

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No 32.547

Acta No. 24

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de junio de dos mil nueve (2009).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso DEIDY YINETH CARRASQUILLA REAL contra la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Sala Única de Decisión, dictada el 18 de enero de 2007 en el proceso ordinario laboral que promovió la recurrente contra el INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES.

I. ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, Deidy Yineth Carrasquilla Real demandó al Instituto de Seguros Sociales, con miras a que –en lo que interesa estrictamente al recurso de casación- previas las declaratorias de que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos cronológicos fueron el 2 de diciembre de 1996 y el 30 de junio de 2003, y de que el contrato de trabajo fue terminado unilateralmente, sin justa causa por el empleador, se lo condene a reintegrarla y a pagarle las primas de navidad causadas y no prescritas. En subsidio, recabó condena por concepto de indemnización por despido injusto, junto con la indexación y los intereses moratorios.

Afirmó que ella y el Instituto de Seguros Sociales celebraron, en forma permanente y sucesiva, varios contratos de prestación de servicios, entre el 2 de diciembre de 1996 y el 30 de junio de 2003; que la labor desempeñada abarca cronológicamente el lapso ininterrumpido del 2 de diciembre de 1996 al 30 de junio de 2003; que las labores fueron realizadas de manera personal, en los horarios de trabajo fijados para el personal de planta, bajo la permanente y continuada subordinación al personal jerárquicamente superior, de planta o en algunas ocasiones también de contrato; que, a pesar de las interrupciones formales entre uno y otro contrato, en razón de la naturaleza de la función y la necesidad del servicio, siguió prestando sus servicios en forma

ininterrumpida “y con el claro propósito de aparentar una solución de continuidad en la prestación del servicio, que en realidad nunca ocurrió, o dichos lapsos fueron muy precarios, en días laborales como fines de semana, en tanto se realizaba la 'legalización' o formalización del siguiente contrato”; que el demandado dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin justa causa, “al no renovar el contrato que sucesiva y permanentemente se había renovado a partir del 02 de Diciembre de 1996, a pesar de la vocación de permanencia de mi representada en su empleo y sin agotar el procedimiento establecido en el artículo 5° de la Convención Colectiva, vigente a la fecha de terminación del contrato, como consecuencia del cese de actividades programado y ejecutado por SINTRAISS para el día **30 de Abril de 2004, que originó la orden impartida mediante memorando DHR-SB-0476, del 20 de Mayo de 2003, en el cual impone la obligación de recuperar a contratistas y personal de planta el día del paro en los horarios establecidos entre el 21 y 27 de mayo, dicho documento obra como prueba a folio 30, del cuaderno 3 de pruebas, y que demuestra plenamente el carácter subordinación (sic) de los servicios, como elemento esencial de la relación laboral**”; que “Con ocasión y como consecuencia de un cese de actividades realizado el treinta de abril de 2003, programado y patrocinado por la Organización Sindical de la Entidad, el contrato que venía siendo renovado, sucesivamente durante seis (6) años, fue intempestivamente suspendido ó no fue renovado. Constituyéndose este hecho en una terminación unilateral sin justa causa por parte del patrono, quien adelanto (sic) los trámites pertinentes ante la Inspección del Trabajo, levantando las correspondientes actas y firmando dichos documentos”; y que es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, que regía a la fecha de terminación del contrato de trabajo, celebrada entre el Instituto de Seguros Sociales y el Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Social, vigente desde el 1 de noviembre de 2001 hasta el 31 de octubre de 2004.

El ente llamado a la causa, al contestar el libelo, a la par de negar que la demandante hubiese estado vinculada por contrato de trabajo, sostuvo, fundamentalmente, que aquélla prestó servicios personales en virtud de contratos de prestación de servicios, sin subordinación jurídica alguna, y que hubo interrupciones entre los contratos, “luego no es congruente hablar de vinculación al Instituto en forma ininterrumpida”. Se opuso a los pedimentos de la demanda; y propuso la excepción de prescripción.

Tramitado el proceso por los canales de ley, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso desató el lazo jurídico de instancia por sentencia del 24 de marzo de 2006. En su virtud, denegó todas y cada una de las pretensiones de la demanda; e impuso las costas a la parte actora.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Apeló la parte demandante. El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Sala Única de Decisión, en la sentencia aquí acusada, revocó el fallo apelado, y, en su lugar, declaró que entre el Instituto de Seguros Sociales y la promotora de la litis existieron “sendos” contratos de trabajo “a término fijo, todos finalizados por expiración del plazo, con vigencia de:

“1.- del 5 de diciembre de 1996 al 28 de febrero de 1998, 444 días.

“2.- del 2 de marzo de 1998 al 30 de marzo de 1999, 389 días.

“3.- del 5 de abril al 30 de septiembre de 1999, 176 días.

“4. del 4 de octubre de 1999 al 30 de enero del 2000, 117 días.

“5.- del 3 de febrero del 2000 al 31 de mayo del 2000, 119 días.

“6.- del 8 de junio al 30 de septiembre del 2000, 113 días.

“7.- del 9 de octubre del 2000 al 30 de septiembre del 2001, 352 días.

“8.- del 24 de octubre del 2001 al 8 de diciembre de 2001, 45 días.

“9.- del 13 de diciembre de 2001 al 15 de abril de 2003, 483 días.

“10.- del 23 de abril de 2003 al 30 de junio del 2003, 68 días”.

Condenó al Instituto de Seguros Sociales a pagar a la demandante cesantía, intereses de cesantía, prima de servicios, vacaciones y prima de vacaciones, en los montos ahí precisados, que se causaron durante los siguientes contratos de trabajo: del 9 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2001; del 24 de octubre al 8 de diciembre de 2001; del 13 de diciembre de 2001 al 15 de abril de 2003; y del 23 de abril al 30 de junio de 2003. Dispuso que todos los valores se indexaran a partir de su exigibilidad y hasta el momento de su pago.

Absolvió al demandado de las demás pretensiones; declaró probada la excepción de prescripción, respecto de las acreencias sociales causadas antes del 8 de octubre de 2000; gravó con las costas de la primera instancia a la parte demandada, en un 70%; y no dedujo condena en costas en la segunda instancia.

El Tribunal comenzó por destacar que el marco de la decisión lo constituyen los siguientes puntos: si existe contrato de trabajo entre la demandante y el demandado; si existe un único contrato de trabajo o varios de acuerdo con los documentos suscritos y que obran en el proceso; si es viable el reintegro de la actora al cargo que venía desempeñando; de no ser viable el reintegro, si procede despachar las súplicas invocadas como subsidiarias; y si procede o no la excepción de prescripción planteada por el demandado.

En el camino de establecer si hubo o no contrato de trabajo entre las partes, luego de reproducir varios textos legales y pronunciamientos de la Corte Constitucional, y de constatar los distintos contratos de prestación de servicios celebrados, el ad quem centró su atención en determinar si, en atención a las actividades de auxiliar de servicios administrativos que correspondía ejercer a la actora, el Instituto de Seguros Sociales estaba o no autorizado para celebrar ese tipo de contrato. En ese sentido, señaló que los contratos de prestación de servicios pueden celebrarse con personas naturales frente a dos situaciones: cuando dichas actividades no pueden realizarse con personal de planta o requieren de conocimientos especiales.

Sobre esas bases, apuntó:

“Ahora, quienes ejercen las actividades de auxiliar de servicios administrativos en beneficio del Instituto demandado, por ministerio de la ley son trabajadores oficiales, actividad en la cual no se requiere de conocimientos especializados para ejercerla, debía entonces el demandado demostrar la necesidad de contratar personal para el ejercicio de esa actividad en forma temporal, por carecer de personal de planta que desempeñara esa función, lo cual omitió probar”, conforme a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 22 de marzo de 2000 (Rad. 12.960), de la que transcribió un pasaje.

A continuación, expresó:

“Siguiendo los fundamentos de las jurisprudencias transcritas, como se dijo anteriormente, no demostrado por el Instituto que carecería de personal de planta para desarrollar la actividad por el cual contrató a la actora, para la Sala existieron entre la demandante y el Instituto sendas vinculaciones laborales como trabajador oficial en razón a que no hubo la continuidad que se afirma en la demanda, que ésta fue sujeta a órdenes, jornada laboral y desarrollando su actividad con bienes suministrados por el Instituto, dado que no se desvirtuó la presunción de contrato de trabajo establecida en el Art. 20 del Decreto 2127 de 1945. Además, la prueba testimonial recibida, CARLOS FIGUEROA y MIGUEL DIAZ, al unísono manifiestan que, la actora recibía órdenes del jefe inmediato, cumplía un horario, debía pedir permiso para ausentarse del sitio de trabajo, desempeñando otras funciones que le solicitaba su jefe, corroborando así la afirmación que, existía realmente subordinación. Igualmente dichos testigos afirman que realmente si hubo algunas interrupciones entre uno y otro contrato”.

Concluyó que la vinculación laboral se dio en diez períodos: del 5 de diciembre de 1996 al 28 de febrero de 1998; del 2 de marzo de 1998 al 30 de marzo de 1999; del 5 de abril al 30 de septiembre de 1999; del 4 de octubre de 1999 al 30 de enero de 2000; del 3 de febrero al 31 de mayo de 2000; del 8 de junio al 30 de septiembre de 2000; del 9 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2001; del 24 de octubre al 8 de diciembre de 2001; del 13 de diciembre de 2001 al 15 de abril de 2003; y del 23 de abril al 30 de junio de 2003. Y puntualizó que “Las interrupciones entre uno y otro no permiten declarar la unidad de contrato pretendida en las alegaciones del actor”, en cuyo respaldo transcribió un segmento de la sentencia de esta Sala del 17 de septiembre de 2003 (Rad. 20.946).

Pasó el juez de la apelación a examinar las pretensiones de la demanda. Al respectó, señaló:

“Partiendo entonces la Sala de la base que efectivamente entre las partes existieron sendos contratos de trabajo por los lapsos antes determinados, **despachando así negativamente la primera pretensión principal**, se centra al estudio de los demás puntos de inconformidad de los impugnantes. Como quiera que se ha dicho que la realidad fueron contratos a término fijo, también se **despacha negativamente la segunda pretensión principal**

“En cuanto a la **tercera pretensión principal, relacionada con el reintegro de la demandante**, al cargo que venía desempeñando, **se niega la misma**, de conformidad con lo preceptuado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2001-2004 celebrada entre el Instituto demandado y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Seguridad Social, aplicable por extensión a la demandante, pues se celebró por un Sindicato mayoritario, es decir por tener afiliados más de la tercera parte del total de los trabajadores de la entidad y en aplicación de lo previsto en el Art. 5 de dicha Convención.

“La norma invocada da a entender que protege la estabilidad laboral de los empleados vinculados a término indefinido, pues cuando el trabajador opta por la indemnización en dinero, todos sus literales parten del supuesto de un tiempo de servicios 'continuo', además que no tendría explicación lógica que una entidad del Estado, no pueda dar por terminado un contrato a término fijo, cuando se cumple el plazo pactado. Como en el caso que nos ocupa, la ficción de la contratación administrativa se derrumba, para darle paso a la relación laboral, dada la interrupción de los períodos, debemos concluir que, fueron sendos contratos de trabajo a término fijo, para los cuales no se consagró por lógica elemental, el reintegro, pues se parte del supuesto que se terminan al cumplimiento de su plazo”.

Finalmente, el juez de la segunda instancia, negó la prima de navidad, “por prohibición expresa

del artículo 1 del decreto 3148 de 1.968, en tanto la Convención contempla una similar”.

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la parte demandante. El alcance de la impugnación lo planteó así:

“Se pretende con la interposición del recurso extraordinario que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia CASE PARCIALMENTE la sentencia impugnada en cuanto absolvió de la petición principal de reintegro (y del consecuencial pago de salarios y prestaciones sociales causados entre la fecha del despido y del reintegro) y de las primas de navidad o en subsidio (del reintegro) de la indemnización por despido, para que una vez constituida en sede de instancia REVOQUE la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso en cuanto absolvió de la petición de reintegro y disponga el reintegro de la demandante al cargo desempeñado y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir entre la fecha del despido y la del reintegro y en cuanto absolvió de las primas de navidad para que en su lugar disponga el reconocimiento de estas. Subsidiariamente (de no concederse en sede de instancia el reintegro) se pretende que se REVOQUE la sentencia de primer grado en cuanto absolvió de la indemnización por despido con indexación.

“Proveerá sobre costas”.

Con esa finalidad formuló un cargo, que fue objeto de réplica.

CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia gravada de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 1, 11, 12 y 17 de la Ley 6 de 1945; 1, 2, 3, 47, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 38 del Decreto 2351 de 1965; 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 11 del Decreto 3135 de 1968; 51 del Decreto 1848 de 1969; y 1 del Decreto 3148 de 1968.

Dice que la violación se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho, con carácter de evidentes:

No dar por demostrado, estándolo, que, de acuerdo con la convención colectiva de trabajo suscrita por el Instituto de Seguros Sociales con Sintraseguridadsocial, los contratos de trabajo que celebre dicha entidad con sus servidores son contratos de trabajo a término indefinido.

No dar por demostrado, estándolo, que los contratos de trabajo a término fijo que celebre el ISS han de obedecer a circunstancias excepcionales.

Dar por demostrado, sin estarlo, que los contratos de trabajo celebrados entre las partes fueron a término fijo.

No dar por demostrado, estándolo, que los contratos de trabajo que se ejecutaron entre las partes fueron a término indefinido.

Dar por demostrado, sin estarlo, que el último contrato de trabajo ejecutado entre las partes se terminó por vencimiento del plazo pactado.

No dar por demostrado, estándolo, que la demandante fue despedida en forma unilateral y sin que existiera justa causa para el efecto.

No dar por demostrado, estándolo, que la prima convencionalmente establecida se pactó en

adición a la prima legal (de navidad).

Manifiesta que los errores de hecho señalados fueron consecuencia de “La apreciación equivocada de la convención colectiva de trabajo suscrita por el **ISS** con **SINTRASEGURIDAD SOCIAL** para el período 2001-2004.”.

Al iniciar el desarrollo del cargo, destacó que el Tribunal absolvió del reintegro y de la indemnización por despido injusto, subsidiariamente reclamada, por considerar que los contratos de trabajo que en realidad ligaron a las partes fueron a término fijo y no a término indefinido.

Después de reproducir dos pasajes del fallo recurrido, anotó:

“Significa lo anterior, que pese a que el Tribunal sostuvo que la convención colectiva de trabajo era aplicable a la demandante, negó el reintegro deprecado en forma principal (y la indemnización pedida en forma subsidiaria) al estimar que los contratos de trabajo que en realidad ligaron a las partes lo fueron por término fijo y no por término indefinido, concluyendo consecuentemente que la relación laboral finalizó por vencimiento del plazo contractualmente pactado.

“Se estima que la conclusión a la que arribó el Tribunal sobre el carácter a término fijo de los contratos de trabajo ejecutados entre las partes, atendiendo el tenor de la misma convención colectiva de trabajo, es ostensiblemente equivocada”.

Transcribió los artículos 5 y 117 de la convención colectiva de trabajo. A continuación, expresó:

“La recta apreciación de la convención colectiva de trabajo aducida en el proceso permite afirmar que los contratos de trabajo que se ejecuten entre el **INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES** y sus servidores serán por principio contratos de trabajo a término indefinido; y únicamente podrán celebrarse contratos a término fijo con la finalidad y condiciones excepcionales establecidas en el artículo 5° del estatuto convencional.

“Por ello se sostiene que el fallador de segundo grado se equivocó en forma notoria al sostener que los contratos de trabajo ejecutados entre las partes fueron a término fijo, razonamiento que tuvo como base el plazo acordado en los contratos de prestación de servicios suscritos entre ellas; desconociendo en forma evidente el pacto convencional, pese a reconocer que la demandante era beneficiaria de las normas convencionales.

“De conformidad con la convención colectiva de trabajo sólo podía concluirse que los contratos de trabajo lo fueron a término fijo si se hubiese demostrado que ellos se celebraron para cubrir vacancias temporales, por licencias de maternidad, incapacidades, vacaciones, licencias voluntarias sin remuneración, suspensión por orden judicial, o administrativa, permisos sindicales, compensatorios o comisiones de estudio”.

Señaló que el ad quem, al haber apreciado en forma equivocada la convención colectiva de trabajo, no advirtió la claridad de las normas convencionales y se apresuró a calificar los contratos de trabajo como a término fijo, sin advertir el carácter excepcional de los mismos.

Agregó:

“Inclusive, el propio Tribunal reconoció un hecho que impedía sostener que de acuerdo con la convención los contratos de trabajo celebrados fueran a término fijo, al afirmar que ‘...debía entonces el demandado demostrar la necesidad de contratar personal para el ejercicio de esa

actividad en forma temporal, por carecer de personal de planta que desempeñara esa función, lo cual omitió probar...'; argumento que descarta la presencia de las condiciones excepcionales exigidas por la convención para que el contrato de trabajo pudiese ser celebrado a término fijo”.

Indicó que el razonamiento jurídico contenido en la sentencia recurrida no es en sí mismo equivocado, puesto que podría ser válido si no existieran las cláusulas convencionales específicas aplicables al caso, lo que explica que el cargo no se formule por la vía directa, sino por la indirecta, “pues el error del Tribunal radicó en no advertir en forma cabal la regulación convencional sobre la modalidad de los contratos laborales al interior del ISS”.

Sobre las primas de navidad, apuntó que el juez de segunda instancia las denegó, sin observar que la convención colectiva de trabajo pacta expresamente la compatibilidad de las primas convencionales con las primas legales.

Luego de transcribir el artículo 50 de la convención colectiva celebrada por el ISS con Sintraseguridadsocial, para el período 2001-2002, manifestó:

“Si el Tribunal hubiese apreciado cabalmente la convención colectiva de trabajo no habría absuelto de las primas de navidad (que son las primas de orden legal para los trabajadores oficiales del ISS), pues la convención colectiva expresamente reconoce la prima convencional o extralegal en adición a la legal y no en exclusión de esta.

“Es claro que la voluntad de las partes que suscribieron la convención colectiva de trabajo fue generar un beneficio adicional para los trabajadores oficiales de la entidad y no repetir la prestación legalmente consagrada (no tendría sentido crear una prima extralegal equivalente a 30 días de salario en sustitución de la prima legal, pues esta tiene ese mismo valor)”.

LA RÉPLICA

A juicio de la parte demandada, hubo un correcto análisis desde la perspectiva de las cláusulas 5 y 117 de la convención colectiva de trabajo, “en total coherencia con todos y cada uno de los términos de iniciación; terminación y liquidación de los plurales contratos convenidos con la Señora Auxiliar del ISS; a tal punto que resultó perfectamente alinado el término fijo de esta contratación oficial”. Y añadió que ello lo corroboran todos y cada uno de los intervalos cortos a veces, en ocasiones largos, que mediaron entre la celebración de unos y otros contratos.

Cuanto a la absolución por concepto de las primas de navidad, consideró que el Tribunal hizo una interpretación válida de la convención colectiva de trabajo pactada, con fundamento en la expresa prohibición legal consagrada en el artículo 1 del Decreto 3148 de 1968. Y recordó que, en reiterada jurisprudencia, la Corte ha dicho que cuando se está frente a varias interpretaciones de la convención colectiva, que resultan válidas, no se comete error de hecho.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En el propósito de lograr el quiebre de la sentencia gravada, en el punto de la denegación del reintegro, el cargo, orientado por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, le achaca al Tribunal la comisión de cinco (5) errores evidentes de hecho, producto de la apreciación equivocada de la convención colectiva de trabajo celebrada por el Instituto de Seguros Sociales y Sintraseguridadsocial, para el período 2001-2004, concretamente de sus artículos 5 y 117.

El artículo 5 de la convención colectiva es del siguiente tenor literal:

“ARTICULO 5. ESTABILIDAD LABORAL

“El Instituto garantiza la estabilidad en el empleo de sus Trabajadores Oficiales y en consecuencia no podrá dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo sino tan solo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 1° del mismo Decreto y de lo establecido en el inciso 16 del artículo 108 ésta Convención Colectiva. No producirá efecto alguno la terminación unilateral de un contrato de trabajo que se efectúe pretermitiendo lo estipulado anteriormente y en consecuencia, el trabajador, mediante sentencia judicial, tiene derecho al restablecimiento del contrato mediante el reintegro en las mismas condiciones de empleo que gozaba anteriormente sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, o la indemnización prevista en esta Convención a opción del trabajador.

“Cuando el Instituto de por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral sin justa causa, deberá reconocer y pagar al Trabajador Oficial afectado una indemnización por despido así:

“a) Cincuenta (50) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año.

“b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán treinta (30) días de salario adicional sobre los cincuenta (50) básicos del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

“C) Si el Trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicios continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta y cinco (35) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

“d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán cincuenta y cinco (55) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del literal a) por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

“La terminación unilateral del contrato de trabajo no da lugar a la indemnización prevista en este artículo en los siguientes eventos:

“Si se acuerda o se ordena establecer el contrato en los mismos términos y condiciones que lo regían a la fecha de la ruptura.

“Si es como consecuencia de la aplicación de una sanción disciplinaria.

“Los Trabajadores Oficiales se vinculan al Instituto mediante contrato de trabajo escrito, a término indefinido, el cual tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen.

“Excepcionalmente, para labores netamente transitorias, el Instituto celebrará contratos de trabajo escritos, a término fijo, y tantas veces como sea necesario, cuya duración no puede ser superior a la del cargo que se reemplaza, para cubrir vacancias temporales, por licencias de maternidad, incapacidades, vacaciones, licencias voluntarias sin remuneración, suspensión por orden judicial o administrativa, permisos sindicales, compensatorios, comisiones de estudio y por duración de la obra o labor y para cubrir vacancias definitivas mientras se realiza el proceso

de selección.

“Los servidores del Instituto vinculados a la firma de la presente Convención, no clasificados como Empleados Públicos en los estatutos del I.S.S son Trabajadores Oficiales con contrato de trabajo a término indefinido; a estos servidores no se les aplica el período de prueba, ni el plazo presuntivo. No obstante, aquellos servidores del Instituto que se vincularon a partir del 1 de enero de 1995 con antiguo nombramiento provisional y se vinculen o se hayan vinculado a partir del 20 de noviembre de 1996 como Trabajadores Oficiales, en su contrato de trabajo el período de prueba de dos (2) meses y el plazo presuntivo”.

El Tribunal sólo aludió a esta disposición convencional cuando negó la tercera pretensión principal, atinente al reintegro de la promotora de la litis. Dijo textualmente:

“En cuanto a la tercera pretensión principal, relacionada con el reintegro de la demandante, al cargo que venía desempeñando, se niega la misma, de conformidad con lo preceptuado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2001-2004 celebrada entre el Instituto demandado y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Seguridad Social, aplicable por extensión a la demandante, pues se celebró por un Sindicato mayoritario, es decir por tener afiliados más de la tercera parte del total de los trabajadores de la entidad y en aplicación de lo previsto en el Art. 5 de dicha Convención.

“La norma invocada da a entender que protege la estabilidad laboral de los empleados vinculados a término indefinido, pues cuando el trabajador opta por la

indemnización en dinero, todos sus literales parten del supuesto de un tiempo de servicios 'continuo', además que no tendría explicación lógica que una entidad del Estado, no pueda dar por terminado un contrato a término fijo, cuando se cumple el plazo pactado. Como en el caso que nos ocupa, la ficción de la contratación administrativa se derrumba, para darle paso a la relación laboral, dada la interrupción de los períodos, debemos concluir que, fueron sendos contratos de trabajo a término fijo, para los cuales no se consagró por lógica elemental, el reintegro, pues se parte del supuesto que se terminan al cumplimiento de su plazo”.

Al discurrir de esa manera, no obstante que los transcribió, no les hizo producir ningún efecto a los siguientes apartes del artículo 5° en comento en los que se establece, con total claridad, en primer término, que “Los Trabajadores Oficiales se vinculan al Instituto mediante contrato de trabajo escrito, a término indefinido, el cual tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen; y, en segundo lugar, que “Los servidores del Instituto vinculados a la firma de la presente Convención, no clasificados como Empleados Públicos en los estatutos del I.S.S son Trabajadores Oficiales con contrato de trabajo a término indefinido”.

Para la Corte es claro que de los fragmentos del artículo en cuestión se desprende que, como regla general, quienes trabajan al servicio del demandado como trabajadores oficiales están vinculados mediante un contrato de trabajo a término indefinido; por manera que si el juzgador concluyó que en realidad la actora estuvo vinculada laboralmente a través de un contrato de trabajo, ha debido igualmente concluir que ese contrato de trabajo, en cuanto a su duración, lo fue a término indefinido, pues esa disposición convencional así obliga a entenderlo.

Es cierto que el Tribunal encontró que la actora no prestó sus servicios de manera continua sino que hubo interrupciones, pero esa circunstancia no impedía que se entendiera que cada una de

esas relaciones independientes dio lugar a sendos contratos de trabajo celebrados a término indefinido, pues una cosa es la continuidad del vínculo y otra, que aunque guarda relación con la anterior es diferente, la naturaleza jurídica del contrato que dé origen a esas distintas relaciones. Por lo tanto, es claro que jurídicamente pueden darse varios contratos sucesivos, que sin originar un solo vínculo, cada uno de ellos se entienda concertado a término indefinido.

Con mayor razón ha debido concluir el Tribunal el carácter indefinido del contrato laboral de la actora, importa destacar, si el artículo 117 de la convención colectiva de trabajo, al que no hizo ninguna alusión, dispone: “Toda vinculación de personal que efectuó el Instituto para desempeñar actividades y funciones en los cargos de las plantas de personal para los Trabajadores Oficiales, deberá hacerse mediante contrato de trabajo a término indefinido”.

Ahora bien, es cierto que la cláusula quinta convencional en comento permite la celebración de contratos a término fijo, pero con algunas condiciones que, en lo que tiene que ver con la prestación de servicios de la actora, no se demostró que se presentaran, pues esa norma exige que la duración del contrato a plazo no sea superior a la del cargo que se reemplaza, y, además, indica que el contrato debe celebrarse para cubrir vacancias temporales, “...por licencias de maternidad, incapacidades, vacaciones, licencias voluntarias sin remuneración, suspensión por orden judicial o administrativa, permisos sindicales, compensatorios, comisiones de estudio y por duración de la obra o labor y para cubrir vacancias definitivas mientras se realiza el proceso de selección”. En este caso no se probó que las labores que desempeñó la actora estuvieran dirigidas a cubrir una vacancia temporal.

Cumple por ello anotar que esta Sala de la Corte al analizar esta misma cláusula convencional en un proceso de contornos similares al presente, señaló lo que a continuación se copia:

“En esencia, el cargo le censura al fallo que impugna que no concluyera que el contrato de trabajo suscrito con la actora terminó unilateralmente y sin justa causa. Para ello, en primer término le enrostra al Tribunal que, por no apreciar la convención colectiva de trabajo, concluyera que el contrato que existió entre las partes fue a término fijo y no a término indefinido. Y en ese reproche le asiste razón a la impugnante porque si el Tribunal concluyó que la actora durante el tiempo que le prestó servicios al instituto demandado había ostentado la calidad de trabajadora oficial y además confirmó las condenas que con base en ese acuerdo impuso el juzgado de primera instancia, ha debido revisar ese convenio en lo referente a la naturaleza de los contratos de trabajo celebrados por sus beneficiarios.

Y de haberlo hecho, habría encontrado que en efecto la cláusula quinta (Folio 46) establece, en lo que es pertinente: 'Los Trabajadores Oficiales se vinculan al Instituto mediante contrato de trabajo escrito, a término indefinido, el cual tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen. Excepcionalmente, para labores netamente transitorias, el Instituto celebrará contratos de trabajo escritos, a término fijo, y tantas veces como sea necesario, cuya duración no puede ser superior a la del cargo que se reemplaza, para cubrir vacancias temporales, por licencias de maternidad, incapacidades, vacaciones, licencias voluntarias sin remuneración, suspensión por orden judicial o administrativa, permisos sindicales, compensatorios, comisiones de estudio y por duración de la obra o labor y para cubrir vacancias definitivas mientras se realiza el proceso de selección'.

'Los servidores del Instituto vinculados a la firma de la presente Convención, no clasificados como Empleados Públicos en los estatutos del I.S.S. son Trabajadores Oficiales con contrato de trabajo a término indefinido. No obstante, aquellos servidores del Instituto que se vincularon a

partir del 1 de enero de 1995 con antiguo nombramiento provisional y se vinculen o se hayan vinculado a partir del 20 de noviembre de 1996 como Trabajadores Oficiales, en su contrato de trabajo se incluirá el período de prueba de dos (2) meses y el plazo presuntivo'.

'Del contenido de la cláusula parcialmente transcrita se infiere que si la promotora del pleito fue trabajadora oficial, su relación laboral estuvo regida por un contrato de trabajo que debe entenderse es de término indefinido, pues las labores para las que fue contratada no encajan dentro de las que permiten la excepcional celebración de contratos escritos a término fijo, según lo dispuesto en ese precepto convencional" (Sentencia del 12 de diciembre de 2007, radicación 29152).

De lo que viene de decirse, se concluye que el Tribunal se equivocó al no concluir que el contrato de trabajo que rigió la relación laboral que tuvo la actora con el demandado debió entenderse de duración indefinida y, por lo tanto, habrá de casarse la sentencia impugnada en los términos pedidos en el alcance de la impugnación, esto es, en cuanto absolvió de la petición de reintegro.

Cuanto a la denegatoria de la prima de navidad, que es el otro tema que se plantea en el cargo, es suficiente señalar que el artículo 50 de la convención colectiva de trabajo, invocado por la impugnante, establece: " En adición a la prima legal los trabajadores oficiales tendrán derecho a dos (2) primas de servicio al año, equivalente cada una de ellas a quince (15) días de salario, pagaderas así: Quince (15) días de salario en los primeros quince (15) días del mes de junio y quince (15) días de salario en los primeros quince (15) días del mes de diciembre".

El Tribunal consideró, con apoyo en el artículo 1 del Decreto 3148 de 1968, que como la convención colectiva de trabajo contempla una prima similar a la de navidad, ésta no era procedente.

Aunque es cierto que la prima convencional es similar a la de navidad legal, el Tribunal no se percató de que en la cláusula en comento se estableció que aquella prestación se reconoce en "adición" a la legal que, para los trabajadores oficiales del demandado es solamente la de navidad, pues no existe otra, como se afirma con acierto en el cargo. Por esa razón es claro que, si la convención colectiva señaló que la prestación en comento puede reconocerse no obstante el pago de la de navidad, es porque no se trata de prestaciones incompatibles, de tal suerte que no existe ningún inconveniente jurídico para gozar de esas dos prestaciones.

En consecuencia, el cargo demuestra la equivocación del Tribunal, que no tuvo en cuenta el texto aludido, pese a que analizó la convención colectiva de trabajo. Por ello habrá de casarse la sentencia en los términos solicitados.

V. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

Estando acreditado que la actora estuvo en realidad vinculada por un contrato de trabajo, conclusión a la que llegó el Tribunal y se mantiene incólume en su fallo, y que ese contrato debe entenderse a término indefinido, como quedó establecido en sede de casación, debe la Corte definir si su terminación se produjo sin justa causa.

El artículo 5 de la convención colectiva de trabajo dispone que los contratos de trabajo a término indefinido tendrán vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, lo que descarta que respecto de ellos pueda predicarse el vencimiento de un plazo pactado o presuntivo.

Con todo, aun de admitirse que el contrato que existió entre las partes se debe entender sometido al plazo presuntivo de ley, sobre el particular se observa que si el último contrato, que es el que interesa para los efectos del fallo de instancia, se celebró el 23 de abril de 2003 y terminó el 30 de junio de ese año, no había transcurrido el término presuntivo de 6 meses, de tal suerte que esa terminación debe considerarse sin justa causa, incluso a la luz de lo establecido en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, al que remite el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo.

De conformidad con ese precepto, tal como quedó dicho en sede de casación, “El Instituto garantiza la estabilidad en el empleo de sus trabajadores oficiales y en consecuencia no podrá dar por terminado unilateralmente el contrato individual de trabajo sino tan solo por alguna de las justas causas debidamente comprobadas y establecidas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, con previo cumplimiento de lo contemplado en el artículo 1° del mismo Decreto y de lo establecido en el inciso 16 del artículo 108 de esta Convención Colectiva. No producirá efecto alguno la terminación unilateral de un contrato de trabajo que se efectúe pretermitiendo lo estipulado anteriormente y en consecuencia, el trabajador, mediante sentencia judicial, tiene derecho al restablecimiento del contrato mediante reintegro en las mismas condiciones de empleo de que gozaba anteriormente, sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir...”.

Por lo tanto, es claro que si el contrato de trabajo de la actora se terminó sin que existiera una de las justas causas establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y no se cumplió ningún trámite en forma previa a la terminación de ese contrato, resulta procedente el restablecimiento del contrato de trabajo en los términos allí indicados, esto es, mediante el reintegro de la demandante en las mismas condiciones de empleo de que gozaba anteriormente, sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, desde la fecha de la terminación de su contrato hasta que sea efectivamente reintegrada. Para el efecto, deberá tenerse en cuenta un salario mensual de \$650.840.00, que es el que surge del documento de folio 22 vuelto.

Al respecto, importa resaltar que la parte demandada, en la respuesta a la demanda, propuso la excepción de prescripción. Basta, para cerciorarse de ello, leer los folios 559 y 560.

De conformidad con el artículo 151 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, las acciones que emanan de las leyes sociales prescriben en tres (3) años, contados desde que la obligación correspondiente se hizo exigible; y el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, por una sola vez, por un lapso igual.

Pero el reclamo escrito, con virtud para interrumpir la prescripción, no puede hacerse en forma abstracta, indefinida o indeterminada, como solicitar el pago de los derechos laborales o reconocimiento de prestaciones sociales o la satisfacción de las indemnizaciones legales o convencionales o el otorgamiento de los descansos obligatorios.

De tal suerte que reclamaciones genéricas, abstractas, indefinidas o indeterminadas carecen de eficacia para interrumpir la prescripción, desde luego que no permiten conocer, de manera concreta y determinada, el derecho pretendido.

Siempre debe individualizarse y precisarse el derecho reclamado. Por ejemplo, solicitar el pago de cesantía, prima de servicios, prima de navidad, vacaciones, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria, pensión de jubilación, pensión de vejez, etc.

Conviene destacar que si bien es cierto que la redacción del escrito que registre el reclamo del trabajador no exige solemnidad alguna, no es menos exacto que debe contener el señalamiento concreto del derecho, concepto o beneficio recabado.

El escrito de folios 230 a 236, del que no existe constancia de haber sido recibido por el Instituto de Seguros Sociales, no contiene el reclamo de la prima de navidad, en forma individualizada o concreta, de manera que no tiene la virtud de interrumpir la prescripción respecto de esta precisa prestación social.

De tal suerte que la prescripción sólo vino a ser interrumpida con la presentación de la demanda, que lo fue el 16 de diciembre de 2004 (folio 11), en atención a que el auto admisorio de la demanda del 18 de enero de 2005 (fls. 543 y 544), notificado al demandante por anotación en estado el 19 de enero de 2005 (fl. 544), se notificó a la parte demandada el 7 de marzo de la misma anualidad (fl. 545). Todo ello conforme a lo estatuido en el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil, aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia.

En ese sentido, todos los derechos laborales causados del quince (15) de diciembre de dos mil uno (2001) hacia atrás se encuentran prescritos.

Aquí y ahora, importa advertir que el Tribunal concluyó que las partes estuvieron vinculadas por varios contratos de trabajo. En lo que resulta de interés para los efectos de concretar la condena por concepto de prima de navidad, correspondiente a los años 2001 y 2002, el ad quem sostuvo que a demandante y demandado lo ligaron estas relaciones contractuales de trabajo: del 9 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2001; del 24 de octubre al 8 de diciembre de 2001; y del 13 de diciembre de 2001 al 15 de abril de 2003.

Acorde con esa realidad fáctica y con lo dispuesto por los artículos 11 del Decreto 3135 de 1968, 51 del Decreto 1848 de 1969, y 32 y 33 del Decreto 1045 de 1978, a la promotora de la litis le asiste derecho a prima de navidad proporcional por haber trabajado diez (10) meses completos en 2001 (enero a septiembre y noviembre), en un monto de \$511.666,66, liquidado sobre un salario de \$614.000,00 (fl. 78); y a la de 2002, en una cuantía de \$650.840,00, liquidada con base en un salario equivalente a esa cifra (fls. 32 y 41). La condena asciende a \$1'162.506,66.

Cuanto a la prima de navidad, ya se dijo que tenía la demandante derecho a ella y por esa razón habrá de condenarse a su pago.

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 PARCIALMENTE la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Sala Única de Decisión, dictada el 18 de enero de 2007 en el proceso ordinario laboral que promovió DEIDY YINETH CARRASQUILLA REAL contra el INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES, en cuanto en su numeral 4 de la parte resolutive absolvió al instituto demandado de la pretensión de reintegro y en cuanto absolvió de la prima de navidad deprecada. No la casa en lo demás.

En sede de instancia, revoca la sentencia proferida el 24 de marzo de 2006 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, en cuanto absolvió al Instituto de Seguros Sociales de la tercera pretensión principal y, en su lugar, lo condena a reintegrar a la demandante DEIDY YINETH CARRASQUILLA REAL al cargo de Auxiliar de Oficina en el Departamento Financiero en la Sede Administrativa de Sogamoso, en las mismas condiciones de empleo de que

gozaba anteriormente, sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir, teniendo en cuenta para el efecto un salario de \$650.840.00, que deberá ser pagado desde el 26 de junio de 2003

Igualmente, la revoca en cuanto absolvió de la prima de navidad, en su lugar, condena al Instituto de Seguros Sociales a pagar a la demandante la suma de UN MILLÓN CIENTO SESENTA Y DOS MIL QUINIENTOS SEIS PESOS CON SESENTA Y SEIS CENTAVOS (1'162.506,66), correspondiente a la de los años 2001 (proporcional) y 2002.

Sin costas en el recurso de casación. Las de las instancias a cargo del demandado.

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

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ
GÓMEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE

CAMILO TARQUINO GALLEGRO

ISAURA VARGAS DÍAZ

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

SALVAMENTO DE VOTO

Del Magistrado Eduardo López Villegas

Radicación No.32547

Magistrado Ponente: Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza

Con el respeto acostumbrado discrepo de las consideraciones de la sentencia proferida por la Sala en el proceso de la referencia, en lo que concierne a los razonamientos realizados para efectos de liquidar la indemnización por despido, teniendo en cuenta que se adoptaron las reglas del contrato laboral cuando lo que procedía era la aplicación de las que correspondían al contrato de prestación de servicios en relación con lo que paso a decir:

La declaración de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación de la que se declaró su carácter laboral, entraña el desplazamiento de la voluntad de las partes por la de la ley, en materias en las que aquellas no tienen libertad contractual, por comprometer derechos irrenunciables amparados por normas con el carácter de orden público.

Así entonces, la prevalencia de la realidad de un vínculo laboral sobre las declaraciones formales de las partes contenidas en un contrato de prestación de servicios, civil, comercial o administrativo, apareja como consecuencia la ineficacia de las cláusulas, como lo consagra el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, ora porque se oponen directamente a la regulación

laboral, como cuando se declaran como independientes y autónomas las actividades que se prestan subordinadamente; y ora que estén íntimamente ligadas con aquellas, pues el desaparecimiento de las primeras arrastra el de las segundas; la voluntad declarada respecto a un elemento del convenio no puede considerarse como válidamente expresado si este razonablemente hubiera sido distinto de conocerse la especie contractual.

Cuando por el contrario resulta indiferente el pacto en uno o en otro contrato por cuanto lo convenido sería equivalente cualquiera que fuere el caso, la cláusula correspondiente puede ser salvada e incorporada al contrato laboral, como cuando lo pactado es la duración de la prestación de los servicios personales, sin que ésta se oponga a las previsiones del Código Sustantivo del Trabajo, y es respecto a esta a la que se debe determinar la indemnización por despido injusto.

Fecha ut supra,

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

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

