

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL

Demandante: NADIA YULIETH ESCOBAR BASTIDAS

Demandado: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA -
COMFAMILIAR

Radicación: 41001-31-05-001-2017-00438-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** los numerales PRIMERO, TERCERO, CUARTO y SEXTO.

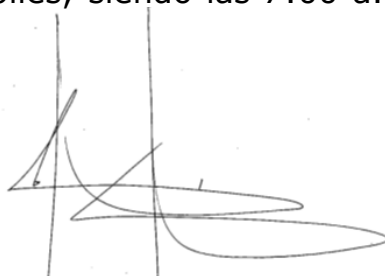
SEGUNDO. MODIFICAR el numeral SEGUNDO de la sentencia apelada en el sentido de DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes desde el 08 de mayo de 2014.

TERCERO. CONDENAR a la entidad demandada a pagar a la demandante la suma de Cuatro millones trescientos setenta y cuatro mil trescientos treinta y seis pesos (\$4.374. 336), por concepto de emolumentos laborales convencionales causados durante los años 2014 y 2015, conforme a los valores y conceptos señalados en la parte motiva. Estos montos deberán pagarse debidamente indexados.

CUARTO. MODIFICAR el numeral QUINTO del fallo de primera instancia en el sentido de DECLARAR PARCIALMENTE PROBADAS las excepciones denominadas "PAGO DE LOS DERECHOS CONVENCIONALES CAUSADOS" y "PRESCRIPCIÓN" y no probadas las demás.

QUINTO. CONDENAR en costas de segunda instancia a la CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA - COMFAMILIAR DEL HUILA, conforme a lo motivado.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy seis (6) de octubre de 2022.



RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ
Secretario

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Apel Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 2017-438

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: NADIA YULIETH ESCOBAR BASTIDAS
Demandado: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA -
COMFAMILIAR
Radicación: 41001310500120170043801
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 146 del 29 de septiembre de 2022

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver los recursos de apelación interpuestos tanto por la parte demandante como por la demandada, respecto de la sentencia proferida el 11 de julio de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el 02 de agosto de 2017, la demandante convocó a juicio ordinario laboral a la CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –COMFAMILIAR DEL HUILA- para que judicialmente se declare que le es aplicable en todas sus partes la convención colectiva de trabajo suscrita entre la entidad demandada y los sindicatos SINTRACOMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA.

Que, como consecuencia de lo anterior, se declare que entre las partes existe un contrato de trabajo desde el 8 de mayo de 2014, en la modalidad término indefinido,

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



ya que deviene ineficaz la cláusula contractual que estipuló el término fijo del contrato.

Que se reconozca el derecho de la trabajadora a recibir el pago de emolumentos convencionales tales como primas semestrales de junio y diciembre, conforme al artículo 35; primas de carestía establecidas en el artículo 36; primas de vacaciones consagradas en el artículo 37 y reliquidación de cesantías teniendo en cuenta los emolumentos salariales establecidos en la convención.

Que se condene a la demandada a pagar la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, las costas del proceso y se falle ultra y extra petita.

Para fundamentar fácticamente sus pretensiones indicó que el 08 de mayo de 2014 fue vinculada laboralmente por la CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA de manera intermitente, suscribiendo contratos de trabajo a término fijo y alternándolos con vinculaciones como trabajadora en misión, a través de empresas de servicios temporales.

Que la vinculación laboral como trabajadora en misión no fue para atender las labores de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, sino para desarrollar actividades habituales y propias del giro ordinario de los negocios de la empresa.

Que el cargo para el cual fue contratada es el de “ASESOR COMERCIAL INTERNO CRÉDITO”, devengando un salario de \$775.500 para el año 2014; \$802.600 para el 2015 y \$838.700 para el año 2016.

Que en COMFAMILIAR DEL HUILA existe el sindicato denominado SINALTRACOMFA, al cual, estuvo afiliada la demandante y con el que la entidad demandada suscribió una convención colectiva de trabajo en el año 1975 que, aunque ha tenido varias reformas, se encuentra vigente y aplica a todos los trabajadores, salvo algunas excepciones dentro de las cuales no se encuentra el cargo desempeñado por la actora.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Que SINALTRACOMFA absorbió a SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA, quedando como beneficiario de todos los derechos de la convención colectiva de trabajo, cuyas cláusulas se entienden incorporadas a los contratos de trabajo, salvo algunas excepciones que no corresponden a este caso, y al reglamento interno de trabajo.

Que, como consecuencia de lo anterior, la entidad demandada adeuda a la demandante los beneficios convencionales establecidos en los artículos 35, 36 y 37 de la convención colectiva de trabajo y la correspondiente reliquidación de las prestaciones sociales.

2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La parte demandada replicó la demanda aceptando la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, precisando que la relación laboral inició el 01 de agosto de 2016 para desempeñar el cargo de “ASESOR COMERCIAL INTERNO CRÉDITO”, devengando un salario de \$838.700.

Señaló que es cierto que la demandante fue contratada como trabajadora en misión debido al aumento de la demanda de los servicios prestados por la empresa, atendiendo lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Admitió la existencia de la agremiación sindical y de la convención colectiva de trabajo, indicando que se trata de un sindicato minoritario y que, por tanto, solo ampara al personal sindicalizado. Sobre el acuerdo colectivo precisó que fue suscrito en 1975 por COMFAMILIAR DEL HUILA y SINTRACOMFAMILIAR.

Aceptó el hecho de la fusión entre los sindicatos; que el cargo desempeñado por la demandante no se encuentra dentro de aquellas excepciones a las que no aplica la convención colectiva y que este acuerdo está integrado a los contratos de trabajo.

Negó que a la demandante se le adeudaran prestaciones laborales, indicando que por tal razón no se ha causado sanción moratoria alguna.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló como excepciones de mérito las que denominó: “INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL”, “PRESCRIPCIÓN”, “BUENA FE”, PAGO DE LOS DERECHOS CONVENCIONALES CAUSADOS” y “PAGO DE LO NO DEBIDO O ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA”.

3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública celebrada el 11 de julio de 2018 el juez de primer grado resolvió acoger parcialmente las pretensiones de la demanda, declarando que a la demandante le son aplicables las normas convencionales y los laudos arbitrales que rigen las relaciones entre COMFAMILIAR DEL HUILA y sus trabajadores. Declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de agosto de 2016 y ordenó el pago a la trabajadora de las primas causadas en el mes de diciembre de 2016 y el reajuste de las cesantías e intereses a las cesantías. Absolvió a la demandada del pago de los demás emolumentos laborales reclamados. Declaró probadas las excepciones de “BUENA FE” y “PAGO PARCIAL” y condenó a la demandada a pagar las costas en un 10%.

Para motivar su decisión inició haciendo algunas consideraciones sobre las reglas generales de la carga de la prueba, concluyendo que le correspondía a la parte demandante acreditar que la relación laboral con la demandada inició en la fecha señalada en la demanda, carga que, en su criterio, no cumplió comoquiera que se allegaron al expediente dos certificaciones laborales que dan fe de que la demandante laboró como trabajadora en misión para COMFAMILIAR DEL HUILA entre el 08 de mayo de 2014 y el 26 de junio de 2015, a través de TEMPOSUR SAS; desde el 21 de julio de 2015 hasta el 31 de enero de 2016 y del 01 de febrero de 2016 al 20 de julio de la misma anualidad, a través de SOLTEMPO SAS, es decir, que para tales datas la actora no tuvo vínculo directo con la demandada.

Adujo que la parte actora no acreditó que tales contratos fueran falsos o ficticios, a fin de dar aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, ni demostró el quebrantamiento, a través de los mismos, del artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Añadió que las empresas de servicios temporales son legales y que al proceso no fueron citadas TEMPOSUR SAS y SOLTEMPO SAS de manera que no es posible conceder la pretensión encaminada a obtener la declaratoria de un

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



contrato a término indefinido, ya que estas no pudieron ejercer su defensa frente a tales contrataciones.

Respecto de la aplicación de la convención colectiva de trabajo, indicó el fallador que frente a tal pretensión no manifestó oposición la demandada y que, por el contrario, aportó al proceso un documento contentivo de las modificaciones realizadas por las partes a la convención colectiva, en cuyo capítulo QUINTO se establece el compromiso de COMFAMILIAR DEL HUILA de aceptar la aplicabilidad de la convención a todos los trabajadores sindicalizados, la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido y el pago de los emolumentos laborales de origen convencional, resaltando que la demandada cumplió tal compromiso al pagarle a la demandada los emolumentos establecidos en el documento visible a folio 53, causados durante 2016 y 2017.

Al verificar que no se allegó prueba de la prima extralegal de diciembre de 2016, el juzgado consideró viable ordenar su pago por el equivalente a 45 días de salario, debidamente indexado. Del mismo modo, ordenó el reajuste de las prestaciones sociales, incluyendo el valor de los emolumentos convencionales, conforme a lo resuelto por el tribunal en casos análogos.

Finalmente, al analizar la procedencia de la sanción moratoria, concluyó que no había lugar a impartir condena por tal concepto, habida consideración que la misma opera cuando ha fenecido el vínculo laboral y el contrato de las partes está en vigor.

5. RECURSOS

DEMANDANTE

El apoderado de la parte actora recurrió el fallo de primer grado en lo referente al numeral segundo que declaró la existencia del contrato de trabajo a partir del 01 de agosto de 2016, señalando que el despacho se equivocó al valorar la prueba documental, específicamente las certificaciones de TEMPOSUR SAS y SOLTEMPO SAS, pues, en su criterio, al analizar tales probanzas en armonía con las otras pruebas documentales allegadas al proceso se logra constatar que la demandante fue vinculada para laborar siempre en el mismo cargo y

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



desempeñando las mismas funciones, esto es, como “ASESOR COMERCIAL DE CRÉDITO INTERNO”, sin importar si era vinculada directamente o como trabajadora en misión, mediante empresas de servicios temporales, lo que deja ver que la labor es permanente y hace parte del objeto social de la demandada, contrariando así lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, es decir, no es una labor ocasional o transitoria, ni reemplazos de personal ni incrementos de producción.

Conforme lo anterior, solicita se declare el contrato realidad desde el 08 mayo de 2014, como consecuencia, se reconozcan los derechos convencionales y el reajuste de prestaciones por el periodo en que se constató el contrato realidad y se condene a la sanción moratoria del artículo 65 del CST por la mala fe de la demandada.

DEMANDADA

Manifestó su inconformidad con el fallo en lo referente al valor de la prima de diciembre señalando que, conforme a la convención colectiva, correspondía pagarla proporcionalmente y no por todo el semestre, toda vez que la demandante inició a laborar el 01 de agosto de 2016, debiéndose cancelar por los 5 meses laborados, admitiendo que, efectivamente, no ha sido sufragada.

6. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto del 07 de mayo de 2021 se dispuso imprimirle al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 y correr traslado a las partes para presentar alegatos en segunda instancia.

PARTE DEMANDADA

Tras hacer un recuento de la demanda, la contestación y el fallo de primera instancia, señaló que la sentencia de primer grado debe ser confirmada en cuanto denegó la pretensión encaminada a obtener la declaratoria de un único contrato de trabajo pues, en su criterio, las certificaciones con las que se pretende acreditar la prestación personal de servicios en favor de COMFAMILIAR DEL HUILA, son las

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



mismas que derruyen la subordinación jurídica, ya que si bien la empresa usuaria también la ejerce, lo cierto es que lo hace de manera delegada o en representación de la Empresa de Servicios Temporales, circunstancia que desvirtúa la existencia de la relación laboral pretendida.

Agregó que, dado que la pretensión se dirigió únicamente contra COMFAMILIAR DEL HUILA, no hay manera de realizar un estudio tendiente a establecer si las empresas de servicios temporales, fungieron como meras intermediarias o empleadores aparentes, pues, no existió actividad probatoria en ese sentido, no aportaron los contratos de trabajo ni el contrato que vinculaba a las empresas temporales con COMFAMILIAR DEL HUILA, y los certificados allegados lo único que dejan en claro es que la demandante laboró para otras empresas diferentes a la demandada.

Respecto de la alzada formulada por la parte demandante, reiteró que, de conformidad con el artículo 35 de la convención colectiva de trabajo, la misma debe ser liquidada de manera proporcional, en este caso no por 45 días sino por 37.5 habida cuenta que la accionante inició a laborar el 01 de agosto de 2016.

Finalmente, anotó que las primas convencionales no constituyen factores salariales como expresamente lo determinó la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL4372-2019 (Martha Leidi Quintero Vs Comfamiliar) la que ha sido de recibo por parte del tribunal.

PARTE DEMANDANTE

Guardó silencio.

7. CONSIDERACIONES

7.1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a los recursos de apelación formulados por las partes, corresponde en esta oportunidad a la Sala determinar **i)** si incurrió en error el fallador *a quo* al denegar la pretensión encaminada a obtener la declaración de la existencia de un

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, desde el 08 de mayo de 2014; **ii)** en caso afirmativo, determinar si le asiste el derecho a la demandante de obtener el pago de los derechos convencionales desde dicha fecha y a la reliquidación de las prestaciones sociales; **iii)** establecer si erró el juzgador de instancia al liquidar por el semestre completo la prima de diciembre del año 2016 y **iv)** Dilucidar si la demandada actuó de mala fe y, en caso afirmativo, si ello es suficiente para impartir condena por la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

7.2. RESPUESTA A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

i) Del contrato de trabajo

Delanteramente, debe precisarse que no son materia de controversia en esta instancia los siguientes hechos: la vinculación laboral del demandante con la demandada desde el 01 de agosto de 2016, mediante un contrato de trabajo a término indefinido; el cargo desempeñado y el salario devengado por la demandante; la existencia del sindicato SINALTRACOMFA y la afiliación al mismo de la trabajadora desde el 8 de septiembre de 2016; la vigencia de la convención colectiva de trabajo de 1975 y sus diversas modificaciones suscrita por la demandada y SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA y SINALTRACOMFA y la fusión de los referidos sindicatos.

Partiendo de lo anterior, procede la Sala a resolver el primer problema jurídico planteado, esto es, el referente a la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 08 de mayo de 2014, entre la demandante y la entidad demandada, en virtud de la cláusula décimo tercera (13°) de la Convención Colectiva de Trabajo.

Para resolver el punto en cuestión ha de acudirse al análisis de la convención colectiva y las sucesivas modificaciones suscritas entre COMFAMILIAR y las agremiaciones sindicales, las cuales obran en el proceso en copias informales, junto con la constancia del depósito en medio magnético, como lo ordena el artículo 479 del CST.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Afirmó la parte actora, en el hecho décimo octavo de la demanda que *“todas y cada una de las cláusulas convencionales de la referida convención colectiva de trabajo, están integradas al contrato de trabajo suscrito entre mi poderdante y la entidad que se demanda”*. La opositora manifestó estar de acuerdo con la afirmación, al replicar el hecho como “Es cierto”.

Al examinar la convención colectiva de trabajo 1994-1995, se verifica que su artículo primero señala lo siguiente:

“ALCANCE. La disposición normativa de esta Convención se entenderá incorporadas en los contratos individuales de trabajo existentes o que se celebren dentro de su vigencia, lo mismo que en los Reglamentos de Trabajo y de Higiene y Seguridad vigentes o que tengan vigencia durante el término de la misma.

Será nula toda cláusula contractual acordada entre la Empresa y cualquiera de sus trabajadores, conforme al ARTÍCULO PRIMERO que no se ajuste a las condiciones establecidas en ésta. En tal caso, las disposiciones convencionales sustituirán automáticamente dicha cláusula”. (Subraya la Sala)

En igual sentido, en el mismo acuerdo convencional, en el artículo décimo, las partes acordaron que,

“(…) en el evento que Sintracomfamiliar del Huila decida afiliarse o fusionarse a un Sindicato Nacional o de Industria, la Caja de Compensación Familiar del Huila respetará y reconocerá estas organizaciones como parte integral de la estructura de Sintracomfamiliar del Huila. Así mismo, continuarán vigentes todos los derechos laborales y convencionales que se tengan hasta el momento de la fusión o afiliación a estas Organizaciones Nacionales o de segundo o tercer grado”.

Por su parte, en el artículo décimo primero, que modificó el artículo 89 de la convención colectiva de trabajo, se estipuló que:

“(…) los artículos, literales, párrafos, numerales, cláusulas y cualquier otra especificación, se entiende que seguirán vigentes y haciendo parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo y de los contratos de trabajo”.

Conforme al clausulado descrito, resulta claro que los beneficios convencionales cobijan a la demandante comoquiera que las partes acordaron y emplearon

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



inicialmente la expresión “*cualquiera de sus trabajadores*”, teniéndose dicha disposición como una cláusula de envoltura dado su campo de aplicación al grupo total de empleados que celebren contratos de trabajo dentro de su vigencia. Solo hasta el año 2017, mediante el acuerdo celebrado el 17 de enero de la referida anualidad, las partes decidieron modificar el alcance de la convención en el sentido de estipular que “*Las disposiciones normativas de esta convención se aplicarán a los contratos individuales de trabajo del personal sindicalizado o que se sindicalice en el futuro a Sinaltracomfa o al sindicato que lo reemplace (...)*” (fl. 54-59).

Por otro lado, obsérvese que mediante la Resolución No. 001950 de 21 de junio de 1995, expedida por la Jefe de División, Reglamentación y Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (fl. 217- 219 del CD obrante a folio 2), se resolvió cancelar del registro sindical la inscripción del Sindicato SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA, como consecuencia de la fusión con el sindicato SINALTRACOMFA, disponiendo dicho acto administrativo en su numeral SEGUNDO que “*Los trabajadores afiliados al SINDICATO DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA- de primer grado y de empresa quedan integrados como tales con las mismas obligaciones y derechos consagrados en la ley en los estatutos del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR -SINTRACOMFAMILIAR (...)*”, como en efecto se detalló en el artículo décimo de la convención colectiva de trabajo 1994-1995, antes descrito.

Significa lo anterior que las cláusulas de dicho acuerdo colectivo y de los anteriores celebrados por la demandada y SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA fueron incorporadas a los acuerdos suscritos posteriormente por SINALTRACOMFA; para corroborarlo basta con dar lectura al acuerdo convencional 1996-1997, para concluir que todo el clausulado y disposiciones convencionales pactadas desde 1975 continuaron vigentes con las modificaciones introducidas, siendo la intención de las partes darle continuidad a dicho acuerdo y no celebrar una nueva convención colectiva de trabajo, pues, en cada enunciado señalaron “*EL ARTÍCULO (...) DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO QUEDARÁ ASÍ (...)*”, redacción que, a todas luces, da a entender la continuidad de la convención con los ajustes puntuales.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Decantado, entonces, que los derechos convencionales plasmados desde el año 1975 en los acuerdos colectivos celebrados por las partes se extienden a todos los trabajadores que mediante un contrato de trabajo se vinculen a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA y que solo a partir de enero de 2017 se circunscriben a los trabajadores sindicalizados, pasa la Sala a establecer si en virtud de la convención colectiva de trabajo es posible establecer que entre las partes se verificó un único contrato a término indefinido desde el 08 de mayo de 2014.

Como lo sostuvo la entidad apelante en la sustentación del recurso ante el a quo, la contratación de trabajadores en misión está regulada por nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 50 de 1990 y no se constituye en una práctica ilegal *per se*. Sin embargo, conviene anotar que la convención colectiva de trabajo es un acto de manifestación de voluntad regulador de los contratos de trabajo, producto de una negociación colectiva, de allí que el artículo 467 del mismo plexo normativo la define como la que “se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo”. Significa lo anterior que las cláusulas convencionales, una vez suscrito el acuerdo, rige las relaciones obrero patronales y determina las condiciones individuales para la prestación de los servicios sustituyendo, incluso, las disposiciones legales en la medida en que consagren mejores beneficios para el trabajador; de ahí que a la hora de contratar la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA a la aquí demandante debía ceñirse a las estipulaciones que las partes acordaron en relación con las condiciones generales de trabajo, y no sólo atender a la normatividad vigente, como lo alega la convocada a juicio. (Resalta la Sala).

Auscultando el escrito de demanda, se observa que en el hecho cuarto la demandante afirma que “fue contratada de manera irregular por la CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA –COMFAMILIAR HUILA- mediante contratos a término fijo que se alternaban con una contratación a través de una empresa temporal como trabajadora en misión, para desempeñar el mismo cargo en labores propias y habituales de la empresa”.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Revisando el caudal probatorio se visualiza que a folio 4 reposa una certificación expedida por la directora administrativa y financiera de TEMPOSUR SAS, donde da a conocer que NADIA JULIETH ESCOBAR BASTIDAS laboró con dicha empresa, como trabajadora en misión de COMFAMILIAR DEL HUILA, ejerciendo el cargo de “ASESORA COMERCIAL INTERNA”, desde el 08 de mayo de 2014 al 26 de junio de 2015, devengando un salario mensual de \$802.600.

A tono con dichas documentales, a folios 7 y 8 se adosan sendos comprobantes de nómina de TEMPOSUR LTDA. correspondientes a febrero de noviembre de 2014 y marzo de 2015.

Del mismo modo, a folio 5, reposa certificación expedida por la gerente de SOLUCIONES TEMPORALES SAS –SOLTEMPO-, donde se precisa que la demandante ingresó a prestar sus servicios en SOLTEMPO SAS mediante contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, desempeñando el cargo de “ASESOR COMERCIAL INTERNO” en misión para incremento temporal y ocasional en la empresa COMFAMILIAR DEL HUILA – ÁREA ADMINISTRATIVA NEIVA, devengando un salario mensual de \$838.700, más auxilio de transporte, desde el 21 de julio de 2015 hasta el 31 de enero de 2016 y desde el 01 de febrero de 2016 hasta el 20 de julio de la misma anualidad.

Seguidamente, a folio 6, la coordinadora del área de gestión de talento humano de COMFAMILIAR DEL HUILA, certifica que la señora ESCOBAR BASTIDAS labora en la empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de agosto de 2016, desempeñando el cargo de “ASESORA COMERCIAL INTERNO CRÉDITO”, con una asignación mensual de \$880.600.

A folio 9 se vislumbra comprobante de pago expedido por COMFAMILIAR DEL HUILA, correspondiente al mes de diciembre de 2016 y, finalmente, a folio 52, se visualiza el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes el 01 de agosto de 2016, mediante al cual se vinculó a la actora en el cargo de “ASESOR COMERCIAL INTERNO”.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



A partir de lo anterior, la parte demandante entre sus pretensiones solicita que, en virtud de la cláusula décimo tercera de la convención, se declare la ineficacia de la cláusula contractual que estipuló el término de tales contratos y las vinculaciones mediadas por empresas de servicios temporales, afirmando que las mismas fueron fraudulentas en tanto no correspondieron a los propósitos establecidos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, sino que se emplearon para el desarrollo de actividades habituales y propias el giro ordinario de los negocios de COMFAMILIAR DEL HUILA.

El artículo décimo tercero del convenio colectivo establece que: *“Todo contrato que la empresa suscriba de ahora en adelante será a término indefinido, exceptuando los trabajos que sean necesarios con carácter temporal, y en lo referente a la sección de verduras, aseo en el área de ventas del supermercado, vigilancia externa y restaurante los cuales seguirán a contrato a término fijo (...)”*.

Dicha estipulación permaneció incólume en los acuerdos suscritos en 1980 – 1981, 1982 –1983, 1986 –1987, 1992-1993; 1994-1995, siendo denominada *“estabilidad”* o *“contrato de trabajo”*, con la única modificación de adición de dos párrafos, pero conservando el carácter indefinido de todos los contratos que se celebraran en adelante, con las excepciones en torno a los cargos mencionados.

La disposición en comento fue objeto de estudio por parte del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, que mediante laudo arbitral del 23 de marzo de 2006 (Fl. 292-302 del CD visible a folio 2), mantuvo su vigor como figura en la convención colectiva en el primigenio artículo décimo tercero. Esta decisión fue cuestionada mediante recurso de anulación por el Sindicato SINALTRACOMFA, el cual fue resuelto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 29885 del 10 de octubre de 2006 (Fl. 303-341 del CD visible a folio 2), anulando parcialmente el laudo en la cláusula primera de la parte resolutive en cuanto a la forma como dispuso que quedarían los párrafos primero y segundo del artículo décimo tercero del acuerdo convencional, lo que denota que la estipulación que da el carácter indefinido a todos los contratos de trabajo –salvo contadas excepciones que no corresponden a este caso- no fue modificado, razón por la cual tales beneficios convencionales continúan vigentes, bajo el entendido de

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



la prórroga contemplada en los artículos 478 y 479 del CST, al no existir prueba alguna de que se haya denunciado la convención.

Ahora bien, tal como se expuso en líneas anteriores, la convención colectiva estableció que sería nula toda cláusula contractual acordada entre la empresa y sus trabajadores que no se ajustase a las condiciones establecidas en el acuerdo colectivo, esto significa que la empleadora demandada está obligada a aplicar a los contratos de trabajo existentes para dicho momento, y a los celebrados con posterioridad, la estipulación que ordena suscribirlos por duración indefinida y que las disposiciones que contraríen el contenido de la convención, como la suscripción de contratos a término fijo que no corresponden a las labores expresamente exceptuadas, no tienen carácter vinculante para ninguna de las partes, pues, en tal caso, dichas cláusulas contractuales quedan sustituidas por las disposiciones convencionales (convención colectiva 1995. Fl. 200-207 del CD visible a folio 2)

Conviene precisar que la parte demandante alega que el cargo de “ASESOR COMERCIAL INTERNO” desempeñado reiteradamente por la actora, no hace parte de esas labores excepcionales para las cuales la convención permite la celebración de contratos a término fijo. Este argumento, además de no haber sido rebatido por la demandada, encuentra asidero probatorio en las documentales allegadas al plenario, ya que de la lectura del acuerdo convencional se desprende con nitidez que el cargo referido no está enlistado en el parágrafo primero del artículo primero del acuerdo convencional de 1994-1995, modificatorio del artículo segundo de la convención colectiva de trabajo, que establece los cargos que están excluidos de los beneficios convencionales y tampoco está contenido en el artículo segundo de dicho documento que modificó el artículo décimo tercero de la convención, donde se dispone cuales cargos pueden ser desempeñados por contratos a término fijo: verduras, aseo, ventas de supermercado, vigilancia externa y restaurante (convención colectiva 1995).

No desconoce la Sala que el referido artículo señala que los contratos deben suscribirse a término indefinido “*exceptuando los trabajos que sean necesarios con carácter temporal*”, y es este precisamente el aparte que resalta la entidad demandada para indicar que es aquí donde se ubican las contrataciones que se

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



hicieron a la demandante por periodos determinados y a través de empresas de servicios temporales; sin embargo, no le es dable al operador judicial interpretar el alcance del instrumento convencional en ese sentido, excluyendo del disfrute de los beneficios convencionales a ciertos cargos que no fueron objeto de exclusión de manera específica por los suscribientes, pues, en todo caso, al existir duda acerca de la interpretación de una estipulación convencional, debe darse aplicación al principio de in dubio pro operario o favorabilidad en sentido amplio para darle un alcance que favorezca los derechos del trabajador y no lo contrario.

Bajo los anteriores razonamientos, al evidenciarse que la convención colectiva de trabajo sí ampara a la señora NADIA JULIETH ESCOBAR BASTIDAS y que el cargo por ella desempeñado no se encuentra enlistado entre las excepciones convencionales que admiten celebración del contrato a término fijo, la conclusión a que podría llegarse es que las contrataciones celebradas a término fijo no son vinculantes y se entienden sustituidas por las disposiciones convencionales que le otorgan a la relación laboral una duración indefinida. Sin embargo, dicha conclusión sería no apriorística si antes no se dilucida lo concerniente a los contratos celebrados mediante empresas de servicios temporales, pues, como lo destacó la parte opositora, esta forma de contratación es legal en el ordenamiento jurídico colombiano, mientras se realice a través de empresas autorizadas para el efecto y no se pretenda con ello encubrir verdaderas relaciones laborales.

Previo a descender al análisis de la prueba, considera pertinente la Sala recordar los lineamientos jurisprudenciales que sobre la materia ha trazado la Sala de Casación Laboral.

Conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, la vinculación de trabajadores en misión tiene como objetivo la prestación de servicios transitorios a la empresa usuaria por razones excepcionales. Cuando se desconocen los fines lícitos de este tipo de contrataciones, la usuaria pasa a ser la verdadera empleadora y la empresa de servicios temporales una mera intermediaria.

Bajo estos términos, la vinculación de mano de obra a través de empresas de servicios temporales solo es procedente en las siguientes hipótesis:

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses, prorrogable hasta por seis (6) meses más.

En sentencia CSJ SL271-2019, la Corte se refirió al tema en los siguientes términos:

“La vinculación a través de empresas de servicios temporales tiene por finalidad, prestar servicios transitorios para la usuaria, sean o no del giro ordinario de ésta, pero siempre por razones excepcionales, por lo que no es dable mantener la contratación a través de EST cuando la actividad desarrollada por el trabajador en misión constituya en verdad una necesidad permanente en la empresa cliente, como ocurre cuando no se atienden las causales previstas en el artículo citado o se supera el término temporal máximo allí previsto.

De ser así, el responsable de las obligaciones laborales es el usuario, quien pasa a ser el verdadero empleador, y de manera solidaria responderá la empresa de servicios temporales por haber fungido como intermediaria sin anunciar a la trabajadora tal condición (artículo 35 del CST). Al respecto, en reciente pronunciamiento efectuado en sentencia CSJ SL3520-2018, se precisó:

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria¹».

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba «prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.

Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado.

La infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contratos laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados. A su vez debe tenerse a la empresa de servicios temporales como simple intermediaria, que, al no manifestar su calidad de tal, está obligada a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de aquella. (Subrayado fuera de texto).

Siguiendo la misma línea argumentativa, en sentencia SL467-2019, la Corte puntualizó:

“Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado”. (Subraya la Sala).

Dando cabal aplicación a los anteriores lineamientos jurisprudenciales, y de cara al material probatorio enunciado en precedencia, concluye la Sala que en el presente caso la demandada CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA – COMFAMILIAR HUILA, hizo uso indiscriminado e ilegítimo de las empresas de servicios temporales denominadas TEMPOSUR SAS y SOLTEMPO

¹ ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



SAS, a efectos de beneficiarse de los servicios personales de la señora NADIA JULIETH ESCOBAR BASTIDAS para desempeñar un cargo y unas funciones que, a todas luces, no tienen la calidad de transitorias al interior de la empresa, sino que, por el contrario, son actividades de necesidad permanente que hacen parte del giro ordinario de los negocios de la referida caja de compensación.

Lo anterior queda en evidencia cuando se visualizan los periodos de contratación sucesivos y la continuidad del cargo para el cual fue contratada la demandante desde el inicio hasta su vinculación directa mediante contrato a término indefinido. En efecto, con la certificación de TEMPOSUR SAS se constata que la actora fue vinculada por primera vez el 08 de mayo de 2014 hasta el 26 de junio de 2015, es decir, por un periodo superior a un año; luego, tras una breve interrupción inferior a un mes, fue vinculada nuevamente a través de SOLTEMPO SAS desde el 21 de julio de 2015 hasta el 31 de enero de 2016 y, seguidamente, a través de la misma empresa, desde el 01 de febrero hasta el 20 de julio de 2016, pasando a ser trabajadora directa de COMFAMILIAR DEL HUILA 10 días después, esto es, a partir del 01 de agosto de 2016, hasta la actualidad, siempre desempeñando el cargo de “ASESOR (A) COMERCIAL INTERNO (A)”.

Lo anterior evidencia, sin lugar a dudas, que la necesidad de la empresa demandada de un trabajador que se desempeñara en el cargo enunciado es permanente, ya que de otra manera no habría contratado reiterada y sucesivamente los servicios de la señora ESCOBAR BASTIDAS hasta verse abocada a vincularla mediante un contrato a término indefinido. Observando las fechas antes aludidas, se constata que entre una y otra contratación o no mediaba solución de continuidad o se hacía por lapsos cortos, inferiores a un mes, ello indica que la necesidad del cargo era constante y que solo se hacían las interrupciones de manera formal que no correspondían a un genuino interés de las partes de interrumpir el vínculo. Sobre este punto ha referido la jurisprudencia:

“En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

(...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes o de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ello ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que «las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real [...]» (CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos periodos no hubo una prestación del servicio; sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos periodos². (Subraya la Sala).

Es claro que las interrupciones a que se ha hecho referencia son meramente formales, ya que la demandada nunca tuvo la intención real de dar por terminada la relación laboral con la demandante, al punto que el 01 de agosto de 2016, luego de beneficiarse de sus servicios por más de dos años, decidió contratarla por término indefinido. Esta situación, que pone de presente el uso indebido de la contratación mediante empresas de servicios temporales, desemboca necesariamente en la existencia de una verdadera relación laboral a término indefinido entre NADIA JULIETH ESCOBAR BASTIDAS y COMFAMILIAR DEL HUILA, no solo como una consecuencia de la infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal que conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contratos laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador, sino en virtud del artículo décimo tercero (13) de la convención colectiva de trabajo que obligaba a la demandada a vincular a sus trabajadores mediante contrato a término indefinido, como se dejó expuesto líneas atrás.

Conforme a los anteriores razonamientos deviene afirmativa la respuesta al primer problema jurídico, pues, en efecto, incurrió en error el fallador a quo al declarar la existencia de la relación laboral solo a partir del 01 de agosto de 2016, cuando las partes suscribieron el contrato a término indefinido, basándose para ello en el

² CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE Casación Laboral. Sentencia SL981-2019 radicación 74084 del 20 de febrero de 2019. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



contenido explícito y literal de las pruebas documentales y dejando de lado indicios trascendentales como la contratación sucesiva de la trabajadora, las cortas interrupciones entre un contrato y otro, la no modificación del cargo, la necesidad del servicio por un periodo prolongado que condujo finalmente a un contrato de duración indefinida.

Es del caso recordar que en materia laboral aplica el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, el cual obliga al juez a verificar si lo que se plasmó documentalmente por las partes corresponde o no a la realidad fáctica y, en caso de haber divergencia entre los formalismos y los hechos, debe darse aplicación al mencionado principio consagrado en el artículo 53 de la Constitución, conforme al cual prevalece la realidad sobre las formas. En sentencia C- 665 de 1998 la Corte Constitucional hizo referencia al tema en los siguientes términos:

“Conforme lo establece el artículo 53 de la Carta Fundamental, el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades”.

Aunque el juez en este caso aludió al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en el artículo 53 de la Carta, no irradió su contenido sobre el material probatorio, lo que lo condujo a una conclusión errática sobre la existencia del contrato realidad.

En este orden de ideas, se acogerán, en este aspecto, los argumentos de la censura, modificando la decisión de primer grado en el sentido de declarar la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes desde el 08 de mayo de 2014.

ii) De las prestaciones convencionales

Conforme quedó dilucidado en la primera instancia, a la demandante le fueron cancelados los derechos convencionales causados durante los años 2016 y 2017, salvo lo correspondiente a las primas de diciembre. Al declararse la existencia del contrato realidad desde el 08 de mayo de 2014, conforme se solicitó en el recurso

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



de alzada, debe determinarse si a la actora le asiste el derecho a recibir el pago de las prestaciones económicas convencionales desde dicha fecha, respuesta que claramente es afirmativa, comoquiera que al ser trabajadora de COMFAMILIAR DEL HUILA desde la referida fecha y beneficiaria del acuerdo colectivo, ninguna razón impide que sea acreedora de los derechos económicos allí consagrados.

Sin embargo, en de anotar que sobre las aludidas prestaciones ha operado parcialmente el fenómeno de la prescripción, pues, al haberse presentado la demanda el 02 de agosto de 2017, han sido permeados por el fenómeno extintivo los derechos causados con anterioridad al 02 de agosto de 2014 y por tal motivo ello debe reflejarse en la liquidación de las acreencias laborales, como sigue:

- Primas semestrales de junio: Conforme al artículo 35 de la convención colectiva de trabajo, equivalen a un mes de salario.
 - 2014: \$00.0
 - 2015: \$802.600³
- Primas semestrales de diciembre: Según lo estipulado en el artículo 35 de la convención colectiva de trabajo, esta prestación asciende a un mes y medio de salario:
 - 2014: \$949.987 (36.75 días)⁴
 - 2015: \$1.203.900
- Primas de carestía: Señala el artículo 36 de la convención que esta prestación consiste en cinco (5) días de salario mínimo legal mensual vigente en el mes de junio y en el mes de diciembre por cada uno de los periodos anuales laborados:
 - 2014 – junio: \$83.775 (4,08 días)⁵
 - 2014- diciembre \$102.666.
 - 2015- junio: \$107.391⁶
 - 2015- diciembre: \$107.391

³ Conforme a la certificación visible a folio 4, el salario devengado para el año 2014 era de \$802.600.

⁴ Conforme al desprendible de nómina obrante a folio 7, el salario devengado por la trabajadora durante el año 2014 fue de \$775.500.

⁵ Salario mínimo del año 2014 \$616.000. Decreto 3068 de dic 30 de 2013.

⁶ Salario mínimo del año 2015 \$644.350. Decreto 2731 de dic 30 de 2014.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



- Primas de vacaciones: El artículo 37 de la convención colectiva de trabajo, prevé esta prestación para los trabajadores que salgan a disfrutar vacaciones por el equivalente a 35 días de salario mensual y tres (3) días más por cada año laborado:
 - 2015: \$1.016.626.

Total por concepto de prestaciones convencionales: ***Cuatro millones trescientos setenta y cuatro mil trescientos treinta y seis pesos (\$4.374. 336).***

Estos valores deberán pagarse debidamente indexados, habida cuenta que la pérdida del valor adquisitivo del peso colombiano no puede ser trasladado a la trabajadora.

En cuanto a la reliquidación de cesantías será denegada habida consideración que la jurisprudencia ha establecido que estas prestaciones convencionales no constituyen salario. En un caso de contornos fácticos análogos⁷, la Corte concluyó que el tribunal se equivocó al ordenar la reliquidación de cesantías tras conceder el pago de los beneficios convencionales (primas extralegales de junio y diciembre, prima de carestía y prima de vacaciones) sin explicar la razón por la cual consideraba que tales beneficios tenían esa naturaleza, ni detenerse a examinar si realmente su pago constituía o no una retribución directa del servicio prestado.

Precisó la Sala que de acuerdo con la convención colectiva de trabajo que consagró el pago de las primas extralegales de junio y diciembre, es claro que no remuneran el servicio prestado y que, por el contrario, se crearon como un derecho adicional al legal, cuyo propósito es el de dar un mayor bienestar al trabajador. Lo mismo consideró respecto a la prima de carestía que, por acuerdo entre las partes consignado en el texto convencional de 1998, no constituye salario. En cuanto a la prima de vacaciones adujo que no estaba concebida como una contraprestación directa del servicio, esto es, que con ella se estuviera retribuyendo de manera inmediata la actividad laboral desplegada por los trabajadores.

⁷ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4372-2019, radicación N° 74536 del 25 de septiembre de 2019. M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo.

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Por lo anterior, no se ordenará la reliquidación de cesantías incluyendo las prestaciones extralegales reconocidas en los años 2014 y 2015, que fueron las que motivaron el recurso de alzada. En cuanto a la reliquidación de cesantías ordenada por el juez de instancia en el numeral CUARTO del fallo glosado, el tribunal confirmará la decisión por no haber sido discutida en el recurso de apelación formulado por el apoderado de la parte demandada.

iii) De la prima de diciembre del año 2016

Reconoce la censura que la demandada adeuda a la trabajadora la prima de diciembre del año 2016, sin embargo, reclama que la misma debe ser liquidada de manera proporcional y no por todo el semestre, dado que la relación laboral inició el 01 de agosto de 2016.

Es claro que este argumento no está llamado a prosperar comoquiera que en esta instancia se declaró la existencia de una única relación laboral entre las partes desde el año 2014, lo que conlleva el pago completo de la prima en cuestión.

Dicho lo anterior, deviene en negativa la respuesta al tercer problema jurídico, lo que conlleva la confirmación de la decisión adoptada en el fallo de primer grado en cuanto concedió el pago total de la prima extralegal de diciembre correspondiente al año 2016.

iv) De la sanción moratoria

Aduce la parte demandante que debe fulminarse condena contra la demandada en los términos del artículo 65 del CST por haber retardado injustificadamente y de mala fe el pago de las prestaciones convencionales a la trabajadora.

Concuerda la Sala con la censura en lo atinente a la existencia de mala fe por parte de COMFAMILIAR DEL HUILA, pues no de otra manera puede interpretarse el hecho de haber procedido a contratar a la señora NADIA JULIETH ESCOBAR BASTIDAS mediante empresas de servicios temporales para cumplir funciones de necesidad permanente al interior de la empresa, con el único propósito de encubrir

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



la relación laboral y soslayar las obligaciones que como verdadera empleadora le concernían. Sin embargo, ese no es el único presupuesto que exige el artículo 65 del CST para fulminar condena por sanción moratoria, pues de la redacción de la norma en cuestión se desprende que la misma se hace procedente cuando este actuar de mala fe se presenta una vez finalizada la relación laboral, situación que es este caso no se vislumbra dada la permanencia del vínculo contractual entre las partes al momento de presentarse la demanda.

Por lo anterior, la Sala respaldará la decisión en este sentido tomada por el despacho de primer grado, tras verificar que la respuesta al problema jurídico planteado es negativa.

8. COSTAS

Atendiendo la resolución desfavorable del recurso de apelación formulado por la parte demandada COMFAMILIAR DEL HUILA, conforme a la regla contenida en el numeral 1 del artículo 365 del CGP, se condenará en costas de instancia en favor de la parte demandante, que deberán ser liquidadas por el juzgado de conocimiento, conforme al artículo 366 del C.G.P., sin lugar a condena en costas a la actora, dada la prosperidad del recurso de alzada.

En mérito de lo expuesto la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

9. RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR los numerales PRIMERO, TERCERO, CUARTO y SEXTO.

SEGUNDO. – MODIFICAR el numeral SEGUNDO de la sentencia apelada en el sentido de **DECLARAR** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes desde el 08 de mayo de 2014.

TERCERO. – CONDENAR a la entidad demandada a pagar a la demandante la

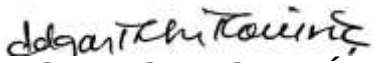
República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público

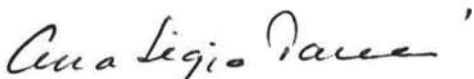


suma de ***Cuatro millones trescientos setenta y cuatro mil trescientos treinta y seis pesos (\$4.374. 336)***, por concepto de emolumentos laborales convencionales causados durante los años 2014 y 2015, conforme a los valores y conceptos señalados en la parte motiva. Estos montos deberán pagarse debidamente indexados.

CUARTO. - MODIFICAR el numeral QUINTO del fallo de primera instancia en el sentido de DECLARAR PARCIALMENTE PROBADAS las excepciones denominadas “PAGO DE LOS DERECHOS CONVENCIONALES CAUSADOS” y “PRESCRIPCIÓN” y no probadas las demás.

QUINTO. - CONDENAR en costas de segunda instancia a la CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA - COMFAMILIAR DEL HUILA, conforme a lo motivado.


EDGAR ROBLES RAMÍREZ


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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

Código de verificación: **48db27f6f6f789df5dcc6deee52b121fa0871a62224fa91096ca444c427457e4**

Documento generado en 29/09/2022 10:58:57 AM

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