulas 5.5. y 8.1.2. el Tribunal consideró que la demandante no había laborado 60 meses o más bajo subordinación de la demandada, y que por tal vía, no era merecedora de la garantía de estabilidad contenida en esta última norma. En otras palabras, que como consecuencia de negar la viabilidad de la adición de los dos tiempos laborados, esto es, del 22 de agosto de 1991 y el 26 de junio de 1996 y del 27 de junio de 1996 y el 30 de septiembre de 1999, esto es, sin ninguna interrupción, la empresa demandada podía perfectamente dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, y que al proceder así no estaba en la obligación de dar aplicación al procedimiento convencional consagrado por el artículo 16.

Es importante señalar aquí, que en razón de la forma en la cual fue redactada la sentencia impugnada, se presenta una ambivalencia, esto es, que según la personal lectura del fallo, se entiende que solo es viable exigir la aplicación del procedimiento convencional consagrado en el artículo 16 cuando la demandada invoca una justa causa. Esto es, que sólo en el evento de imputarse una falta constitutiva de justa causa es viable exigir la aplicación del procedimiento convencional. Que en caso contrario, es decir, cuando el patrono decide despedir sin justa causa, no se requiere de la aplicación del procedimiento consagrado en la cláusula 16, independientemente que el trabajador afectado tenga o no sesenta meses de vinculación laboral.

Conforme a la particular forma de apreciar la convención colectiva, el Tribunal viene despojándola de sus efectos protectores, dado que, en primera medida niega la posibilidad de sumar tiempo laborado en diferentes contratos, así sean continuos, por el prurito de estar cumplidos parte de ellos, bajo contrato de trabajo a término fijo, y en segunda medida, restringe la aplicación del procedimiento convencional de la cláusula 16, solo en el evento en que el empleador impute justas causas.

Se equivoca el tribunal, al manifestar que la garantía consagrada en el numeral 8.1.2. solo es viable cuando el empleador decide promover contra el trabajador causales de despido justo,

dejando en consecuencia, al arbitrio del empleador demandado, cuando aplicar o no la regulación contemplada en la cláusula 16., pues si va a despedir sin justa causa simplemente le debe pagar la indemnización, dejando sin sentido la existencia normativa de esta cláusula 8.1.2., esto es, convirtiéndola en superflua.

La cláusula 16 se debe aplicar siempre que un trabajador con vinculación laboral igual o superior a sesenta meses vaya a ser despedido, por cuanto, la única forma de garantizar la estabilidad a este grupo de trabajadores es que se le invoque faltas que pueden constituirse en justas causas. Debe proscribirse la valoración hecha en el sentido, de que el empleador demandado puede despedir, aún sin justa causa, al trabajador vinculado laboralmente por o más de sesenta meses. Para esto téngase en cuenta el contenido de la cláusula 12.1 que limita el pago de la indemnización a los trabajadores despedidos sin justa causa en los términos de la cláusula 8.1.1.

Por otra parte, la cláusula 11.1. exige la aplicación de los requisitos y formalidades previstas convencionalmente, en el evento que pretenda dar por terminado el contrato de trabajo conforme a las causales del artículo 7º del D. L. 2351 de 1965, que no son otros, a quienes han estado vinculados laboralmente por un tiempo igualo superior a 60 meses. Para este personal, no existe indemnización legal o convencional por despido, solo es viable, o permanecer en sus cargos o ser despedidos con justa causa.

El apreciar mal la convención colectiva de trabajo, en la forma como se ha demostrado, conllevó a que el tribunal confirmase la absolución resuelta por el juez a - quo, dado que al concluir, erradamente, y en contravía del principio constitucional de favorabilidad, que el actor no estuvo vinculado por más de sesenta meses al servicio de CAJASAN, como consecuencia de la negativa de colacionar los tiempos de servicios cumplidos bajo distinta modalidad contractual, le impidió a la parte demandante gozar de la garantía convencional de estabilidad, representada en la circunstancia de ser solo posible su despido mediante la invocación de una justa causa.

De haber apreciado correctamente el documento auténtico contentivo de la convención colectiva de trabajo, el Tribunal habría revocado la absolución dispuesta por el a - quo bajo la consideración de que la expresión "aquellos trabajadores cuya vinculación laboral sea igual o exceda de sesenta meses" hace relación al tiempo material e efectivamente servido, sin que se pueda restringir su alcance únicamente al tiempo laborado bajo un contrato de trabajo indefinido, por cuanto, las partes que suscribieron la convención colectiva no supeditaron los sesenta meses a una modalidad específica de contratación en lo que tiene que ver con la duración definida o indefinida del contrato.

Resulta acorde con los principios jurídicos que iluminan la regulación del trabajo humano, comprender la cláusula convencional 8.1.2. en el sentido referido a tiempo realmente laborado, y por tal vía, haber exigido imperativamente a la entidad demandada invocar, como única forma correcta desde el punto de vista convencional, cualquiera de las causales establecidas en el artículo 7º del D. L. 2351 de 1965, previa comprobación de la causal alegada.

La interpretación del Tribunal socava el principio constitucional de igualdad en la medida que da un tratamiento discriminatorio, basado en una norma evidentemente ineficaz la cláusula 5.5.-, a la contratación a término fijo".

## VII. LA RÉPLICA

Asevera que el cargo no puede prosperar por cuanto el Tribunal no interpretó equivocadamente la convención colectiva de trabajo sino que se ajustó a su contenido, dado que sus disposiciones

no aplican para el personal vinculado por contrato a término fijo, sino a los de término indefinido bajo cuya vigencia la demandante no laboró sesenta meses.

## VIII. SE CONSIDERA

Se comienza por anotar que para una mejor comprensión de la decisión a tomar, debe advertir inicialmente la Corte que los siguientes presupuestos fácticos son aceptados tanto por las partes como por el Tribunal: 1.- La actora prestó servicios a la demandada mediante contrato de trabajo fijo entre el 22 de agosto de 1991 y el 26 de junio de 1997. 2.- Que igualmente laboró para la accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido entre el 27 de junio de 1997 y el 30 de septiembre de 1999, y 3. Que la actora fue despedida en esta última fecha por decisión unilateral de la empleadora, alegando la difícil situación por la que atravesaba en ese momento, causada por el deterioro de los ingresos por aportes parafiscales y la paulatina reducción en las ventas de mercadeo y servicios.

Delimitado el marco anterior, se analiza a continuación la convención colectiva de trabajo suscrita el 18 de febrero de 1998 entre Cajasán y el Sindicato "SINALTRACOMFA", con vigencia de dos años contados entre el 1º de febrero de 1998 y el 31 de enero de 2000, obrante en los folios 65 a 92 del cuaderno en el que actuó el Juzgado.

En efecto, la cláusula quinta, en lo pertinente, dispone:

### "5.- BENEFICIARIOS DE LA CONVENCION.

5.1. Será beneficiarios de la presente Convención todas las personas vinculadas a CAJASAN por contrato de trabajo, salvo las excepciones que se consagran en la misma convención...

5.5. Se exceptúan de los beneficios de la presente Convención, los trabajadores que renuncien expresamente a ello, así como todos los trabajadores vinculados a CAJASAN como de representación del Empleador (o de Dirección, Confianza o manejo), por contrato de trabajo a término fijo o para la ejecución de una obra determinada de acuerdo a la Cláusula Novena de esta convención".

La cláusula octava de dicho convenio, en lo que interesa al recurso, es del siguiente tenor:

### "8. TÉRMINOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

8.1. Los contratos de trabajo pactados entre CAJASAN y sus trabajadores, serán por regla general a término indefinido y terminarán de la siguiente manera:

8.1.1. Por las causales establecidas en los artículos 6, 7 y 8 del Decreto Legislativo de 1965, para aquellos trabajadores cuya vinculación laboral sea inferior a sesenta (60) meses.

8.1.2. Por las causales establecidas en el artículo 7º del Decreto Legislativo 2351 de 1965, para aquellos trabajadores cuya vinculación laboral sea superior a sesenta (60) meses...".

PARÁGRAFO I: Se aclara expresamente que para este numeral se terminarán también los contratos de trabajo por los siguientes literales del artículo 6 del Decreto Legislativo 2351 de 1965:

a) Por muerte del trabajador. (Folios 68 y 69).

- b) Por mutuo consentimiento
- e) Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- f) Por suspensión de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días.
- g) Sentencia ejecutoriada.
- i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

8.1.3. Por las causales establecidas en los artículos 6, 7 y 8 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, para los trabajadores de Dirección, Confianza o Manejo. Para efectos convencionales o sindicales se consideran como cargos de Dirección, Confianza o Manejo los siguientes: Director General, Subdirectores, Asistentes de Subdirección, Jefes de Departamento, Auditor Interno, Asistente de Auditoría Interna, Asistente de Revisoría Fiscal, Asistente de Control Presupuestal, Secretaria del Consejo Directivo, Jefes de Sección, Profesional de Proyectos, Profesional de Organización y Métodos, Profesional de Sistemas, Asesor Técnico, Coordinador General Puntos de Ventas, Coordinador General Droguerías, Administradores I, II, III de Supermercados, Cajera General y Secretaria de la Dirección General.

8.2. En los casos de terminación del contrato de trabajo para los trabajadores que no son de Dirección, Confianza o Manejo, con fundamento en las causales del Artículo 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, deberá probarse previamente a la realización del despido la causal o causales invocadas".

A su turno, la cláusula décima primera, determina:

#### "11. DESPIDO SIN EL LLENO DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS:

11.1. En los casos de terminación del contrato de trabajo por parte de CAJASAN, dando aplicación a cualesquiera de las causales contemplados en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, CAJASAN deberá llenar los requisitos y formalidades previstos convencionalmente.

11.2. Si CAJASAN violare tales requisitos o formalidades convencionales, se entenderá que el despido es nulo y por lo tanto que el contrato de trabajo continuará vigente y que la no prestación del servicio se produjo por culpa de la Entidad, razones por las cuales el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el salario y las prestaciones legales y extralegales hasta tanto se le reintegre al cargo que desempeñaba y en las mismas condiciones de trabajo preexistentes al momento del despido nulo". (folio 69).

Ahora, el problema planteado a la Corte se concreta al alcance de la expresión "vinculación laboral" que aparece en la segunda de las cláusulas contractuales transcritas. Para el Tribunal, a manera de síntesis, dicha expresión solo hace referencia a la contratación regida por un contrato a término indefinido y no cubre al tiempo laborado por contrato a término fijo, dado que esta modalidad de contrato está excluido del campo de aplicación convencional, mientras que para la censura no existe convencionalmente la exclusión a la que hace referencia el ad quem.

La razón está del lado de la censura, pues en sentido natural y obvio cuando se habla de vinculación laboral de una manera general, se supone que ella estuvo regida por una de las diversas modalidades que pueden asumir los contratos de trabajo en cuanto a su duración, es

decir a término fijo, indefinido o por la duración de la obra o labor contratada. La convención en ese punto no hace ninguna discriminación y restitución, por lo que debe entenderse que alude al tiempo de servicios realmente prestado sin importar la modalidad de contratación.

Por lo anterior resulta impertinente la equivocada distinción que hizo el ad quem, al hacerle derivar a la disposición convencional unos alcances que no tiene y en cuyo contenido no se evidencia un asomo siquiera de que las partes hubieran tenido una intención en ese sentido, lo cual encierra una extrema gravedad hermenéutica.

El Tribunal apoya su tesis acudiendo a la cláusula 5.5 que excluye como beneficiarios de la convención, entre otros, a los trabajadores de Cajasan vinculados por contrato a término fijo. Sin embargo, no tenía porqué apoyarse en ese precepto, primero porque la cláusula octava tiene la autonomía suficiente para derivar los efectos pretendidos por la demandante, y segundo porque aquel regula una situación diferente como son los beneficiarios de la convención.

Así las cosas resulta evidente, en consecuencia, el error manifiesto en que incurrió el juez colegiado al apreciar la cláusula 8ª de la convención colectiva de trabajo atrás mencionada y excluir el tiempo servido por la demandante bajo contrato a término fijo. Y como ese error es en realidad la vértebra de la acusación, es suficiente para quebrantar la sentencia, como en efecto se decretará. En sede de instancia, la Corte observa:

Al tenor de lo dispuesto en la citada cláusula bajo el número 8.1.2, los contratos de trabajo de los asalariados cuya vinculación laboral sea igual o exceda de los sesenta meses, solo pueden ser terminados con invocación de algunas de las causales establecidas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965. Sin embargo, los motivos aducidos por la Empresa para despedir a la demandante, no encuadran dentro de algunas de las causales contempladas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965. Y como la cláusula 8.2. impone que estas causales para los trabajadores que no son de dirección, confianza o manejo deben ser probadas previamente al despido, sucede que ello no ocurrió con la demandante quien se desempeñó como Promotora de servicios, cargo que no tiene ninguna de esas connotaciones.

Por tanto, para que la empresa pudiera despedir válidamente a la demandante era necesario invocar las causales contempladas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 19765 y probar las mismas antes de su desvinculación. Como no siguió ese procedimiento, la consecuencia es la prevista en la cláusula 11.2, es decir que el despido de la actora es nulo; que su contrato de trabajo continua vigente, pues la no prestación del servicio fue por culpa de su empleadora, y que tiene derecho al pago de los salarios y prestaciones causados durante el tiempo en que permanezca cesante. Igualmente se condenará a la demandada a pagar los aportes a la seguridad social causados durante ese lapso, puesto que la vigencia del vínculo contractual laboral, como si no hubiera terminado, implica ese efecto. De otro lado, la permanencia del vínculo contractual laboral supone que los pagos efectuados por la empleadora a la finalización ilegal de dicho vínculo por concepto de auxilio de cesantía e indemnización por despido perdieron su causa o razón de ser, por lo que se le autorizará para que descuenta del monto de las condenas que por salarios y prestaciones sociales se le impondrán, las sumas pagadas por los referidos conceptos.

No hay lugar a costas en el recurso extraordinario. Las de primera y segunda instancia son a cargo de la demandada.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia proferida por el

Tribunal Superior de Bucaramanga el 27 de febrero de 2004, en el proceso ordinario adelantado por RUTH HIDALGO MARTÍNEZ contra la CAJA SANTANDEREANA DE SUBSIDIO FAMILIAR –CAJASAN.

En sede de instancia, REVOCA la proferida por el Juzgado Tercero Laboral de Bucaramanga, el 30 de julio de 2002 y en su lugar CONDENA a la demandada a reintegrar a la demandante al cargo que ocupaba en el momento de su despido, y a pagarle los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social causados o que se causen entre la fecha de desvinculación y aquella en sea reintegrada efectivamente, declarándose sin solución de continuidad el contrato de trabajo. Autoriza a la demandada a descontar del valor de las condenas impuestas, lo pagado a la demandante por cesantías e indemnización.

Costas como se indicó en la parte motiva.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLIQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

CAMILO TARQUIINO GALLEGO

CARLOS ISAAC NADER

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

ISAURA VARGAS DIAZ

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

Secretaria

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo