

Radicación n.º 53842

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL4613-2019

Radicación n.º 53842

Acta 38

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de octubre de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 12 de agosto de 2011, en el proceso ordinario laboral que instauró WILLIAM ALBERTO CASTILLO CUBILLOS en su contra.

#### I. ANTECEDENTES

El señor William Alberto Castillo Cubillos instauró demanda ordinaria laboral contra la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 21 de septiembre de 1998 y el 12 de octubre de 2006. Pidió que, como consecuencia de la anterior declaración, se condenara a la accionada a reintegrarlo al mismo cargo que ocupaba en el momento en que fue despedido de manera unilateral e injusta o a uno de mejores condiciones laborales; a la cancelación de los salarios dejados de percibir, incluidos los aumentos legales, convencionales o empresariales, generados entre la fecha de despido y aquella en que se hiciera efectivo su reintegro; y a pagar las primas legales y extralegales, las vacaciones anuales, así como los aportes a la seguridad social.

Subsidiariamente, solicitó la reliquidación y pago de la cesantía definitiva, sus intereses junto con la «sanción legal», las primas extralegales de servicios de junio y diciembre, las primas vacacionales, la indemnización moratoria por el no pago oportuno de las acreencias laborales, la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización por despido injusto prevista en el artículo 4 de la convención colectiva de trabajo 1984, con su correspondiente indexación y el reintegro del «valor de los salarios ilegalmente descontados por concepto del cobro de intereses sobre el préstamo destinado al vehículo automotor que me fuera financiado para el cumplimiento de mis labores de Tecnólogo de Extensión al servicio de la Federación».

Fundamentó sus pretensiones en que ingresó a laborar para la demandada, el 1 de enero de 1994 por contrato a término indefinido en virtud de lo dispuesto en la cláusula 8ª de la convención colectiva de trabajo 1976 suscrita entre la Federación y el sindicato Sintrafec; que el 21 de septiembre de 1998, mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual fue prorrogado por escrito en varias ocasiones; que el cargo desempeñado fue el de práctico I de extensión con un último salario mensual equivalente a la suma de \$1.125.239; que las

acreencias solicitadas estaban consagradas por las diferentes convenciones colectivas de trabajo celebradas entre la empresa y el sindicato; y que en ejecución de la relación laboral, la accionada le otorgó un préstamo de \$18.000.000 para la adquisición de un vehículo y luego le cobró intereses que le «descontó directamente de los pagos de salarios y prestaciones sociales, en violación directa de la ley al artículo 153 del CST».

Asimismo, indicó que el reglamento interno de trabajo en su artículo 54 prohibía la deducción, retención o compensación de suma alguna «del monto de los salarios de los trabajadores para el pago de intereses originados en préstamos o anticipos de salario»; que el vehículo adquirido estaba destinado al cumplimiento de funciones asignadas por sus superiores jerárquicos en desarrollo del cargo ejercido; que el 9 de octubre de 2006, encontrándose en estado de incapacidad médica, la Federación le comunicó la determinación de dar por finalizado su contrato de trabajo, de manera unilateral e injusta, con el correspondiente pago de la indemnización; que era beneficiario de las garantías contenidas en las convenciones colectivas de trabajo 1976, 1978, 1980, 1982, 1984, 1988, 1990, 1992, 1994, 1996 y 1998, así como en el laudo arbitral de 1986; que por contar con más de ocho años de servicios al 13 de octubre de 2006, fecha en que fue despedido, tenía derecho a solicitar el reintegro y/o el pago de la indemnización, en los términos del artículo 3º y los literales d) y e) del artículo 4º de la convención colectiva de trabajo 1984; y que hasta la fecha de la demanda, no se le había cancelado el valor de las prestaciones sociales reclamadas, como tampoco la indemnización por despido injusto.

Al dar contestación a la demanda, la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia se opuso a las pretensiones. En cuanto a los supuestos fácticos, aceptó los extremos temporales, las prórrogas al contrato de trabajo, el cargo ocupado por el actor y el último salario devengado. Aclaró que las prórrogas escritas al contrato de trabajo se presentaron hasta el 31 de diciembre de 2002 y que desde el 1 de enero de 2003 las partes dejaron que el mismo se prorrogara automáticamente de año en año. Los demás hechos los negó. Como excepciones de fondo, planteó las que denominó inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, inconveniencia del reintegro, buena fe, compensación y prescripción.

En su defensa, sostuvo que el demandante no era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo, por cuanto nunca estuvo afiliado al sindicato Sintrafec. Al respecto, indicó:

[...] el demandante durante el tiempo de prestación de servicios laborales a la entidad demandada [...] nunca estuvo afiliado al Sindicato de trabajadores de la misma SINTRAFEC, el cual es minoritario desde el año de 1988 por asociar en su organización a menos de la tercera parte del total de trabajadores de las empresas, lo que quiere decir que los beneficios convencionales quedaron bajo la órbita del artículo 37 del D.L. 2351/65 que subrogó el artículo 470 del C.S.T., es decir, que el estatuto colectivo se aplica solo a los trabajadores sindicalizados que lo hayan celebrado y a quienes adhieran a él o ingresen posteriormente al sindicato.

Adujo que, por lo anterior, no tenía el actor derecho a ninguna reliquidación de salarios y prestaciones sociales con fundamento en una convención colectiva de trabajo que no se le aplica y menos al reintegro convencional.

Finalmente, manifestó una serie de razones por las cuales consideraba que en el evento de

que se accediera al reintegro pretendido, de todos modos, era del todo inconveniente para la empresa.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Descongestión de Bogotá, a través del fallo proferido el 31 de julio de 2009, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y condenó en costas al actor.

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al desatar el recurso de apelación interpuesto por el demandante, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante la sentencia dictada el 12 de agosto de 2011, resolvió:

**PRIMERO.- REVOCAR** la sentencia apelada y en su lugar condenar a la demandada FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA a reintegrar al demandante WILLIAM ALBERTO CASTILLO CUBILLOS, con el pago de salarios dejados de percibir, a razón de \$1.125.239 pesos mensuales, a partir del 15 de octubre de 2006, con los incrementos legales o convencionales y el pago de las primas legales y extralegales, cotizaciones al Sistema de Seguridad Social para pensión de vejez y riesgos profesionales, sin solución de continuidad entre la fecha del despido y el reintegro efectivo.

**SEGUNDO.-** Sin costas en la alzada. Se revocarán las de Primera Instancia que serán a cargo de la parte demandada.

El Tribunal comenzó por indicar que no existía controversia respecto a que el actor había prestado sus servicios personales a la demandada, entre el 21 de septiembre de 1998 y el 14 de octubre de 2006, para un total de 8 años y 24 días, así como que su último salario ascendió a la suma de \$1.125.239, según la liquidación final de prestaciones sociales obrante a folio 364.

El problema jurídico se circunscribió a definir si el demandante era beneficiario de las estipulaciones convencionales para así poder determinar si tenía o no derecho al reintegro solicitado como pretensión principal, todo ello en razón a que la accionada sostenía que el señor Castillo Cubillos nunca fue miembro del sindicato.

Así, pues, se remitió el ad quem a la cláusula trigésima primera de la convención colectiva de trabajo 1976 (f.º 138), la cual preceptuaba que los beneficios convencionales se aplicaban a todos los trabajadores de la empresa, sin excepción alguna, y encontró que dicha disposición conservaba su vigor, puesto que no había sido derogada por ninguno de los posteriores acuerdos colectivos (f.º 220, 223, 243, 252, 264, 274 y 284). De hecho, observó que las ulteriores convenciones precisaron que continuarían vigentes las estipulaciones extralegales que no se hubiesen derogado, modificado o sustituido.

Por lo anterior, concluyó que el demandante era beneficiario de los acuerdos convencionales, no por lo previsto en los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, sino por decisión de las partes involucradas en la negociación colectiva, dado que fueron ellas quienes, en virtud de la libertad de contratación colectiva, establecieron que su campo de aplicación comprendía a todos los trabajadores de

la demandada y consideró que únicamente otro acuerdo mutuo podía tener la entidad para «demeritar» el ya establecido, pues el mismo se continuaría aplicando de manera automática por términos de seis meses, conforme lo dispuesto en el artículo 479 del CST. Como apoyo, trajo a colación las sentencias CSJ SL, 12 may. 2005, rad. 24197 y CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 37478.

Luego de definir que el actor sí era beneficiario de las estipulaciones convencionales, el ad quem se remitió al párrafo de la cláusula 8ª de la convención colectiva 1976 (f.º 122), del cual concluyó que, una vez vencido el término del primer contrato celebrado entre las partes el 21 de septiembre de 1998 (f.º 26), que se fue prorrogando de manera ininterrumpida por términos de un año (f.º 27 y ss), el mismo se tornó en indefinido. Por tal razón, coligió que el demandante tenía derecho al reintegro establecido en los literales d) y e) del artículo 3º de la convención colectiva de trabajo 1982, toda vez que había superado los ocho años de servicios requeridos por la norma en cita y, según misiva obrante a folio 23, su despido fue unilateral y sin justa causa, «sin que sean atendibles conforme con el párrafo del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, motivos diferentes alegados con posterioridad».

Precisó que, si bien la anterior preceptiva había sido derogada en parte por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, lo cierto era que el reintegro regulado en la preceptiva extralegal continuó surtiendo efectos por disposición de las partes, quienes con posterioridad a la derogatoria de la disposición legal decidieron mantenerla vigente. Trajo a colación la sentencia CSJ SL, 2 jul. 2008, rad. 31089.

#### IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la empresa recurrente que la Corte case la sentencia del Tribunal para que, en sede de instancia, se confirme la decisión del Juzgado.

Como alcance subsidiario, solicita que la Corte, actuando en instancia, revoque la sentencia del a quo para, en su lugar, declarar que el accionante tiene derecho a la indemnización por despido injusto, «ordenando el reajuste que por tal crédito sea pertinente, ya que, como se confiesa en el hecho vigésimo de la demanda ordinaria, la demandada le pagó por ese concepto».

Con tal propósito, formula cuatro cargos, oportunamente replicados, los que serán estudiados a continuación. Por cuestiones de método, se abordará inicialmente el análisis del segundo cargo encaminado por la senda de los hechos y luego del primero. Los cargos tercero y cuarto se estudiarán de manera conjunta, dado que, a pesar de estar dirigidos por vías de violación distintas, lo cierto es que acusan igual elenco normativo, persiguen el mismo fin y contienen idéntica argumentación.

#### VI. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, ataca la sentencia

impugnada por vulnerar los artículos 467, 470 y 471 del CST, en concordancia con los artículos 13, 400, 468, 477, 478 y 481 del CST; y los artículos 1494, 1496, 1501, 1506 y 1621 del CC.

Manifiesta que la violación de la ley sustancial fue consecuencia del error de hecho, consistente en no haber dado por demostrado, estándolo, que la cláusula trigésima primera de la convención colectiva de trabajo 1976, «con vigencia del 10 de abril de 1976 al 31 de marzo de 1979 (folio 138), que dispone que ese acuerdo se aplicaría "a todos los trabajadores de la Federación [...]" fue derogado tácitamente en convenciones posteriores».

Sostiene que el anterior desacierto fáctico se produjo por la errónea apreciación de «la prueba que el Tribunal identifica así: "(...) Ninguna de las posteriores Convenciones (alude a la de 1976) derogó la voluntad de aplicar la Convención a todos los trabajadores y la misma subsistió de manera continua al cambio de cada una de ellas (folios 220, 223, 243, 252, 264, 274 y 284) (...)».

**Señala que el Tribunal apreció erróneamente los acuerdos convencionales suscritos para los siguientes periodos: 1 de abril de 1988 al 31 de marzo de 1990, 1 de abril de 1990 al 31 de marzo de 1992, 1 de abril de 1992 al 31 de marzo de 1994, 1 de abril de 1994 al 31 de marzo de 1996, 1° de abril de 1996 al 31 de diciembre de 1997 y 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999, porque, de haberlos valorado en su justa dimensión, se hubiera percatado de que la cláusula trigésima primera de la convención colectiva de trabajo suscrita en 1976, «fue derogada tácitamente» por los artículos 14, 16, 7, 8, 11 y 9 de las citadas convenciones respectivamente, ya que las partes fueron claras en señalar que los beneficios convencionales se aplicarían a todos los trabajadores, siempre y cuando se les efectuara la retención de cuotas sindicales. Acto seguido, cita el contenido de las mencionadas cláusulas.**

Expresa que, como a partir del 1 de abril de 1988, las partes involucradas en los conflictos colectivos acordaron la retención de cuotas sindicales para efectos de que los trabajadores pudieran ser cobijados por los beneficios convencionales, sin lugar a dudas se podía concluir que lo pactado en el año 1976, donde no se imponía tal condición a fin de aplicarse el convenio convencional a todos los trabajadores, fue derogado tácitamente.

Aunado a lo anterior, sostiene que como no hay discusión acerca de que, a partir de 1988, Sintrafec dejó de ser un sindicato mayoritario, se puede colegir que las prebendas convencionales solo se aplican a los trabajadores que efectuaron los respectivos aportes al citado sindicato, a los que voluntariamente se adhirieron a la convención colectiva, a los que la misma se les extendió porque el sindicato aglutina más de la tercera parte de los trabajadores o por disposición gubernamental, supuestos éstos que, en su decir, tampoco satisface el demandante.

Considera que si el Tribunal hubiese apreciado los comprobantes de pago del demandante (f.º 417 a 453), habría advertido que a él no se le hacían descuentos con destino a Sintrafec, por lo que resultaba forzoso inferir que no era beneficiario de las convenciones colectivas allegadas al proceso, más

concretamente, de la que le aplicó el Tribunal para acceder a la pretensión de reintegro.

VII. LA RÉPLICA

En síntesis, alega que el Tribunal no se equivocó en su decisión, en razón a que la cláusula trigésima primera de la convención colectiva de 1976, en momento alguno fue derogada tácitamente por las partes, como lo pregona el recurrente, pues la misma conservó su vigor.

VIII. CONSIDERACIONES

El problema planteado se circunscribe a determinar si el Tribunal se equivocó al considerar que la cláusula trigésima primera de la convención colectiva de trabajo suscrita en 1976, continuaba surtiendo efectos para las fechas en que el actor prestó sus servicios a la demandada o si, por el contrario, dicha cláusula fue derogada «tácitamente» por los acuerdos convencionales suscritos con posterioridad a 1988, que es la tesis de la entidad recurrente.

La Sala comienza por recordar que cuando el fallador de apelaciones otorga a una cláusula convencional uno de sus posibles entendimientos o interpretaciones, en principio, no incurre en un error manifiesto de hecho, ya que, en tal hipótesis, la naturaleza abierta del texto permite cualquiera de los alcances plausibles que le dé el juzgador.

Pero que esto sea así, no quiere decir que todas las interpretaciones que de dicho tipo de cláusulas hagan los jueces queden fuera del alcance de la Sala de Casación Laboral, pues si las mismas se apartan diametralmente del sentido de lo convenido, obviamente tal ejercicio puede ser revisado en sede extraordinaria en virtud de la autorización legal que la faculta para corregir los errores protuberantes de hecho en que incurra el ad quem al determinar el contenido de las pruebas del proceso, entre ellas la convención colectiva.

Precisado lo anterior, la Sala empieza por transcribir la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo vigente entre el 1 de abril de 1988 al 31 de marzo de 1990, que se repite en las disposiciones 16, 7, 8, 11 y 9 de las convenciones colectivas de trabajo vigentes entre el 1 de abril de 1990 al 31 de marzo de 1992, 1 de abril de 1992 al 31 de marzo de 1994, 1 de abril de 1994 al 31 de marzo de 1996, 1 de abril de 1996 al 31 de diciembre de 1997 y 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999, respectivamente, que al efecto dice:

[...]

**Retención para Sintrafec.**

**Para los efectos de retención de cuotas sindicales con destino a Sintrafec se procederá de acuerdo a la Ley.**

**Las dudas, vacíos o conflictos de normas en desarrollo y ejecución de la presente convención colectiva de trabajo se resolverán de acuerdo a la Ley.**

**(se subraya. f.º 236).**

**De la disposición extralegal que se acaba de transcribir, no puede**

**inferirse que se derogó** «tácitamente» el contenido de la cláusula 31 de la convención colectiva de trabajo 1976, como lo pregonan la censura, porque allí en ningún caso se está condicionando la aplicación de las prerrogativas convencionales al pago de las cuotas sindicales. Simplemente se refiere a que **«Para los efectos de retención de cuotas sindicales con destino a Sinfrac se procederá de acuerdo a la Ley».**

De manera que, en realidad, tal estipulación, antes que una condición, es apenas una consecuencia de la extensión de la convención a «todos los trabajadores», como se dispuso en la cláusula 31 de la convención colectiva de trabajo suscrita en 1976 (f.º 138), disposición ésta que, como acertadamente lo consideró el Tribunal, continuó surtiendo plenos efectos con posterioridad al año 1988, lo cual se logra por disposición expresa de las partes sumergidas en cada uno de los conflictos colectivos suscritos en adelante.

Al efecto, basta transcribir la cláusula 13 del acuerdo convencional vigente entre el 1 de abril de 1988 al 31 de marzo de 1990 (f.º 236), que se repite en las convenciones suscritas con posterioridad:

[...]

**Continuarán vigentes las estipulaciones de convenciones colectivas y laudos arbitrales anteriores que no hayan sido derogadas, modificadas o sustituidas por la presente Convención Colectiva de Trabajo**

Refuerza lo anterior, no solo lo dicho por la Sala de Casación Laboral en las decisiones que en su apoyo cita el Tribunal, especialmente, la sentencia CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 37478, sino también en lo expuesto en la sentencia CSJ SL, 25 sep. 2012. rad. 38463, cuando al decidir un asunto de contornos similares al presente, por demás seguido contra la misma demandada, consideró:

[...]

Si la voluntad de los contratantes hubiera sido condicionar la aplicación de la convención a los trabajadores no sindicalizados, al pago de las cuotas al sindicato, así lo habrían dicho de manera expresa y nítida, o por lo menos con unos enunciados de los que se pudiera desprender razonablemente ese alcance; pero lo que aquí resulta claro es que en la regulación que acordaron las partes no hay ningún asomo de esa intención, ni siquiera haciendo el más grande esfuerzo interpretativo, ni admitiendo las limitaciones que pueda reconocerse al lenguaje natural, porque aun aceptando que esto es así, es evidente que aquel tiene y cumple una importante labor comunicativa y puede expresar con certeza y unívocamente el querer de los contratantes; sin que, por otro lado, de ninguna otra prueba se desprenda que fue voluntad de las partes regular el asunto como aduce la empresa. Por lo tanto, si las partes consciente y nítidamente decidieron ampliar los beneficios de la convención a todos los

trabajadores, cualquier restricción a esta estipulación debía ser igual de diáfana y específica, cuestión que no se entrevé por ningún lado. (Subraya la Sala).

De otra parte, el hecho de que al actor no se le hubieran realizado los descuentos con destino a Sintrafec, tal como se evidencia en los desprendibles de pago visibles a folios 417 a 453, tal omisión, en modo alguno, acarrea la pérdida de los beneficios convencionales, como también se reiteró en la sentencia que se acaba de transcribir, a los cuales se obligó la demandada desde la negociación acaecida en 1976, máxime que, por disposición de la ley, es ella como empleadora, no el trabajador, quien debe efectuar los descuentos respectivos y trasladarlos luego a la organización sindical.

Por demás, la sola circunstancia de que el sindicato que suscribió el acuerdo convencional haya dejado de ser mayoritario a partir de 1988, no disuelve los convenios establecidos, pues si la cláusula convencional ordenó su aplicación a la totalidad de los trabajadores de la empresa, existe el deber jurídico de respetar esos compromisos, pues en este caso, se reitera, la extensión no se da por ministerio de la ley sino por decisión de las partes contratantes.

Finalmente, cabe precisar que si la intención de los intervinientes era limitar tal cobertura, así lo tenían que haber dispuesto de manera expresa y clara en las convenciones que celebraron con posterioridad o, por lo menos, lo habrían dejado plasmado con unos enunciados contundentes de los que se pudiera inferir, sin lugar a equívocos, tal alcance que, desde luego, para la Sala, no lo contiene la cláusula 14 de la convención colectiva de trabajo vigente entre el 1 de abril de 1988 al 31 de marzo de 1990 anteriormente citada.

Lo dicho en precedencia es suficiente para concluir que no se equivocó el Tribunal al considerar que el demandante, por disposición de la cláusula 31 de la convención colectiva de trabajo suscrita en 1976 (f.º 138), era beneficiario de las prerrogativas extralegales, entre ellas, el reintegro consagrado en el literal e) del artículo 3º de la convención colectiva de trabajo suscrita en 1982 (f.º 202), para cuando el trabajador, con más de 8 años de servicios, fuera despedido sin justa causa, que es precisamente el caso bajo estudio.

En consecuencia, el Tribunal no incurrió en el yerro fáctico enunciado en el ataque y, por lo mismo, el cargo no prospera.

IX.

#### CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusa la sentencia impugnada de haber interpretado erróneamente los artículos 13, 467, 470 y 471 del CST; en concordancia con los artículos 468, 477, 478 y 481 del mismo estatuto laboral; y los artículos 1494, 1496, 1501, 1506 y 1621 del CC.

Como demostración del cargo, sostiene que cuando una cláusula convencional



manifiesta que el acuerdo es aplicable a todos los trabajadores, no se puede colegir que la misma solo podrá ser derogada por una disposición posterior, ya que «sería imponer una obligación irredimible, lo que expresamente prohibía la Constitución de 1986 y está en el espíritu de lo actual».

Dice que es indiscutible que la cláusula trigésima primera de la convención colectiva de trabajo 1976 se aplica también a los trabajadores no sindicalizados y que la misma es ley para las partes. Sin embargo, puntualiza que:

[...] pero ello es más predicable en lo que hace a su aplicabilidad, ya que sigue la regla de todos los contratos, o sea, que solo cobija a quienes son partes del convenio colectivo: el sindicato, o sea, sus afiliados, y el empleador; sin embargo, puede extenderse a otras, como el caso que así lo disponga el empleador contratante, que para ello no requiere la autorización o aceptación de sindicato, o cuando se dan las circunstancias previstas por la ley: comprender el sindicato más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa o gremio, o por mandato gubernamental.

Seguidamente, la censura manifiesta:

**Son, entonces, pilares fundamentales del fallo impugnado los siguientes: que el contrato colectivo una vez celebrado es una ley para las partes; que este tiene vigencia hasta cuando sea reemplazado por otro; que lo plasmado en el acuerdo convencional no puede ser desconocido unilateralmente por uno de los contratantes; que la demandada, en la convención de 1976, lo que no discute, se comprometió a aplicar los beneficios en ella contemplados a todos los trabajadores; y que esa manifestación de voluntad, no aparece derogada expresamente o tácitamente.**

**De esos planteamientos de la Sala de Casación y, por ende, del Tribunal que los acogió en la sentencia recurrida, lo que no se comparte, y ello es lo que, para la acusación, configura la interpretación errónea que se pide, respetuosamente, reexaminar y rectificar, es que a la manifestación libre y voluntaria del empleador de extender las prerrogativas de la convención a los trabajadores que por ley no son beneficiarios forzosos de la misma, es que el juzgador le confiera una consecuencia que, por la obvia razón ya anotada, la hace irredimible la obligación que en la misma se consagra y que el empleador adquiere en virtud de su manifestación libérrima, libre y voluntaria, la que para su validez, inclusive, no requiere aceptación de la contraparte ni que esté acordada en una convención colectiva de trabajo.**

**La circunstancia que por un acto unilateral de uno de los contratantes que no requiere el consentimiento o aceptación del otro contratante, de extender los efectos del acuerdo convencional a terceros (trabajadores no sindicalizados), es lo que permite e impone restringir el alcance de la misma, en dos aspectos, el primero en cuanto a su duración y, el segundo respecto, a que ese tercero (trabajadores no**

**sindicalizados) solo está cobijado por el acuerdo, si lo acepta, expresa o tácitamente, pues así como le otorga beneficios también le puede imponer cargas, y como el sindicato no es su mandatario por no ser afiliado, no puede aceptar ni acepta por él al suscribir la convención colectiva.**

[...]

**En resumen, desde el punto de vista legal, la correcta interpretación que se le debe dar a los artículos 13, 467, 471 y 472 del Código Sustantivo de Trabajo, para fijarle el alcance que se le debe dar a la manifestación del empleador de extender los beneficios de la convención a todos los trabajadores, independiente que se haga en el texto del acuerdo convencional o por fuera del mismo, es, en primer lugar, que su eficacia jurídica está restringida al término que contractualmente se haya pactado de duración de la respectiva convención colectiva de trabajo que la contiene o a la que se refiera, según el caso. En segundo término, que esa manifestación de voluntad del empleador, solo tiene eficacia con la aceptación, oportuna, que haga el trabajador no sindicalizado de acogerse a la misma.**

**Con la precitada interpretación se le da, en primer lugar, plena eficacia, como la tiene para el empleador [...], y en segundo, término, se respeta el carácter unilateral y libérrima que tiene la declaración de voluntad de aquél, de cobijar con la convención a los trabajadores que por ley no lo son, y a los cuales ésta le otorga otros instrumentos expeditos para beneficiarse de la misma, como es afiliarse al sindicato que la suscribe o adherirse al acuerdo convencional, e inclusive acudir a la negociación a través de la figura del pacto colectivo; circunstancias que nos indica aún más, que a las normas legales que se denuncian como infringidas, no pueden ser interpretadas con un alcance que se señala como erróneo.**

(Subraya la Sala).

X.

LA RÉPLICA

En esencia, argumenta que el cargo no puede prosperar en razón a que la cláusula 31 de la convención colectiva de trabajo «[...]mantiene toda su fuerza y vigencia sin solución de continuidad, en la aplicación de los beneficios a todos los trabajadores de la empresa», tal como acertadamente lo sentenció el Tribunal, para lo cual transcribe múltiples sentencias de la Sala de Casación Laboral.

XI.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico planteado por la censura está centrado en que, en su criterio, cuando en una convención colectiva de trabajo el empleador admite que se aplique a todos los trabajadores de la empresa, que es el caso de lo previsto en la cláusula 31 del acuerdo convencional vigente para los años 1976 a 1978, la correspondiente disposición tiene una naturaleza libre y voluntaria, por lo que sus efectos no pueden extenderse más allá de la vigencia fijada en esa convención colectiva de trabajo que consagra el beneficio.

Lo anterior lo fundamenta en que tal clase de estipulaciones carecen de la connotación de bilateralidad mientras no intervenga la aceptación tácita o expresa del tercero en cuyo favor se estipula. Dice que tal concesión no puede ir más allá de la vigencia del acuerdo extralegal, en razón a que la manifestación del empleador que otorga a sus trabajadores las prerrogativas de la convención, proviene de su «libérrima» voluntad, la que, a pesar de constar en el acuerdo convencional, no pierde su naturaleza de libre y voluntaria.

Planteado así el asunto, la Sala comienza por recordar que la convención colectiva tiene, en principio, un campo de aplicación que está determinado por la ley, lo cual se desprende de los artículos 470, 471 y 472 del CST. Pero ese marco legal no excluye lo que sobre el particular convengan los contratantes, pues nada ilícito habrá en un consenso en tal sentido, en tanto con ello no hay vulneración alguna del orden legal.

Así las cosas, cuando el empleador acepta y se obliga a aplicar a todos los trabajadores de su empresa los beneficios convencionales y esa disposición forma parte del contenido del contrato de trabajo por mandato legal (artículo 467 CST), por más que su voluntad sea expresada de manera libérrima, que no es el caso de lo contemplado en la cláusula 31 en comento, no le quita con ello su naturaleza de bilateralidad o consensualidad, tal como explicó la Corte en detalle en sentencia CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 37478, que hoy se reitera, cuando al decidir el mismo problema jurídico, la Sala consideró:

[...]

Es que jurídicamente debe aceptarse que el sindicato o los trabajadores protagonistas de un conflicto colectivo que culmine con la expedición de una convención colectiva o un pacto colectivo, pueden estar interesados en que el convenio que se suscriba por la autocomposición, no se extienda más allá de lo que la ley señala si consideran que con ello pueden fortalecer su unidad como trabajadores, o también pueden hacer conflictivo ese punto incluyéndolo en el pliego de peticiones, si igualmente estiman que con ese proceder se acentúa la unidad de los asalariados.

En este orden, cuando sucede lo último, es decir que el campo de aplicación es uno de los temas del pliego de peticiones y por ende del conflicto, las partes pueden convenir libremente su extensión a otras personas que no están comprendidas dentro del marco legal, como también puede ocurrir que los contratantes decidan, sin ser objeto del conflicto, hacer esa misma extensión y dejar consignada esa voluntad en el respectivo acto jurídico contractual.

Cuando así sucede, en uno u otro evento, de la convención colectiva o el pacto colectivo surgen unas consecuencias también señaladas por la ley. De allí que el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, al definir la convención colectiva de trabajo, señala que ésta "fijará las condiciones de los contratos de trabajo durante su vigencia" y ello implica, como lo ha desarrollado la jurisprudencia y la doctrina, que las cláusulas denominadas normativas se incorporan a cada uno de los contratos de trabajo existentes en la empresa o establecimiento y por tanto forman parte integral de dichos acuerdos individuales. En otras palabras, cuando

el empleador se obliga a aplicar los beneficios convencionales a todos sus trabajadores, crea a favor de éstos un derecho individual, al cual, es cierto, pueden renunciar, que mientras esto no ocurra resulta imperativa su aplicación.

Es claro, entonces, que ese derecho no surge, como lo da a entender la censura, de la sola voluntad libérrima del empleador, sino del convenio que celebra con el otro contratante. Pues debe entenderse que confluyen las voluntades del uno y del otro y sus alcances, bien pueden fijarlos ellos, con las precisiones que estimen convenientes.

Pero aun cuando es verdad indiscutible que la voluntad en un contrato debe ser libre y sin presión de ninguna especie, al aceptarla en igual forma el otro sujeto contractual, bien puede afirmarse que es del correspondiente instrumento de donde surgen las obligaciones, el cual celebrado acorde con el ordenamiento jurídico se convierte en ley para los contratantes.

Entonces, plasmada en la convención colectiva de trabajo la voluntad de las partes contratantes, no es dable jurídicamente que una de ellas, en este caso la empleadora, unilateralmente decida desconocer lo pactado. Ese acuerdo, que implicó la obligación de aplicar a todos los trabajadores, continúa rigiendo hasta cuando por uno de los eventos señalados en la ley, entre ellos, el acuerdo de las partes, decidan finiquitarla, lo que no ha sucedido en el caso de la cobertura prevista en la citada cláusula 31. Todo lo contrario, como lo dio por demostrado el Tribunal y lo reiteró esta Sala al estudiar el cargo que precede, dicha cláusula continuó vigente.

Igualmente, resulta pertinente recordar que la convención colectiva de trabajo es una institución sui generis, pues si bien tiene origen contractual y se rige en principio por las normas que regulan las obligaciones y los contratos, también tiene unas particularidades o características que le son propias y lo hace diferente de los contratos comunes. Una de ellas, tiene que ver precisamente con su vigencia, en tanto rige hasta cuando sea reemplazada por una nueva.

Sobre el particular, es oportuno recordar lo dicho en sentencia CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 35963, reiterada en la providencia anteriormente referida, cuando al efecto esta Corporación precisó:

[...] basta decir que su existencia puede colegirse para el momento de la terminación del contrato de trabajo, con arreglo a lo dispuesto por los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

El primero de dichos preceptos regula la llamada prórroga automática de los convenios colectivos de trabajo y consiste en que de no mediar la denuncia por una o por las partes del contrato dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración de su término, éste se entiende prorrogado por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, contados desde el momento de su terminación, mientras que el segundo, que regula la figura de la denuncia, estipula que formulada la denuncia con el lleno de los requisitos exigidos, la convención "continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención".

Lo anterior implica que en estricto sentido, si bien la convención colectiva de trabajo tiene una vigencia que puede ser estipulada por las partes, o inclusive si no hay esa estipulación, fijada por la ley a través de los plazos presuntivos de seis (6) en seis (6) meses (Art.477 C. S. del T.), su terminación no se produce por el simple vencimiento del plazo pactado, pues en términos generales sigue rigiendo hasta cuando sea suscrita una nueva que la reemplace.

Por eso, si en un proceso se acredita la existencia de una convención colectiva como fuente de un derecho que se persigue dentro de la correspondiente causa, el juez laboral debe suponer siempre su vigencia, a menos que se demuestre que dejó de regir por haber sido sustituida por otra nueva, siguiendo al efecto los principios que rigen la clásica carga de la prueba en materia de obligaciones, pues de acuerdo con el artículo 1757 del Código Civil "Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o esta".

Las orientaciones trascritas tienen perfecta aplicación al caso bajo estudio, en tanto la censura no discute que en el artículo 31 de la convención colectiva de trabajo 1976-1978 la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia se obligó a aplicar los beneficios convencionales a todos los trabajadores, precepto que no fue derogado expresa ni tácitamente por las convenciones colectivas que se suscribieron con posterioridad. En consecuencia, dicho beneficio, por demás reiterado en el inciso 1° de la cláusula 16 de la convención colectiva de trabajo 1984-1986 (f.° 229), continúa surtiendo plenos efectos por voluntad expresa de las partes.

Todo lo anterior, lleva a la Sala a concluir que el Tribunal no incurrió en el desacierto jurídico que se le imputa, razón por la cual el cargo no prospera.

XII.

#### CARGO TERCERO

Por la vía directa, acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial, por la aplicación indebida del parágrafo del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; en concordancia con el artículo 467 del mismo estatuto laboral, «lo que originó la infracción directa del numeral 5° del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965».

Para comenzar, la censura manifiesta que no es motivo de controversia que el demandante es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo, por mandato de la cláusula trigésima primera del acuerdo colectivo de 1976 y que, por lo mismo, tenía derecho al reintegro solicitado.

Sin embargo, afirma que el ad quem aplicó indebidamente el parágrafo del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, al haber colegido que, según la misiva obrante a folio 23, era evidente que el despido había sido unilateral y sin justa causa, omitiendo así estudiar la aconsejabilidad del reintegro solicitado, pues, en su decir, no se percató el Tribunal de que las razones aducidas en la contestación de la demanda inicial lo fueron para demostrar la inconveniencia del reintegro, debido a la mala imagen

que para la entidad implica el comportamiento del demandante, así como «también por la pérdida de confianza en el ejercicio de sus funciones», mas no para justificar el despido.

Finalmente, explica cómo debería actuar la Corte en sede de instancia, una vez case el fallo impugnado.

XIII.

#### LA RÉPLICA

El opositor considera que el cargo adolece de ciertos defectos técnicos que le restan prosperidad, como, por ejemplo, mezclar cuestiones fácticas y jurídicas en un ataque dirigido por la vía directa. Frente al fondo del asunto, manifiesta que, conforme a la carta de despido enviada por la demandada al actor, se podía observar que las «relaciones patrono – trabajador» siempre fueron excelentes y, por tal razón, no entiende cómo en esta sede pretende alegar la incompatibilidad del reintegro.

XIV.

#### CARGO CUARTO

Por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, acusa al fallo de segundo grado de transgredir el parágrafo del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; en concordancia con el artículo 467 del mismo estatuto laboral, «lo que originó la infracción directa del numeral 5° del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965».

Indica que el error de hecho cometido por el Tribunal fue el siguiente:

[...] haber dado por establecido que los motivos que adujo el empleador como existente para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante, lo eran para que se determinara que hubo justa causa para tomar esa determinación por parte del empleador, cuando lo cierto es que, los mismos fueron esgrimidos para que se diera por probado que el reintegro pretendido y ordenado por el juzgador, era desaconsejable en razón de incompatibilidades creadas por el despido.

Manifiesta que el anterior desacierto fáctico se produjo por la errónea apreciación del escrito de contestación de la demanda inicial, visible a folios 331 a 354.

Además de los argumentos expuestos en el cargo tercero, la censura sostiene que en la respuesta al hecho 22 del escrito inaugural, la demandada expuso los motivos de la inconveniencia del reintegro e interpuso una excepción así denominada, razón por la cual considera que el juzgador de segundo grado no podía tomar dichos motivos como una explicación a la terminación del contrato de trabajo, sino que su finalidad era «para que se analizara y se estableciera la inconveniencia del reintegro pretendido».

XV.

#### LA RÉPLICA

El opositor expresa que se tenga como oposición a esta acusación, las mismas razones aducidas en la réplica al cargo tercero.

XVI.

#### CONSIDERACIONES

De entrada, debe decir la Corte que el Tribunal sí se equivocó al no haber

abordado el estudio de las circunstancias que permitieran establecer la aconsejabilidad o no del reintegro solicitado, para así determinar si ordenaba éste o, en su lugar, el pago de la respectiva indemnización por despido, pues, una vez definió que el actor era beneficiario del reintegro convencional, se limitó a afirmar que, conforme al artículo 62 del CST, la parte demandada no podía alegar como justa causa de terminación motivos diferentes a los plasmados en la carta de finalización del contrato de trabajo, prescindiendo así de analizar lo relacionado con la conveniencia de dicho beneficio extralegal, máxime que, como bien lo afirma la censura, desde la contestación de la demanda inaugural, la empresa manifestó el porqué de la inconveniencia del reintegro, proponiéndola además como excepción de fondo para ser resuelta por los jueces de instancia.

Lo anterior, por cuanto de esa manera se estableció expresamente en el literal e) del artículo 30 de la convención colectiva de trabajo 1982 (f.º 202), que dispuso lo siguiente:

### ARTÍCULO 3º.-

1. En caso de terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa, por parte del Patrono, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador, el Patrono pagará al trabajador las siguientes indemnizaciones según el tiempo de servicios:

[...]

e) Cuando el trabajador hubiere cumplido ocho (8) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, podrá solicitar ante el Juez del Trabajo el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir o la indemnización de que trata el literal d) de este Artículo, en la forma prevista por el numeral 5º del Artículo 8º del Decreto 2351 de 1965. (Subraya la Sala).

El numeral 5º del artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, al que remite la norma convencional transcrita, reza así:

Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el juez de trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4º literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido podrá ordenar, en su lugar el pago de la indemnización. (Subraya la Sala).

De lo anterior se desprende con facilidad que el Tribunal tenía la obligación de analizar todos los elementos en juicio, a fin de establecer la pertinencia del reintegro al cual tenía derecho el accionante, pues, en algunos casos, el despido logra crear ciertas incompatibilidades entre trabajador y empleador, que pueden llevar a concluir que el retorno de la

persona a su puesto de trabajo resulte desaconsejable, máxime que convencionalmente, como quedó visto, se alude a que el trabajador con más de ocho (8) años de servicios tiene derecho al reintegro o la indemnización por despido.

En consecuencia, los cargos tercero y cuarto resultan prósperos, razón por la cual se casará la sentencia, únicamente frente a este punto.

Sin costas en casación, toda vez que la acusación resultó parcialmente fundada.

XVII.

#### SENTENCIA DE INSTANCIA

Conforme a las consideraciones esbozadas en sede de casación, quedó establecido que el señor William Alberto Castillo Cubillos es beneficiario de la prerrogativa convencional establecida en la cláusula 3ª de la convención colectiva de trabajo 1982-1984, referente al reintegro al cargo que ocupaba o al pago de la respectiva indemnización, por haber sido despedido sin justa causa por parte de la empresa, luego de que cumpliera ocho años continuos de servicios a su favor; supuestos fácticos éstos últimos que desde las instancias se encontraban plenamente acreditados.

Así las cosas, le corresponde a esta Sala, como Tribunal de instancia, analizar las circunstancias que rodearon el despido y que aparecen acreditadas en juicio, en aras de determinar la conveniencia o no del reintegro del demandante al cargo que ocupaba en la Federación, pues, de encontrarse que el mismo es desaconsejable, lo que procede es el reconocimiento y pago de la respectiva indemnización por despido.

Se reitera que lo anterior fue establecido en el literal e) de la aludida cláusula 3ª de la CCT 1982 que, al tenor, reza así:

#### ARTÍCULO 3º.-

1. En caso de terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa, por parte del Patrono, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador, el Patrono pagará al trabajador las siguientes indemnizaciones según el tiempo de servicios:

[...]

e) Cuando el trabajador hubiere cumplido ocho (8) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, podrá solicitar ante el Juez del Trabajo el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir o la indemnización de que trata el literal d) de este Artículo, en la forma prevista por el numeral 5º del Artículo 8º del Decreto 2351 de 1965.

El numeral 5º del artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, al que remite la norma convencional transcrita, establece que, para decidir entre el reintegro y la indemnización, «el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido podrá ordenar, en su lugar el pago de la indemnización».

Es procedente aclarar que, cuando la anterior norma se refiere a las «incompatibilidades creadas por el despido», en manera alguna establece que los hechos que hagan desaconsejable el reintegro tengan que ser los mismos que hayan dado lugar a la finalización del contrato de trabajo, pues tanto el hecho mismo invocado para la ruptura de la relación laboral, como las



circunstancias que lo rodearon, sean o no coincidentes con las causas del despido, pueden llevar a concluir que la reincorporación al puesto de trabajo no resulta aconsejable, más aún cuando en la carta de terminación del vínculo contractual el empleador no aduce motivo alguno para ello, como ocurrió en el sub lite.

Asimismo, debe anotarse que lo que exige la norma transcrita es que las circunstancias de inconveniencia del reintegro aparezcan debidamente demostradas en el proceso, sin distinguir si aquellas se presentaron con antelación, durante o después de la desvinculación del trabajador, pues lo importante es que estén acreditadas y sean de tal magnitud que puedan generar serias incompatibilidades por el hecho del despido.

En esa medida, el juez, en ejercicio de la facultad que le confiere la preceptiva convencional transcrita, debe realizar una juiciosa ponderación, en aras de determinar si opta entonces por restablecer el nexo contractual laboral u ordenar el pago de la respectiva indemnización por despido.

Sobre esta precisa temática y respecto a la obligación del juez de estimar todas las circunstancias que aparezcan en el proceso, esta Sala, en sentencia CSJ SL, 18 de may. 1978, rad. 6033, explicó:

De las referidas circunstancias, que, como ya se dijo, pueden ser anteriores, coetáneas o posteriores al despido fluyen y se hacen ostensibles las incompatibilidades, aun cuando no exista nexo alguno entre ellas y los hechos que provocaron la decisión unilateral, aun en el caso de que ésta se hubiese adoptado sin ningún motivo.

El término 'despido' no está empleado en la frase que se examina con referencia a las causas que en un momento dado indujeron al patrono a producirlo, sino en un sentido más amplio, como es el de la separación o desvinculación del trabajador de la empresa, pues no cabría hablar de incompatibilidades para el reintegro si la separación no ha tenido lugar. La gravedad de la falta aducida para el despido puede hacer patentes las incompatibilidades, pero éstas también pueden surgir a pesar de que aquella calificación no se dé, o de que la falta no exista o de que no se haya invocado, por haber asumido las partes, o una de ellas, a partir de la terminación del contrato, un comportamiento que las haga surgir. En uno y otro caso las incompatibilidades habrían sido creadas por el despido, pues, si éste se repite, no habría reintegro, ni mucho menos incompatibilidades para realizarlo.

Debe el Juez, en consecuencia, para decidirse por uno y otro extremo, examinar, con la mayor amplitud, todas las circunstancias que aparezcan en juicio, coincidentes o no con los motivos o causas del despido, y con base en ellas formar su convencimiento acerca de la conveniencia o inconveniencia del reintegro". (Subraya la Sala).

Y en la providencia CSJ SL, 7 may. 2002, rad. 17166, la Corte, al referirse a las circunstancias del juicio que debe tener en cuenta el juez para optar entre el reintegro o la indemnización por despido, expuso:

Por ello frente al precepto que se examina y al propio preámbulo de la Constitución, lo jurídico y razonable no es decidir con fundamento en el interés de una de las dos partes, sino tomando en consideración la viabilidad de que la relación laboral entre los sujetos contratantes pueda en condiciones normales persistir, resurgir sólida y exenta de todo tropiezo futuro y desde luego de posiciones triunfalistas que puedan posteriormente revertir en enfrentamientos, abusos, y, sobre todo, en la imposibilidad de desarrollar el contrato de trabajo en condiciones de regularidad.

En ese orden de ideas, se reitera, el correcto y cabal entendimiento de la norma remite a que el reintegro sea aconsejable, aspecto que concierne con exclusividad al Juzgador quien deberá para decidir sobre el punto tomar en consideración si hay o no incompatibilidades generadas por razón misma del despido, debiendo para ello establecer si a su juicio se dan condiciones de entendimiento o viabilidad para la ejecución del contrato en el futuro, sin que pueda reparar en el beneficio del trabajador o empleador aisladamente, sino en la relación de trabajo en sí misma, lo cual consulta el texto del artículo 1° del C.S.T., en tanto no puede olvidarse que una de sus finalidades es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

De ahí se desprende que los hechos que se invoquen como incompatibles con el reintegro, además de estar controvertidos y probados, deben tener la entidad suficiente como para incidir negativamente en el desenvolvimiento de la relación de trabajo, en caso de ser reanudada, esto es, que en verdad se afecte la continuidad del vínculo contractual por interferir en el entorno de trabajo, por perjudicar o estropear el clima o ambiente laboral con los demás compañeros, superiores o subordinados, por perturbar la relación de cooperación o de confianza que debe imperar entre empleadores y trabajadores, entre otras situaciones «naturalmente todo ponderado bajo las particularidades del tipo de oficio del trabajador y de la actividad de la sociedad empleadora» (CSJ SL, 29 sep. 2009 rad. 35696).

Con fundamento en todo lo anterior, procede la Sala a analizar los elementos de convicción obrantes en el expediente, a efectos de verificar si el reintegro al que tiene derecho el demandante resulta o no desaconsejable.

Examinado el acervo probatorio, la Sala observa lo siguiente:

A folios 539 y 540 obran dos memorandos enviados en los años 2002 y 2006, a través de los cuales la empresa le llamó la atención al demandante por no haber efectuado las correspondientes visitas de campo a las fincas y por varias llegadas tarde al lugar de trabajo, respectivamente.

También a folio 542 reposa una queja en contra del señor Castillo Cubillos, enviada por los ciudadanos Sixta Esperanza Barragán Suárez y José Ismael Franco Ramírez a la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, consistente en un «escándalo» realizado por el actor en horas de la noche en un establecimiento público, en aparente estado de embriaguez y portando una camisa con signos distintivos de la empresa, lo cual fue reiterado por el señor José Ismael Franco Ramírez al rendir testimonio dentro del proceso (f.° 585).

Las anteriores situaciones no reflejan, para esta Sala, razones trascendentes, relevantes e imperativas, como para concluir que el vínculo laboral entre las partes, en caso de ser reanudado, se va a ver afectado de manera negativa o que su desarrollo no va a estar rodeado de un ambiente de cordialidad y tranquilidad, pues, si bien constituirían conductas que, en cierta manera, pueden ser objeto de reproche o llamados de atención por parte de la empleadora, lo cierto es que, en sentir de la Corte, no tienen la magnitud de desequilibrar la relación de trabajo o de afectar la ejecución de las funciones del actor de una manera responsable y eficiente como para determinar que la armonía en la relación se habría roto, a un punto tal que se tornara desaconsejable el reintegro, máxime si se tiene en cuenta que uno de los dos memorandos fue enviado cuatro años antes de la fecha de fenecimiento del contrato laboral y el otro con siete meses de anterioridad aproximadamente, de tal suerte que si la empresa pudo continuar en el tiempo con el vínculo,

significa que no existió ningún motivo real a raíz de éstas conductas que afectara de manera grave e irreparable el buen desenvolvimiento del entorno laboral.

Ahora, frente a la queja elevada por los dueños de un establecimiento público, es de resaltar que la empresa no puede alegar que el reintegro se torna desaconsejable con base en argumentos referidos a la vida personal y privada del trabajador, ajenos, a todas luces, al ambiente de trabajo, pues estos hechos no desdichan su buen comportamiento frente a sus compañeros, superiores y/o subordinados ni perjudican el normal desenvolvimiento de la empresa, así como tampoco inciden de manera negativa en las actividades o tareas que le son asignadas al trabajador en virtud del cargo desempeñado, razón por la cual no es dable inferir de ahí que la relación laboral ya no sería sostenible en condiciones regulares, dignas y respetuosas entre las partes.

No obstante, para esta Corporación el demandante sí incurrió en una conducta que resulta del todo reprochable y, por ende, constitutiva de una incompatibilidad con el reintegro pretendido, tal y como pasa a explicarse:

A folio 564 y ss, obra el testimonio del señor Jairo Adelio Zamudio López, cliente de la Federación y al cual la cooperativa de la empresa le «prestaba plata».

En esa oportunidad, a la pregunta de si conocía al actor, el deponente dijo lo siguiente:

[...] lo conozco desde el año 2005 y 2006 cuando él fue técnico en la región San Juan de Río Seco y Purí y me visitó en la finca porque yo iba a soquear un café de la finca el porvenir, que es de propiedad de la señora MARÍA ELSY ZAMBRANO DE SAMUDIO, que es mi esposa, soqueamos 3000 palos de café, me sacaba un auxilio de \$300.000, es del decir William y resulta que el auxilio salieron \$600.000 y cuando salió ese auxilio en el año 2006 o 2007 si mal no recuerdo, pues desde que salió ese auxilio que fue aprobado por el comité central, salieron \$600.000 a favor de doña Elsy, pero yo era el que trabajaba y trabajo para la finca y fui la persona que reclamé ese auxilio, me entregaron el auxilio un día jueves en el Banco Caja Agraria de la oficina San Juan, y al siguiente miércoles que no recuerdo la fecha, me llegó WILLIAM a la casa y nos fuimos para el pueblo, a una reunión que había del comité de cafeteros, me reclamó que tenía de devolverle \$300.000 que porque se los habían reclamado de la oficina del comité central que porque tenía que devolverlos, yo comedidamente se los devolví sin ningún problema y no acaté que ni firmara papel o nada, a mí me causó curiosidad porque a él lo trasladaron muy pronto, y al llegar la nueva especialista entonces se me dio por contarle qué me había pasado y le preguntaba si él le había devuelto esa plata al comité, y ella no sabía nada que la hubiera entregado, pues yo no me asusté porque dije de pronto me la reclama el Comité y me friegan por la deuda, y me tocó demandarlo ante la Inspección de Policía de Puní, exigiendo que se le pasara esa denuncia al Comité de Cafeteros.

[...] él aprovechó un momento, me hizo esperar un rato, hasta quedar solos en la oficina ahí en San Juan, y ahí me dijo que le entregara el dinero que no había nadie.

[...] desde que se fundó el comité [ha tenido relación con la Federación] y he recibido auxilios por siembras, por soca y siempre que uno esté afiliado.

[...] en la oficina le da a uno un pagaré, uno lo tiene que firmar y uno lo lleva al banco y allí se lo cambian.

[...] Nadie me ha cobrado ningún dinero, ni me ha tocado devolver, solamente WILLIAM CASTILLO.

[...] El banco me entregó el dinero un jueves, el miércoles siguiente fue a decirme [el actor] que le devolviera el dinero y al jueves siguiente vine a SAN JUAN DE RÍO SECO y se lo entregué. En el transcurso de 8 días.

[...] porque a uno le pasa de confianza en la persona, yo le entregué el dinero sin saber que iba a hacer esa jugada de no devolverlo al Comité, al cabo del tiempo que supe que no estaba trabajando, unos 3 meses, caí en cuenta que me había hecho esa cosa mal, porque no le exigí recibo, cosas de ignorancia de uno.

A su vez, a folios 550 y 551, obra el testimonio de Carmen Pulgarín Ayala, ingeniera agrónoma de la Federación. En aquella diligencia, el Juzgado preguntó: «sírvese informar [...] si sabe [...] que el señor CASTILLO CUBILLOS se hubiera apropiado indebidamente de la suma de \$300.000 de los \$600.000 entregados por el Comité [...] al propietario o propietarios de la finca EL PORVENIR de la vereda EL CAIPAL DEL MUNICIPIO [...]». Frente a ello, la deponente contestó:

[...] cuando la ingeniera ANA VITALIA, quien reemplazó en su cargo a WILLIAM ALBERTO, ingresó a cumplir sus labores como extensionista en el distrito SAN NICOLÁS, me informó que había tenido contacto con un caficultor quien le refirió los hechos a los que hace referencia la pregunta. Ante esto, le solicité a la ingeniera ANA VITALIA que tratara de corroborar los datos y de ser así me lo informara por escrito para enviar el correspondiente informe a las oficinas del comité. A la siguiente semana la ingeniera ANA VITALIA me entregó el informe de lo ocurrido y fue radicado en las oficinas del Comité. [...] Fechas exactas no recuerdo pero eso fue [los hechos] como a los 15 días después de que la ingeniera ANA VITALIA asumió su cargo.

Las precedentes declaraciones, que para la Sala se avizoran claras, contundentes, coherentes y veraces, además de que nunca fueron tachadas de falsas, ofrecen plena certeza en cuanto a que el demandante, sacando provecho de una de las reuniones que debía realizar en las zonas rurales con los agricultores, en ejecución de las funciones propias de su cargo como práctico de extensión (f.º 460 a 468), le solicitó al señor Zamudio López, caficultor y cliente de la empresa accionada, la devolución de una parte de un auxilio monetario entregado por la Federación, con la excusa de que se le había pagado de más, sin que el actor demostrara de manera alguna que el dinero pedido hubiera sido devuelto o reintegrado al Comité de Cafeteros, tal y como se lo prometió en su momento al deponente Jairo Adelio Zamudio López.

Es de anotar que desde la misma contestación de la demanda inicial (f.º 341 a 343), la empresa puso en conocimiento esta situación, la cual nunca fue desvirtuada por el actor, pues a lo largo del proceso guardó silencio y nunca se preocupó por demostrar que el dinero solicitado al cliente de la Federación hubiera sido devuelto al Comité o que los intereses del tercero no se vieron afectados; motivos que también le permiten a la Sala otorgarles plena credibilidad a los mencionados testigos.

En sentir de esta Corporación, la anterior conducta es de tal relevancia que ella, por sí sola, resulta suficiente para colegir que el reintegro del señor William Alberto Castillo Cubillos se torna a todas luces desaconsejable, pues el hecho de que el actor aprovechara las funciones que desempeñaba a raíz de su cargo y la representación de la empresa para apropiarse de los dineros de ésta, afectando simultáneamente a terceros, lo que hace perder en un todo, la confianza depositada en él por parte su empleador, máxime si se considera que el directamente perjudicado era el cliente de la misma empresa, quien actuó de buena fe en su momento. Es de resaltar que en el sub lite no se avizora ninguna circunstancia que permita afirmar que lo que aconteció fue una

especie de malentendido o confusión y, por el contrario, lo que se advierte es una conducta ejercida con toda intención, deliberación y propósito.

Aquí es importante destacar que cuando los trabajadores incurren en esta clase de comportamientos no es relevante la cantidad de dinero o la calidad de los bienes de los que se apropian, sino la conducta en sí misma considerada que, sin hesitación alguna, conduce indefectiblemente a la pérdida de confianza o credibilidad respecto de la persona con la que se tiene el vínculo laboral y es palmario que, de continuar éste vigente, el clima de armonía en que se ha de desenvolver el nexo se ha a ver desfavorecido en todas sus dimensiones, pues tal circunstancia adquiere la entidad de perturbar el ánimo de cooperación y de buen entendimiento que debe reinar en los equipos de trabajo, así como la confianza que ha de imperar de los empleadores o jefes directos con sus servidores, lo que resulta sumamente valioso en el marco de las relaciones subordinadas.

Lo anterior, por cuanto no puede perderse de vista que la naturaleza del cargo del accionante es atender todos los asuntos relacionados con la asesoría y orientación a los agricultores en el uso y conservación de la tierra y en la explotación de sus cultivos de café, desplazándose constantemente a las áreas rurales y teniendo constante contacto con entidades bancarias, educativas, clubes, amas de casa, entre otros; lo que apunta a prever que si el contrato de trabajo se reanuda, las relaciones no se van a desenvolver con la misma espontaneidad, tranquilidad y seguridad que antes existía entre el empleador o jefe y el accionante, así como entre éste y los grupos acabados de mencionar, pues al enterarse éstos de la presente situación se podrían ver afectadas directamente las relaciones externas de la Federación.

La Sala hace énfasis en que la Federación tenía una relación permanente con grupos sociales, como caficultores y otros ligados a la producción y comercialización de café, respecto de los cuales debía mantener relaciones de confianza y solidaridad que, sin duda, se generan y se conservan gracias a sus agentes y trabajadores. En ese sentido, si en el ejercicio de esas acciones un trabajador como el demandante acude a prácticas que defraudan no solo el patrimonio de la empresa, sino el de terceros, se mina la confianza que deposita el empleador en la empresa, sumado a que las consecuencias de esa conducta se extienden o se irradian en otros lazos que mantiene la empresa para con la comunidad. Esto, en sentir de la Sala, implica que la relación laboral ya no pueda mantener una armonía y una solvencia propia de cualquier relación de trabajo, en condiciones regulares, racionales y equilibradas.

Lo expuesto lleva a la Sala a colegir, que restablecer el vínculo contractual en el sub lite no resulta conveniente para ninguna de las partes, ya que el comportamiento del trabajador genera desconfianza e inseguridad en la accionada y ello trae consigo un clima laboral ausente de armonía, concordia, tranquilidad y equilibrio, principios fundamentales en una relación de índole laboral.

En conclusión, para esta Corporación se dan los supuestos para declarar la inconveniencia del reintegro del señor William Alberto Castillo Cubillos al cargo que ejercía en la Federación y, en consecuencia, se procederá a calcular el monto de la correspondiente indemnización por despido injusto a que tenía derecho, solicitada como pretensión subsidiaria en la demanda inaugural.

Para tales efectos, la Sala realizará los cálculos de rigor respecto de la indemnización de carácter convencional, así como de la legal, a fin de determinar cuál es la más favorable para el demandante.

En primer lugar, se tiene que el literal e) del artículo 3° de la CCT 1982 (f.° 202), establece que cuando el trabajador con más de ocho años de servicios a la empresa sea despedido sin justa causa, como en efecto aconteció en el sub iudice, tiene derecho al reintegro o «a la indemnización de que trata el literal d) de este artículo».

Dicho literal preceptúa:

d) Si el trabajador tuviere ocho (8) o más de servicio continuos se le pagarán cuarenta y cuatro (44) días adicionales de salario sobre los sesenta (60) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

A su vez, el aludido literal a) reza: «Sesenta (60) días de salarios cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un (1) año».

Lo anterior, y teniendo en cuenta que los extremos temporales del vínculo laboral fueron entre el 21 de septiembre de 1998 y el 14 de octubre de 2006 y que el último salario ascendió a la suma de \$1.125.239 (f.° 62), arroja el siguiente cálculo, debidamente indexado al 30 de septiembre de 2019, por indemnización convencional:

Para calcular el monto de la indemnización legal, la Sala acudirá a lo dispuesto en el artículo 64 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002, por ser la norma vigente para el momento de la terminación de la relación laboral, que lo fue el 14 de octubre de 2006. Efectuados los cálculos de rigor de la indemnización indexada a septiembre de 2019, se observa lo siguiente:

De lo anterior se desprende, sin duda alguna, que la indemnización que resulta más favorable al actor es la que se deriva de la norma convencional y por tal razón será sobre esa que se efectuará la condena a la Federación Nacional de Cafeteros.

Sin embargo, en razón a que la demandada propuso la excepción de compensación, la Sala descontará del valor adeudado por la empresa al demandante por indemnización convencional por despido injusto (\$45.669.495), el monto que se le pagó a título de «suma conciliatoria» por la liquidación del contrato de trabajo, contenida en la liquidación final de prestaciones sociales (\$6.424.281, f.° 65), concepto que la misma empresa aceptó haber cancelado a título de indemnización legal por despido injusto (f.° 346).

Ahora bien, respecto a las demás pretensiones subsidiarias planteadas por el actor en la demanda inicial, esta Sala encuentra lo siguiente:

El demandante solicita que se condene a la Federación al pago de las primas extralegales de servicios de junio y diciembre «acordadas en las convenciones colectivas de trabajo». Sin embargo, al revisar dichos acuerdos colectivos obrantes en el expediente, la Sala no avizora precepto convencional alguno que contenga tal prerrogativa y, en esa medida, no es posible fulminar condena por este concepto. Además, la CCT 1974 a la que alude en el hecho noveno del libelo introductor y en la cual, según el dicho del actor, se encuentra contenida dicha prestación extralegal, no fue aportada al plenario.

En cuanto a las primas vacacionales «acordadas en las convenciones colectivas de trabajo», la cláusula 9ª de la CCT 1996-1997, establece que:

[...] A raíz de los cambios en la jurisprudencia laboral, respecto de los efectos salariales de la prima de vacaciones, las empresas reconocen a los trabajadores beneficiados por la presente

Convención Colectiva, que la prima de vacaciones constituye factor salarial.

Los montos dejados de liquidar y que afecten la cesantía y sus intereses correspondientes a los años 1993, 1994 y 1995 se cuantificarán y se pagarán.

[...]

(Subraya la Sala)

De lo anterior es claro que entre las partes se pactó expresamente que tal beneficio convencional constituía factor salarial, por lo que la empleadora estaba en la obligación reconocer y pagar los montos correspondientes, así como a reliquidar la cesantía y sus intereses por verse afectados por ese concepto, en la medida en que no se incluyó en el salario base para su cálculo.

En consecuencia, se condenará a la Federación Nacional de Cafeteros a reconocer y pagar la prima de vacaciones correspondiente a los últimos tres años de servicios, en los términos establecidos en el artículo 9 convencional acabado de transcribir, en sujeción a la forma en la que se venía cancelando esta prestación convencional dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, se condenará también a la demandada a reliquidar y cancelar la cesantía definitiva y sus intereses, conforme a los montos adeudados por concepto de primas vacaciones, en los términos descritos.

Indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST y la sanción establecida en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

El demandante solicita la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, por el no pago íntegro y oportuno de la cesantía, las primas extralegales de servicios de junio y diciembre y las primas vacacionales. Asimismo, suplica le sea cancelada la sanción contenida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por el no pago completo de la cesantía de los últimos tres años de servicios.

Ahora bien, es de amplio conocimiento que, tanto la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, como la sanción contemplada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, tienen un carácter eminentemente sancionatorio, toda vez que se generan cuando el empleador se sustrae, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del contrato de trabajo y a la consignación de la cesantía en un fondo, respectivamente. Sin embargo, dicha sanción no opera de manera automática, pues para ello, es necesario analizar si la conducta del empleador estuvo enmarcada o no en los postulados de la buena fe.

Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud.

En el caso bajo estudio, es dable colegir que la parte demandada actuó desprovista de mala fe y deslealtad, pues es claro que la razón que tuvo para no cancelar las primas de vacaciones convencionales y, por ende, abstenerse de reliquidar la cesantía y sus intereses, consistió en que,

a su juicio, el demandante no era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la Federación y el sindicato Sintrafec, por cuanto nunca se había afiliado a tal organización ni pagado la correspondiente cuota sindical.

Por lo mismo, es plausible que la demandada creyera no ser sujeto de dicha obligación, pues al no ser el actor miembro del sindicato, tenía el convencimiento de que las prestaciones sociales y su respectiva liquidación final se efectuaba sin considerar beneficios convencionales, como en efecto se hizo, razón plenamente atendible para esta Sala, que además también acogió el juzgador de primera instancia.

En consecuencia, se absolverá a la empresa accionada del pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, así como de la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Finalmente, el demandante solicita el reintegro de los salarios «ilegalmente descontados por concepto de cobro de intereses sobre el préstamo destinado al vehículo automotor que me fuera financiado para el cumplimiento de mis labores de TECNÓLOGO DE EXTENSIÓN al servicio de la Federación», en directa violación del artículo 153 del CST.

Sobre este aspecto concreto del cobro de intereses por parte del empleador por préstamos otorgados y lo referente a los descuentos que por este concepto se efectuaron por la empleadora, que es el punto sobre el cual se encuentra inconforme el demandante, corresponde señalar que los mismos no están del todo prohibidos, como tampoco el acuerdo a que se llegue para su pago, y mientras no se demuestre que su imposición estaría perjudicando al trabajador, no hay quebrantamiento de los principios y normas protectoras sobre la materia, tal como lo concluyó esta Corporación en sentencia CSJ SL, 19 de mar. 2004, rad. 20151, reiterada en la CSJ SL, 11 jun. 2008, rad. 33502, cuando puntualizó lo siguiente:

[...] La tacha de ilegalidad por el cobro de intereses, se soporta en los artículos 152 y 153 del Código Sustantivo del Trabajo, que disponen:

"ART. 152. Préstamos para vivienda. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el patrono prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se provean en los planes respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

"ART. 153. Intereses de los préstamos. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios que haga el patrono al trabajador no pueden devengar intereses."

"Así las cosas, aquí no se controvierte la existencia de varios préstamos otorgados por la empresa, sino la legalidad del cobro y deducción de los intereses que por tal causa recaudó la empleadora, por considerar el censor que le estaba vedado cobrarlos.

"No obstante que aplicando los preceptos sustantivos traídos a colación, el actor tendría razón en su reclamo, dentro de un marco de interpretación literal de los mismos, el que no es de recibo, en atención a la época de su redacción y la concepción filosófica que imperaba en 1950; hoy, su concepción ha sido superada con el paso del tiempo, el que impone que al trabajador además de facilitarle la consecución de vivienda, que es por la que propugna el artículo 152 del Código Sustantivo del Trabajo, se le permita y garantice otras líneas de crédito para la adquisición de



unos bienes o servicios como la consecución de vehículo y préstamos para educación, que van a mejorar su nivel de vida. Créditos que si son ofrecidos por el empleador en condiciones más ventajosas o al menos iguales a las vigentes en el mercado, no se puede privar al trabajador que tenga acceso a ellos so pretexto de la prohibición del artículo 153 del Estatuto Sustantivo, en cuanto al pacto de intereses, porque en lugar de favorecerlo, por obvias razones se le estaría perjudicando, y ese no es el espíritu de las referidas disposiciones, ni de los artículos 13 y 14 del mismo estatuto.

"Por ello, es oportuno traer a colación el viejo criterio jurisprudencial que enseña "las leyes del trabajo no deben aplicarse siempre al pie de la letra, con exactitudes matemáticas que contraríen.....la naturaleza humana que las inspira y justifica."

"Entonces, para que el artículo 153 del Código Sustantivo del Trabajo sea operante en la dinámica del tiempo en su real pensamiento e intención del legislador respecto a la prohibición de pactar intereses sobre préstamos que conceda el empleador, se requiere demostrar que con él se esta perjudicando al trabajador al imponérsele condiciones más gravosas de los que le exigiría una persona dedicada a explotar la actividad comercial de los créditos. Como esa situación no se presentó en el caso objeto de examen, máxime si se toma en cuenta la condición de nivel intelectual del demandante, quien se desempeñó como Vicepresidente Financiero y Administrativo, ha de concluirse que en realidad dadas las particularidades del caso, el ad quem al solucionar la controversia no quebrantó los tantas veces citados preceptos legales.

"Finalmente, cuando empleador y trabajador suscriben acuerdos con cláusulas, a través de las cuales acuerdan intereses por préstamos, que frente a las condiciones normales de la banca y el comercio redundan en beneficios para el trabajador, y que su desarrollo y cumplimiento no evidencian ninguna clase de abuso, no se está de ninguna manera quebrantando los principios protectores establecidos a favor de los mismos, razón por la cual no es ineficaz una cláusula concebida bajo tales parámetros [...]

De ahí que al no estar acreditado un perjuicio al demandante, resulta dable colegir que, el reintegro de los salarios solicitados por concepto de cobro de intereses no es procedente en el sub judice.

Puestas, así las cosas, se revocará la decisión absolutoria de primera instancia y, en su lugar, se condenará a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, equivalente a la suma de \$39.245.214, debidamente actualizada a septiembre de 2019.

Asimismo, se condenará a la empresa a la liquidación y pago de las primas de vacaciones convencionales correspondientes a los últimos tres años de servicios, con la consecuente reliquidación y pago de la cesantía y sus intereses, conforme a la cláusula 9ª de la convención colectiva de trabajo 1996-1997.

Se absolverá a la accionada de las indemnizaciones contempladas en los artículos 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, y 99 de la Ley 50 de 1990, por haberse comprobado que su actuar estuvo desprovisto de mala fe.

Igualmente, la Sala se abstendrá de proferir condena contra la demandada por concepto de reintegro de salarios descontados por concepto de cobro de intereses a préstamos de vehículo automotor, en atención a que dichos descuentos estaban totalmente permitidos, por lo que se absolverá de esta petición.

En lo que atañe a la excepción de prescripción propuesta por la convocada a juicio, se advierte que no está llamada a prosperar, en razón a que la demanda inicial fue interpuesta el 23 de noviembre de 2006, esto es, dentro del término trienal consagrado en el artículo 488 del CST.

En consecuencia, se declararán probadas las excepciones de inconveniencia del reintegro, buena fe y compensación, propuestas por la empresa accionada y no demostradas las restantes.

Se absolverá a la Federación de las demás pretensiones de la demanda inicial.

Sin costas en la alzada. Las de primera instancia estarán a cargo de la parte accionada.

## I. DECISIÓN

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 dictada por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 12 de agosto de 2011, en el proceso ordinario laboral que instauró WILLIAM ALBERTO CASTILLO CUBILLOS en contra de la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA.

Sin costas en el recurso extraordinario.

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá el 31 de julio de 2009 para, en su lugar, CONDENAR a la FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA a reconocer y pagar a WILLIAM ALBERTO CASTILLO CUBILLOS la suma de TREINTA Y NUEVE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS CATORCE PESOS M/CTE (\$39.245.214), a título de indemnización convencional por terminación de la relación laboral sin justa causa, debidamente actualizada a 30 de septiembre de 2019.

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa a liquidar y cancelar a favor del demandante las primas de vacaciones convencionales correspondientes a los últimos tres años de servicios, con la consecuente reliquidación y pago de la cesantía y sus intereses, según la cláusula 9ª de la convención colectiva de trabajo 1996-1997, conforme quedó explicado en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: DECLARAR probadas las excepciones de inconveniencia del reintegro, buena fe y compensación, planteadas por la accionada en los términos señalados en la parte motiva de esta providencia y no probadas las demás excepciones.

CUARTO: ABSOLVER a la Federación de las demás pretensiones de la demanda inaugural.

QUINTO: COSTAS en primera instancia a cargo de la demandada. Sin costas en la alzada.

Notifíquese, publíquese y cúmplase. Devuélvase al Tribunal de origen.

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS



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

