

Doctora
LIGIA LETICIA PARADA PULIDO
Honorable Magistrada Ponente
Tribunal Superior del Distrito Judicial Neiva
Sala Civil-Familia-Laboral
Neiva (Huila)

REF: Proceso Ordinario Laboral de Flor Dely Mendoza Suarez Contra COMFAMILIAR HUILA. Rad. 41001-31-05-003-2017-00438-01, **Asunto:** Alegatos.

DANIEL GOMEZ PABON, identificado como aparece al pie de mi firma, abogado inscrito con T.P. No. 37863 del C.S. de la J., encontrándome dentro del término legal, con todo respeto y de manera comedida, actuando en mi condición de apoderado judicial, de la Corporación Caja de Compensación Familiar del Huila "COMFAMILIAR", dentro del proceso de la referencia, según poder que obra en el expediente expedido, presento alegatos de conclusión, para los fines jurídicos pertinentes, pretendiendo que se REVOQUE el fallo de primera instancia, de conformidad, con las siguientes consideraciones fácticas, legales y probatorias:

1.- Que se revoque el fallo de primera instancia y en su defecto se exonere a la Corporación Comfamiliar Huila, a reintegrar a la demandante al cargo que venía desempeñando como trabajadora en Misión de la Empresa de servicios temporales SOLTEMPO y además que se revoque la decisión de pagar a la demandante los presuntos beneficios convencionales extralegales e indemnizaciones que se demandan, como son los beneficios extralegales denominados Primas semestrales extralegales de Junio y Diciembre, Prima extralegal de Vacaciones, Prima de Carestía y Prima de Antigüedad o Quinquenio, porque como está plenamente demostrado, en los periodos que reclama, la demandante nunca estuvo afiliada al Sindicato Sinaltracomfa Comité Neiva, que es una organización de Empresa, ni pagó cuota sindical alguna a la citada organización sindical, ni a ninguna de las otras organizaciones que existen en la Corporación como son Sintracacof, Asintracomfa, Sintracomfh, Sintracomfamiliar, entre otras. Asimismo, Sinaltracomfa siempre fue y continúa siendo una Organización Minoritaria, que para la época que pretende el reconocimiento la demandante de presuntos beneficios convencionales, era un Comité Sindical Municipal que contaba con aproximadamente 52 afiliados de aproximadamente mil (1000) trabajadores de la Corporación, y que conforme a lo establecido en el Artículo 470 del C.S. del T., modificado por el Art. 37 de la ley 2351 de 1965, se establece que: *"las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayan celebrado, y a quienes se adhieran a ellas o ingresen posteriormente*



al Sindicato". Como está demostrado con las pruebas documentales y el interrogatorio de parte practicado a la demandante, en primer lugar, nunca estuvo vinculada a la mencionada organización sindical ni a ningún otra; ni jamás pagó cuota sindical a la Organización sindical Sinaltracomfa, para ser beneficiaria de la convención colectiva de trabajo en el caso que no fuera sindicalizada, como lo exige la cláusula convencional, que denominaron Cuota por Extensión a Terceros que establece ART. 31. *"los trabajadores no sindicalizados a quienes se aplique esta convención, pagarán al sindicato una cuota mensual igual a la cuota ordinaria señalada por el sindicato para sus afiliados"*. Asimismo, la demandante estuvo vinculada voluntariamente a la empresa EST Soltempo y recibió sus beneficios salariales. prestaciones tal como se constata con los documentos suscritos y radicada por la misma en su demanda y los que se adjuntaron con la contestación de la demanda y que respetuosamente solicito se valoren con estos alegatos.

Además, Comfamiliar no mantuvo una relación laboral con la demandante a la terminación de su contrato de trabajo para el año 2017, toda vez que para esa época su verdadera empleadora es otra empresa denominada: EST Soltempo S.A, por lo que falta legitimación en la causa o existe improcedencia legal de la demandante al pretender un reintegro laboral a través de la acción de fuero sindical circunstancial directamente a la corporación Comfamiliar Huila, toda vez que en virtud del principio de la Buena fe, previsto en el Artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, en los artículos 55 y 56 del C.S. del T., respetando el Derecho de Libertad Sindical, en razón a la multiplicidad de organizaciones sindicales minoritarias que existen en Comfamiliar Y QUE LA DEMANTE como trabajadora en misión de la empresa de Servicio Temporales nunca se afilio a ninguna organización sindical de las que existen en Comfamiliar; y que en el evento en que lo hubiera hecho la empleadora Soltempo S.A era quien debió Reintegrarla y no la Caja de Compensación Familiar incluso, dicha empleadora ni siquiera fue notificada de la existencia de la demanda de su trabajadora en Misión, para que hubiera podido manifestarse dentro de los hechos de la demanda y fijar su posición al respecto, toda vez que el fallo del Aquo genera una serie de responsabilidades e implicaciones de carácter contractual administrativo y hasta colectivo.

En ese orden de ideas, es de resaltar que, la jurisprudencia del honorable tribunal superior del Distrito judicial de Neiva en procesos semejantes de acción de reintegros por fueros sindical tales como el fallo del 19 de octubre de 2012, demandantes OSMARI TICORA GARZON RAD:41-001-31-05-001-2011-00864-02; Sentencia del 18 de marzo de 2013, Demandante LEONARDO ANDRES CHARRY SOTO RAD: 41-001-3105-001-2011-01027-02 ; Sentencia del 04 de septiembre de 2009 Demandante LUIS JAIME CANGREJO PEÑA , Sentencia del 22 de septiembre del 2012, Demandante JORGE ALBERTO GOMEZ LUGO, Sentencia del 18 de Diciembre de 2012 Demandante EDWIN DUSSAN BASTIDAS, entre otras, clara y concretamente han expresado; en primer lugar, que los

presuntos derechos convencionales reclamados no se extienden al os trabajadores vinculados

Con posterioridad a la disolución del sindicato SINTRACOMFAMILIAR DEL HUILA, y menos a un trabajador que nunca fue afiliado a ninguna organización sindical, ni fue beneficiaria de convención colectiva, porque nunca pago cuota sindical alguna ni era empleado de Comfamiliar, ni tampoco, puede devenir un fuero circunstancial, cuando la trabajadora en misión tiene un contrato de trabajo con una empresa de Servicios Temporales que nada tiene que ver con el objeto social de Comfamiliar y menos que se le pueda reconocer un presunto fuero circunstancial cuando el Decreto ley 2351 de 1965 en su artículo 25, concretamente establece que los trabajadores que gozan de fuero circunstancial son aquellos que se encuentran afiliados LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL MOMENTO EN QUE SE PRESENTA EL pliego de peticiones a la empresa. En el caso que nos ocupa, la demandante en primer lugar, era una empleada de la empresa de servicios Temporales Soltempo S. A y no de Comfamiliar; en otro aspecto, cuando el sindicato SINALTRACOMFA Comité Neiva, presenta el pliego de peticiones a la Corporación Comfamiliar lo realiza el día 26 de junio del 2014 fecha en que la demandante ni siquiera era empleada de ninguna empresa de servicios temporales y menos de la Caja de Compensación Familiar, tal como se constata en las mismas certificaciones y contratos de trabajos por obra o labor que le realizo Soltempo a la demandante. Por lo tanto, no podría ser beneficiaria del fuero circunstancial en los términos que establece la ley y la jurisprudencia reiterada del Tribunal superior de Neiva y de la honorable Corte Suprema de Justicia. Situación que se demuestra que la demandante cuando fue retirada del servicio por su empleadora Soltempo S.A en el año 2017, en ese mismo día presuntamente se afilia al sindicato SINALTRACOMFA según la certificación que se adjunta 28 de marzo de 2017 suscrita por el presidente y secretario del mencionado sindicato. A su vez, a Comfamiliar jamás se le notifico en debida forma como lo establece el artículo 363 del CST modificado por el artículo 43 de la ley 50 de 1990 que impone la obligación de la notificación que debe realizar el sindicato al empleador y al inspector de trabajo sobre sus nuevos socios o directivos que puedan gozar de la protección de fueros sindicales o de derechos convencionales e incluso para descontar la cuota sindical respectiva; y como se puede apreciar en el folio 367 y 366 las organización sindical hasta el día 20 de abril del 2017 radica un oficio en el Centro de Documentación CDI de Comfamiliar con fecha retroactiva del 20 de febrero de 2017 que lo denomina en el asunto ADHESION DEL PLIEGO DE NEGOCIACION SINALTRACOMFA donde informa que la señora FLOR DELI MENDOZA SUAREZ, se afilio al sindicato a partir del 18 de febrero de 2017 y que se adhiere al pliego de negociaciones de Sinaltracomfa, situación que demuestra en primer lugar que la demandante no era trabajadora de comfamiliar Huila para la fecha de la presunta afiliación de la organización sindical sino que era empleada de la empresa Soltempo, a su vez que para la fecha en que radica la presunta adhesión del pliego 20 de abril de 2017 ni siquiera era una trabajadora en misión de la empresa Soltempo que prestara sus servicios en Comfamiliar, toda vez que el contrato con su empleadora de servicios temporales

había finalizado mucho antes de la comunicación con la que se pretendió adherir al pliego de Sinaltracomfa, pues su contrato en misión había terminado el día 18 de febrero de 2017 con su empresa temporal y para esa fecha no tenía ningún tipo de relación ni directa ni indirecta con Comfamiliar Huila.

Ahora bien, todas las elucubraciones realizadas por la juez de instancia giraron en torno a una presunta intermediación laboral que ejerció la empresa de servicios temporales Soltempo S.A. , es decir, se encaminaron a dilucidar que el verdadero empleador era comfamiliar Huila, no obstante no existió un detenimiento para establecer si el contrato de trabajo independientemente de quien fuera el empleador era a término fijo, indefinido o terminación de la obra o labor contratada, como lo acredita la misma parte demandante con sus pruebas documentales que aportó. Vale la pena señalar que erro la jueza de instancia al concluir que el cargo denominado Auxiliar de servicios generales extra cocina según consta a folio 350.351,352 y 353 del expediente que suscribió con la empresa de servicios temporales Soltempo, es inherente a la actividad permanente de entidad, pues suponerlo basarlo en el nombre único dado al cargo , configura un yerro probatoria conjetura que no puede acogerse, máxime cuando la convención colectiva de trabajo de la cual reclama su aplicación la demandante Sinaltracomfa en su artículo décimo tercero denominado contrato de trabajo expresamente reza: " *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 sesión de verduras, aseo, área de venta del supermercado, vigilancia externa y restaurante los cuales seguirán contrato a término fijo*" (subrayado y resaltado fuera de texto) por consiguiente la trabajadora en misión de Soltempo fue enviada para la cocina de los restaurantes que obran en los sitios turísticos de la caja, como el centro turístico de Playa Juncal y era como una trabajadora en misión extra, para que asumiera los reemplazos de los trabajadores de planta de la caja, que laboran en la cocina de los restaurantes o para épocas de temporadas que se requieren auxiliares de cocina en comfamiliar en los restaurantes como en épocas de vacaciones, mitad de año, semana santa, fechas festivas o representativas para el comercio o en temporadas altas, en fin; pero en ningún momento podía a ver deducido la señora juez que Comfamiliar había actuado de mala fe o que era la empleadora directa de la trabajadora en misión de Soltempo y que dicha empresa se prestara violando los principios legales de la contratación de temporales que regula la ley 50 de 1990 a partir de su artículo 71 y siguientes o que se violara la convención colectiva de trabajo de Sinaltracomfa en lo que es la contratación de sus trabajadores directos, pues es en dicha convención colectiva en la cláusula 13 antes referida que comfamiliar se reservó el derecho legal y convencional de continuar contratando trabajos que sean necesarios con carácter temporal y en lo referente a sesión de verduras, aseo y restaurantes los cuales en cualquier caso que se contratara por la empresa deberían seguir siendo a término fijo y no a término indefinido como lo ordena la jueza en su fallo de 1 instancia sin ni siquiera tener en cuenta la solución de continuidad que existió en la contratación que realizaron las temporales a la demandante.

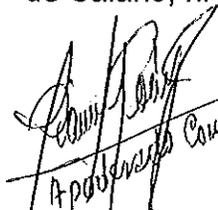


Como corolario de lo expuesto, se verifica que la demandante laboró para la empresa de servicios temporales SOLTEMPO S.A, es decir para un tercero no vinculado a este proceso desde del 22 de febrero de 2016 hasta del 18 de febrero de 2017 según consta el contrato de obra o labor determinada visibles a los 350-353 del expediente, y presuntamente se afilia al sindicato el 18 de febrero del 2017 cuando terminaba su relación laboral con la mencionada empresa temporal, lo que demuestra que no era una empleada de la corporación. Asimismo, se comprueba que la corporación no tiene ninguna prohibición legal o convencional para contratar con las empresas de servicios temporales, las cuales directamente empleadoras de sus trabajadores en misión, y que la misma convención colectiva de trabajo tiene excepciones en la cláusula 13 para contratar trabajos temporales, trabajos en sección de verduras, aseo y restaurantes los cuales pueden vincular dichos servicios a través de empresas de servicios temporales o mediante contratos a términos fijos cuando se hacen a término fijo.

En conclusión, no demostró a demandante que la laboró para la caja de compensación del Huila con el periodo comprendido entre del 22 de febrero 2016 al 18 de febrero de 2017. Implica lo anterior, que no le es atribuible a la demandante el fuero sindical circunstancial que demanda, pues a la fecha en que afirma fue terminado su contrato por la empresa temporal, no era trabajadora de la de compensación del Huila.

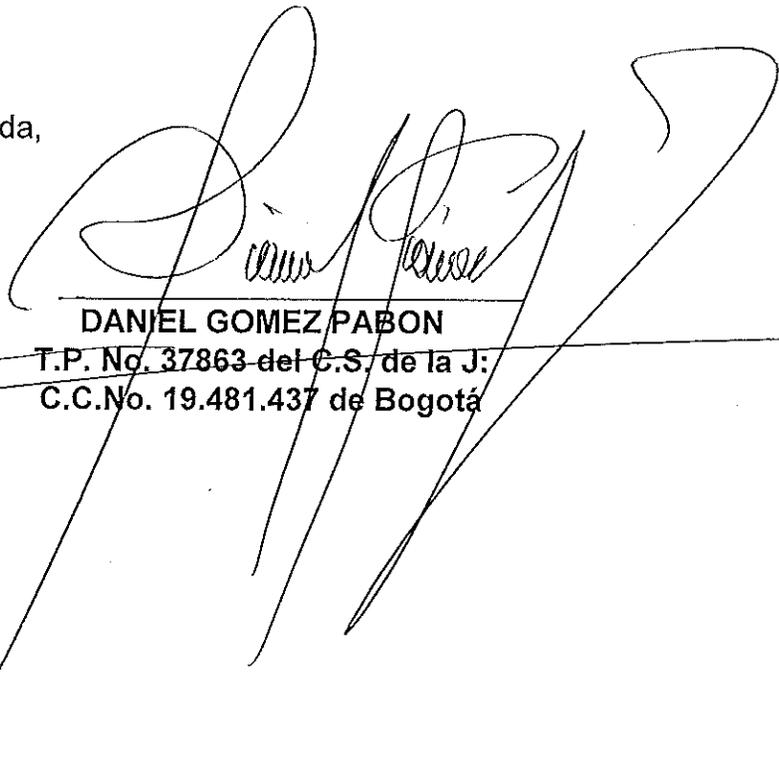
Erro por contera la demandante al iniciar la acción de fuero sindical circunstancial de reintegro en contra de quien no era su empleadora, razón por la cual deviene negativa la pretensión procesal y las restantes que plantea en su demanda por lo que debe ser revocado en su integridad el fallo de primera instancia y en su defecto declarar las excepciones propuestas por la corporación denominadas "ausencia de fuero sindical circunstancial por falta de legitimación la causa por pasiva; inaplicabilidad de presuntas compilaciones y/o convenciones colectivas de trabajo de los sindicatos SINTRACOMFAMILIAR-HUILA y SINALTRACOMFA comité seccional Neiva y del principio de la supremacía de la realidad de la relaciones laborales a la demandante, dentro del proceso especial de acción de reintegro por fuero sindical circunstancial" además, de las potras excepciones que se propusieron de prescripción y/o caducidad de derechos legales o convencionales a favor de la demandante.

2.- De otra parte, es necesario, traer a colación que la Corte suprema de justicia el 25 de septiembre de 2019, en sentencia SL4372-2019 Radicación 74536 Acta 33, decidió recurso de casación en el proceso de Martha Leidy Quintero Villegas contra la Corporación Comfamiliar, y como precedente judicial en su parte motiva, determinó que los presuntos beneficios Extralegales, no tienen el carácter jurídico de Salario, ni constituyen salario, ni tiene efectos prestacionales.


Aprobado Comfamiliar



De la Señora Magistrada,



DANIEL GOMEZ PABON

T.P. No. 37863 del C.S. de la J:
C.C.No. 19.481.437 de Bogotá

Anexo: _folios.



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL4372-2019

Radicación n.º 74536

Acta 33

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por la **CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILAR COMFAMILIAR HUILA** contra la sentencia proferida por la Sala Civil, Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, el 4 de noviembre de 2015, en el proceso que instauró en su contra **MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS**.

Téngase al doctor José Roberto Herrera Vergara como apoderado de la demandada, en los términos y para los efectos del poder que obra a folio 71 del cuaderno de la Corte.

I. ANTECEDENTES

Martha Leidi Quintero Villegas, llamó a juicio a la Corporación Caja de Compensación Familiar Comfamiliar

Huila, con el fin de que se declara, que: estuvo vinculada a la demandada mediante un contrato de trabajo a término indefinido y, era beneficiaria de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre aquella y las organizaciones sindicales Sintracomfamiliar Huila y Sinaltracomfa.

Como consecuencia, requirió el pago de: las primas convencionales de antigüedad, junio y diciembre, carestía de junio y diciembre y de vacaciones, causadas entre 2001 y 2010; reliquidación del auxilio de cesantía teniendo en cuenta la totalidad de los factores salariales establecidos convencionalmente; indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria del art. 65 del CST, modificado por el art. 29 de la Ley 789 de 2002 y las costas.

Fundamentó sus peticiones, en que: se vinculó a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio de 2001, hasta el 2 de diciembre de 2010; en el cargo de Auxiliar de Mercadeo, con salario final promedio de \$694.700.00 y, fue despedida sin justa causa.

Relató que los acuerdos colectivos suscritos entre la demandada y Sinaltracomfama, se aplicaban a todos los trabajadores, salvo algunas excepciones, entre las que no se encontraba su cargo y, que las cláusulas convencionales se integraron tanto a su contrato, como al Reglamento Interno de Trabajo.

Al contestar la demanda, la convocada al juicio se opuso a las pretensiones. De los hechos, solo aceptó la vinculación laboral, pero, alegó que fue a través de contratos de varios contratos de trabajo a término fijo.

Propuso las excepciones que denominó:

Las convenciones colectivas suscritas entre Comfamiliar y Sinaltracomfamiliar, de los años 1975 hasta 1994, no se encuentran vigentes. No se extienden a los trabajadores vinculados a partir de 1996; no hay derecho a reclamar primas convencionales contenidas en convenciones previas a 1996; una persona jurídica no puede ser titular de derechos laborales y/o convencionales; la fusión per se no implica perpetuación de convenciones colectivas; tacha por carencia de requisitos de autenticidad expedido por autoridad competente del presunto documento denominado "compilación del articulado de las convenciones de trabajo firmada entre Comfamiliar Huila y Sintracomfama" y de las presuntas convenciones colectivas, laudos, recursos de anulación, que se adjuntan con la demanda como pruebas documentales, inexistencia de denuncia de la convención colectiva suscrita entre Comfamiliar Huila y Sintracomfamiliar. La convención de 1996 suscrita entre la caja y Sintracomfa es claramente distinta; pago total de los salarios, prestaciones, seguridad social y derechos laborales, por parte de Comfamiliar al demandante; ejecución de buena fe por parte de Comfamiliar en la relación laboral mediante contrato a término fijo con el demandante; ineficacia probatoria del compendio de presuntas convenciones colectivas y laudos que se adjuntan con la demanda, por autoridad competente. Tacha documental; inaplicabilidad de la convención colectiva, inexistencia de cláusula de envoltura; irretroactividad o no retroactividad de las normas, convenciones, disposiciones o sentencias de carácter laboral; no se puede convenir aplica una norma a través de la figura de la ultractividad; inexistencia de la indemnización por despido injusto y salarios caídos y, la genérica (f.º 390 a 401).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, concluyó el trámite y emitió fallo el 6 de noviembre de 2013 (CD adosado sin numeración entre los f.º 85 y 86 del cuaderno de segunda instancia), en el que resolvió:

PRIMERO: DECLARAR (que) a MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS, le son aplicables las convenciones colectivas y laudos arbitrales que rigen para los trabajadores de Comfamiliar del Huila.

SEGUNDO: DECLARAR, entre MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS como trabajadora y COMFAMILIAR DEL HUILA, se ajustó una relación laboral de trabajo que se verificó en los siguientes contratos de duración indefinida:

- . Del 18 de julio de 2001 al 17 de julio de 2002.
- . Del 20 de agosto del 2002 al 19 de agosto de 2003.
- . Del 7 de noviembre de 2003 al 6 de noviembre de 2004.
- . Del 9 de marzo del 2005 al 8 de septiembre de 2005.
- . De 7 de febrero de 2006 al 6 de febrero de 2007.
- . Del 6 de marzo de 2007 al 5 de marzo de 2008.
- . Del 10 de abril de 2008 al 9 de abril de 2009.
- . Del 4 de mayo de 2009 al 3 de mayo de 2010.
- . Del 3 de junio de 2010 al 2 de diciembre de 2010.

TERCERO: NEGAR el reconocimiento y pago a MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS de las primas de junio, diciembre, de vacaciones y de antigüedad convencionales que reclama en su demanda, así como del reajuste de sus cesantías y sanción moratoria.

CUARTO: DECLARAR (que) MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS, tiene derecho a que su empleadora COMFAMILIAR DEL HUILA, le pague como prima de carestía para el año 2010: \$171.666.66, debidamente indexados y declarar que le prescribió el derecho a reclamar las causadas desde el 18 de julio de 2001 al 31 de diciembre del año 2009.

QUINTO: condenar a Comfamiliar del Huila a pagarle a Martha Leidy Quintero Villegas a cuenta de su despido injustificado \$4.572.975.00 indexada a la fecha de su cancelación.

SEXTO: DECLARAR no probadas las excepciones de no vigencia de las convenciones colectivas de los años 1975 a 1994, inaplicabilidad de la convención colectiva, inexistencia de la cláusula de envoltura, una persona jurídica no puede ser titular de derechos convencionales, la fusión no implica perpetuación de las convenciones, inexistencia de denuncia de la convención de 1996, e irretroactividad de las normas convencionales. Y tener probadas las de no hay derecho a reclamar primas convencionales del año 1996, tacha de autenticidad de la compilación de convenciones, pago total de salarios y prestaciones sociales, ejecución de buena fe por Comfamiliar, ineficacia probatoria del compendio de convenciones, e inexistencia de sanción moratoria por despido injusto.

SÉPTIMO: CONDENAR a la parte demandada a pagar las costas del proceso a favor de la accionante en un 10%.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para resolver la impugnación de las partes, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, profirió fallo el 4 de noviembre de 2015 (CD adosado sin numeración entre los f.º 90 y 91 del cuaderno del tribunal), en el que resolvió:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva el 6 de noviembre de 2013, por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: DECLARAR la existencia de siete relaciones laborales entre la señora MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS y la CAJA DSE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR, las cuales se llevaron de la siguiente forma:

- (i) Del 18 de julio de 2001 al 17 de julio de 2002
- (ii) Del 20 de agosto de 2002 al 19 de agosto de 2003
- (iii) Del 18 de octubre de 2003 al 31 de enero de 2005
- (iv) Del 9 de marzo de 2005 al 6 de febrero de 2007
- (v) Del 6 de marzo de 2007 al 5 de marzo de 2008
- (vi) Del 10 de abril de 2008 al 3 de mayo de 2010
- (vii) Del 3 de junio de 2010 al 2 de diciembre de 2010.

TECERO: DECLARAR que a la señora MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS, le es aplicable la convención colectiva suscrita entre la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR y el sindicato de sus trabajadores.

CUARTO: CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – COMFAMILIAR que le pague a la señora MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS por concepto de prestaciones extralegales, los siguientes valores:

Prima Semestral de junio	\$4.133.200
Prima Semestral de diciembre	\$5.809.050
Prima de Carestía	\$1.195.600
Prima de Vacaciones	\$2.873.550
Total	\$14.011.400

QUINTO: CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMFAMILIAR que le pague a la señora MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS por concepto de reliquidación de cesantías \$2.543.153

SEXTO: CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMFAMILIAR que el pague a la señora MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS por concepto de indemnización por despido sin justa causa, las siguientes sumas causadas por cada uno de los contratos aquí establecidos.

Duración del contrato	indemnización por despido injusto
18/07/2001 al 17/07 2002	\$309.000
20/08/2002 al 19/08/2003	\$332.000
18/10/2003 al 31/01/2005	\$494.678
9/03/2005 al 6/02/2007	\$679.569
6/03/2007 al 5/03/2008	\$467.200
10/04/2008 al 3/05/2010	\$892.674
3/06/2010 al 2/12/2010	\$515.000

SÉPTIMO: CONDENAR a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMFAMILIAR a pagarle a la señora MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS por concepto de indemnización moratoria, por el no pago de prestaciones sociales causadas por cada contrato así:

(i) Por el primer contrato:	\$48.646.900
(ii) Por el segundo contrato	\$47.630.933
(iii) Por el tercero (sic) contrato	\$48.056.283
(iv) Por el cuarto contrato	\$44.136.203
(v) Por el quinto contrato	\$41.487.360
(vi) Por el sexto contrato	\$32.342.000
(vii) Por el séptimo contrato	\$28.788.000

Estos valores que acaban de expresarse están calculados hasta la fecha de emisión de la presente providencia.

OCTAVO: DECLARAR probadas parcialmente las excepciones denominadas "compilación del articulado de las convenciones de trabajo firmada entre Comfamiliar Huila y Sinaltracomfa" y de presuntas convenciones colectivas, laudos, recursos de anulación, que se adjuntan con la demanda como pruebas" e "ineficacia probatoria del compendio de presuntas convenciones colectivas y laudos que se adjuntan con la demanda, por la autoridad competente.- Tacha documental", conforme lo dispuesto en la parte motiva.

NOVENO: DECLARAR no probadas las restantes excepciones.

DÉCIMO: OFICIAR al MINISTERIO DEL TRABAJO para que adelante una investigación exhaustiva sobre las prácticas ejercidas por COMFAMILIAR DEL HUILA en relación con el derecho de asociación y los beneficios convencionales de sus trabajadores.

DÉCIMO PRIMERO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la parte demandada. Por secretaría liquidense, incluyendo por concepto de agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, la suma de \$2.400.000.

En lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario, el Tribunal concretó tres problemas jurídicos a resolver, así: *i)* si las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la demandada y los sindicatos estaban vigentes, *ii)* si le eran aplicables a la demandante, en lo atinente al carácter indefinido del contrato de trabajo y al pago de las primas extralegales semestrales de junio y diciembre, de antigüedad y de vacaciones; de ser así, *iii)* definir si era viable la reliquidación del auxilio de cesantía y el pago de las indemnizaciones por despido injusto y moratoria.

Para el estudio del primero, se remitió a los acuerdos extralegales suscritos hasta 1994, estimó que ninguno de ellos había excluido los anteriores, y del art. 15 de las suscritas entre los años 1976 a 1995, concluyó la existencia de una sola convención colectiva de trabajo suscrita entre Comfamiliar del Huila y Sinaltracomfa en el año 1975, con modificaciones sucesivas hasta 1995, que mantuvo vigencia hasta la fecha del fallo, dado que ninguna de las partes acreditó denuncia.

Sobre el segundo cuestionamiento, advirtió que de conformidad con el artículo 2 del convenio de 1975, con la modificación introducida en el 1994, dicho acto jurídico se entendía incorporado a los contratos individuales de trabajo

existentes o que se celebraran durante su vigencia, así como en los reglamentos de trabajo y de higiene y seguridad, y, dispuso que toda cláusula contractual acordada entre la empresa y cualquiera de sus trabajadores, que no se ajustara a las condiciones establecidas en ellos, sería nula, de lo cual dedujo, que a falta de exclusión, se aplicaba a todos los trabajadores.

Frente al argumento de la accionada según el cual, en ausencia de cláusula de envoltura y a la falta de afiliación de la demandante a la organización sindical firmante, no le eran aplicables los beneficios convencionales, dijo que carecía de fundamento pues en el citado artículo 2, se encontraba la estipulación que echaba de menos y, expresaba que se aplicaba a todos los contratos existentes o que se celebraran dentro de su vigencia, lo que significaba que los beneficios convencionales se extendían a todos los trabajadores, automáticamente, sin necesidad de afiliación al sindicato.

Luego advirtió, que de acuerdo con el texto convencional, la demandada tenía vedado contratar a sus trabajadores a término fijo, que de hacerlo estaría desconociendo lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo, pretermitiendo derechos laborales, pues la única forma de vinculación posible era a término indefinido, por lo tanto, las cláusulas referidas al término fijo establecidas en los contratos de la actora, eran ineficaces, de conformidad con la norma convencional y con el art. 43 del CST.

Añadió que si bien en el expediente encontró varios contratos celebrados a término fijo entre las partes, al igual que la certificación emitida por parte de Tempo Sur Ltda., en la que constaba que la trabajadora prestó sus servicios a Comfamiliar Huila, en el mismo cargo, concluyó, que la accionada había quebrantado el artículo 13 del acuerdo extralegal que le imponía celebrar únicamente contratos trabajo a término indefinido y que, como el cargo de Auxiliar de Mercadeo no se encontraba dentro de los exceptuados, su vinculación realmente lo fue en esta modalidad de duración.

Aseveró que de las interrupciones que se dieron entre cada contrato, las inferiores a 15 días hábiles era razonable estimar que correspondían a periodos de vacaciones y, no tenían la virtualidad de dar solución de continuidad a la vinculación, sin embargo, de las superiores a 30 días adujo sí produjeron solución de continuidad entre los contratos, y evidenciaron las maniobras a las que acudía la empleadora para evadir el cumplimiento de los acuerdos convencionales, además, indicó que las cláusulas incluidas en los contratos de trabajo de la demandante en las cuales se fijaba término para su vinculación, eran ineficaces por expresa disposición del artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo, para luego concluir la existencia de siete contratos de trabajo a término indefinido.

Aclaró que el hecho de que se declara la existencia de siete relaciones laborales en lugar de una, como pedía la demandante, obedecía a la facultad que tenía de fallar *infra petita*, tesis que respaldó con providencia emitida por la Sala

Laboral de la Corte Suprema de Justicia que identificó como «proferida el 13 de noviembre de 2013».

Acotó que la forma como la accionada celebró los contratos con la demandante, no mostraba un proceder de buena fe, que actuó con el ánimo de evadir el reconocimiento de los beneficios convencionales que le correspondían y que tal conducta, estaba en contravía de la voluntad del legislador según lo dispuesto en los arts. 43 y 354 del CST.

Así, entró a estudiar la procedencia de las primas semestrales extralegales de junio y diciembre, de vacaciones y de carestía, cuyo pago se demandó, para señalar que a la demandante le asistía el derecho, y procedió a liquidarlas para cada una de las relaciones laborales; disponiendo también la reliquidación del auxilio de cesantía por todo el tiempo, al no haber propuesto la demandada la excepción de prescripción.

Concluido lo anterior, en lo que atañe a la indemnización por despido injusto, expuso que, por tratarse de contratos de trabajo a término indefinido, el vencimiento del término pactado no era una justa causa de terminación, consecuentemente, ordenó el pago de la citada indemnización, que liquidó para cada uno de los contratos.

De la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del CST, aseveró que, como se evidenció una actuación engañosa y transgresora de derechos colectivos por parte de la demandada que, desconoció los pactos extralegales, contrató

de manera distinta y utilizó empresas de servicios temporales con la única finalidad de mimetizar las relaciones laborales que debían ser a término indefinido, y así, defraudar a la trabajadora, por lo que no podía avizorar un proceder de buena fe.

Además, expuso que, para desconocer los derechos legales y extralegales de la actora, la demandada apeló a todo tipo de mecanismos elusivos, abusó del *ius variandi* y modificó completamente las condiciones pactadas, por lo que decidió imponer esta condena, de manera independiente para cada uno de los contratos, liquidada hasta la fecha de la sentencia, considerando que, la demandante devengo siempre el salario mínimo legal mensual.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia atacada para lo cual lo formula así:

Pretendo con los cargos formulados que la Corte case totalmente la sentencia recurrida. En su lugar y en sede de instancia solicito que:

- 1) *Se revoque la de primer grado en cuanto declaró una relación de trabajo en los siguientes contratos de duración indefinida del 18 de junio de 2001 al 17 de julio de 2001, del 20 de agosto*

de 2002 al 19 de agosto de 2013 (sic), del 7 de noviembre de 2003 al 7 de noviembre de 2004, del 9 de marzo de 2005 al 8 de septiembre de 2005; del 7 de febrero de 2006 al 6 de febrero de 2007; del 6 de marzo 2007 al 5 de marzo de 2008, del 10 de abril de 2008 al 9 de abril de 2009, del 4 de mayo de 2009 al 3 de mayo de 2010 y del 3 de junio de 2010 al 2 de diciembre de 2010 para que en su lugar se declare un única relación laboral comprendida entre el 18 de junio de 2001 al 2 de diciembre de 2010.

- 2) Se confirme la sentencia de primer grado en cuanto negó el reconocimiento y pago de las primas de junio, diciembre, vacaciones y antigüedad convencionales que reclamó, así como el reajuste de sus cesantías y sanción moratoria.*
- 3) Se confirme el pago de una sola indemnización por despido sin justa causa por el periodo comprendido entre el 18 de junio de 2001 al 2 de diciembre de 2010 y se provea sobre costas como corresponda.*

Con tal propósito formula cinco cargos, por la causal primera de casación, que no fueron objeto de réplica.

La Sala estudiará en primer término, de manera conjunta y por razones de método, los cargos tercero y cuarto, a continuación, analizará en conjunto los tres restantes por acusar similar elenco normativo y perseguir el mismo propósito.

VI. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia por violación de medio de los arts. 305 del CPC, 50 y 145 del CPTSS y 29 de la CN, que condujo al quebrantamiento por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los arts. 99 de la Ley 50 de 1990, 23, 24, 46, 47, 65, 127, 128, modificados por los arts. 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, 249, 253, 467, 470 y 471 del CST y, 29 de

la Ley 789 de 2002.

Afirma que los quebrantos normativos se dieron como consecuencia de los siguientes errores manifiestos de hecho:

1. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante solicitó la declaratoria de las siguientes siete relaciones laborales: 8i) Del 18 de julio de 2001 al 17 de julio de 2002 (ii) 20 de agosto de 2002 al 19 de agosto de 2003, (iii) 18 de octubre de 2003 al 31 de enero de 2005, (iv) Del 9 de marzo de 2005 al 6 de febrero de 2007 (v) del 6 de marzo de 2007 al 5 de marzo de 2008 (vi) Del 10 de abril de 2008 al 3 de mayo de 2010 (vii) del 3 de junio de 2010 al 2 de diciembre de 2010.*
2. *No dar por demostrado, estándolo, que en la demanda primigenia la parte promotora de la Litis no impetró ni en las pretensiones de la demanda ni invocó en la causa petendi el tema de la existencia de sendos contratos de trabajo.*
3. *No dar por demostrado, estándolo, que lo solicitado en la demanda primigenia fue la declaratoria de una sola relación laboral desde el 18 de julio del año 2001 que según el libelo estaba mediada por un único contrato laboral a término indefinido.*

Aduce como pieza procesal erróneamente apreciada la de demanda (f.º 355 a 374).

Manifiesta que al declarar el Tribunal la existencia de siete contratos de trabajo independientes, apreció erróneamente la demanda, pues en ella no se solicitó tal declaratoria, sino la de una relación laboral.

Indica que de la lectura de las pretensiones de la demanda y de los hechos en se fundan, no emerge que se haya solicitado la existencia de varios contratos, por lo que no podía el colegiado «hacer surtir efectos jurídicos en la parte resolutive de sentencia por no encontrarse revestido de las

facultades extra y ultra petita y por no haber sido discutido en el proceso».

Afirma que el juez de segunda instancia vulneró el art. 305 del CPC, pues al no haber sido materia de discusión, la existencia de varios contratos a término indefinido no podía hacer esa declaración, lo que conllevó infringir el art. 50 del CPTSS.

VII. CARGO CUARTO

Dirige el ataque por la vía directa y aduce la interpretación errónea de los arts. 23, 24, 46 y 47 del CST, que conllevó a la aplicación indebida de los arts. 99 de la Ley 50 de 1990, 243 y 247 del CST, en relación con los arts. 65, 127 y 128, modificados por los arts. 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, 467, 468, 470 y 471 del CST y, 29 de la Ley 789 de 2002.

En el desarrollo del cargo indica que el Tribunal declaró la existencia de siete relaciones laborales, después de considerar que toda interrupción superior a 15 días no podía tomarse como una relación sin solución de continuidad, con lo cual desconoció el reiterado precedente jurisprudencial acerca de que la existencia de contratos de trabajo sucesivos hace presumir un contrato único, cuando el objeto es el mismo.

Señala que, en diversas sentencias, esta Corporación ha adoctrinado que aun cuando en una relación laboral existan

manifestaciones sobre la terminación del contrato con su correspondiente liquidación de prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador, si los contratos en esencia son los mismos, para nada interesa que se haya interrumpido.

Puntualiza que la Corte ha establecido que cuando el demandante pide la existencia de una única relación laboral, el juez está obligado respetar el estricto marco procesal que fijan las partes y se refiere a la sentencia CSJ SL 29 oct. 2008, rad. 34062.

VIII. CONSIDERACIONES

Como lo advierte el recurrente, la demandante en su escrito inaugural, en el numeral 2 del acápite de las pretensiones, solicitó *«Que se declare que entre la señora **MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS** y la entidad **CORPORACIÓN CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMFAMILIAR HUILA-**, existió una relación laboral desde el 18 de julio de 2001, que estaba mediada por un contrato de trabajo a término indefinido»* (Negrita en el original).

El *ad quem*, luego de valorar las pruebas allegadas al proceso, encontró la existencia de varios contratos celebrados a término fijo entre las partes, al igual que la certificación emitida por parte de Tempo Sur Ltda., en la que constaba que la trabajadora prestó sus servicios a Comfamiliar Huila, en el mismo cargo, y concluyó, que la accionada había quebrantado el artículo 13 de la convención colectiva de trabajo, que le imponía la obligación de celebrar

únicamente contratos trabajo a término indefinido y que, como el cargo de Auxiliar de Mercadeo no se encontraba dentro de los exceptuados, su vinculación realmente lo fue en esta modalidad de duración.

Para llegar a la señalada conclusión, el Tribunal consideró que de acuerdo con la citada norma extralegal, la demandada estaba obligada a celebrar contratos de trabajo a término indefinido, salvo en los cargos expresamente exceptuados en el mismo texto convencional.

Indicó que en el caso de la demandante, existieron varios contratos de trabajo en los cuales se presentaron interrupciones superiores a treinta días y, en otros estimó que los intervalos iguales o inferiores a quince días hábiles, debían considerarse como el periodo de descanso remunerado y que, en todo caso, esas interrupciones no podían verse sino como resultado de la imposición de las condiciones contractuales impuestas por la demandada, que junto con la tercerización, evidenciaban claramente las maniobras a las que acudía para evadir el cumplimiento de la cláusula convencional que la obligaba a celebrar contratos de trabajo a término indefinido.

Con base en lo anterior, el *ad quem*, determinó que entre las partes existieron siete contratos de trabajo a término indefinido en los siguientes periodos: *i)* del 18 de julio 2001 al 17 de julio de 2002; *ii)* del 20 de agosto de 2002 al 19 de agosto 2003; *iii)* del 18 de octubre de 2003 al 31 de enero de 2005; *iv)* del 9 de marzo de 2005 al 6 de febrero de

2007; v) del 6 de marzo de 2007 al 5 de marzo 2008; vi) del 10 de abril de 2008 al 3 de mayo 2010 y, vii) del 3 de junio de 2010 al 2 de diciembre de 2010.

La anterior conclusión, no resulta desacertada, pues si bien en la demanda se solicitó la declaratoria de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio 2001, lo cierto es que el Tribunal no podía acceder a esa declaración, pues lo acreditado en el proceso fue que, entre algunos de los contratos existieron interrupciones iguales o superiores a 30 días, lo que, de conformidad con el precedente jurisprudencial de esta Corporación, que acogió el Colegiado, lo obligaba a proferir un fallo *minus petita* y pronunciarse como lo hizo.

Al respecto, la Sala rememora lo reiterado en un caso de similares contornos, en sentencia CSJ SL 4816-2015 en la que se dijo:

El pronunciamiento vertido en la sentencia CSJ SL, 29 oct. 2008, rad. 34062 no expresa o refleja el criterio imperante de esta Corporación en torno al deber de los jueces laborales de dictar fallos minus petita, cuando lo pedido por el demandante excede lo probado.

*Se afirma ello, como quiera que una revisión de las providencias dictadas en los últimos años sobre este punto, dan cuenta que el criterio que ha prevalecido en esta Corporación es aquel conforme al cual, el juez tiene **el deber**, no solo en los casos en los que se prueba un tiempo de servicios inferior al pretendido (CSJ SL, 5 dic. 2001, rad. 17215; CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35033; CSJ SL, 22 feb. 2011, rad. 35666; CSJ SL, 17 jun. 2011, rad. 38182; CSJ SL, 21 jun. 2011, rad. 42768; CSJ SL806-2013; CSJ SL9112-2014; CSJ SL1012-2015), sino en otros (CSJ SL16715-2014), de dictar una condena minus petita que acepte parcialmente las*

pretensiones de la demanda, esto es, que si el demandante pide más, pero tan solo alcanzó a acreditar parte de lo pedido, debe reconocerse lo probado (art. 305 C.P.C.).

Así, por ejemplo, esta Sala en sentencia CSJ SL, 5 dic. 2001, rad. 17215, reiterada en CSJ SL, 17 jun. 2011, rad. 38182; CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35033 y CSJ SL806-2013, señaló:

El artículo 305 del CPC dice:

“Congruencia. La sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla, y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.

“No podrá condenarse al demandado por cantidad superior o por objeto distinto del pretendido en la demanda, ni por causa diferente a la invocada por ésta.

“Si lo pedido por el demandante excede de lo probado, se le reconocerá solamente lo último.

“...”

La consonancia contemplada en esta norma es una regla que orienta la decisión que debe adoptar el juez, pues le señala la obligación de estructurar su sentencia dentro del marco que conformen las partes con los planteamientos que hagan en sus escritos de demanda y de contestación.

Para que la sentencia sea consonante, el juez debe ajustarse a los postulados que las mismas partes le fijan al litigio y por eso no puede resolver más allá ni por fuera de lo pedido, pues de hacerlo incurriría, en el primer caso, en un pronunciamiento ultra petita y en el segundo, en uno extra petita. Tal limitación no existe en el proceso laboral que contempla para el juez la posibilidad de hacerlos dentro de ciertos requisitos.

Pero la norma bajo estudio no proscribe decidir por debajo de lo pedido de modo que, cuando las partes logran probar menos de lo que pretenden, la decisión que acoja el derecho dentro de esos parámetros inferiores, no se sale de los hechos básicos y por tanto el juez debe reconocer lo que resulte probado y denegar lo demás. En este caso la resolución es infra o minus petita y está dentro del marco previsto por el artículo 305.

El fundamento esencial de la demanda no cambia cuando los hechos del inicio indican que el litigio se trata de un caso de...

al que se alegó en la demanda, que en últimas es lo que ocurrió en este proceso frente a algunas de las pretensiones, por lo que debe concluirse que el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 305 del CPC, al negarse a estudiar las pretensiones por encontrar que entre las partes se habían estructurado dos contratos de trabajo independientes y que el último no correspondía a los límites o extremos temporales señalados en la demanda inicial.

En similar sentido, esta Corte en sentencia CSJ SL, 22 ago. 2008, rad. 38182, expresó:

No está demás advertir por la Sala que nada obsta para que el juez declare la existencia de dos contratos de trabajo, pese a que el demandante invocó la existencia de uno solo, pues es bien sabido que el principio de consonancia contenido en el artículo 305 del CPC que informa las sentencias de instancia respecto de las pretensiones solicitadas, no excluye la posibilidad de que se profiera un fallo infra petita.

Y en la CSJ SL, 21 jun. 2011, rad. 42768, dijo:

No obstante, lo anterior no implica que los jueces estén impedidos para decidir por debajo de lo pedido, ni ello tampoco desconoce el imperioso mandato del artículo 305 del C. P. C., de modo que cuando las partes logran probar menos de lo pretendido, es obligación del juez proferir decisión que acoja lo demostrado, pero sin salirse dentro de los extremos inicialmente fijados, debiendo en consecuencia denegar lo demás, caso en el cual decisión es minus petita.

Los extremos de la litis no cambian cuando se demuestre un tiempo de servicios inferior al que se alegó en la demanda.

Por manera que, le asiste la razón al recurrente al considerar que si el Tribunal encontró demostrado que la relación laboral de las partes no fue lineal en el tiempo, sino fraccionada, de modo que no podía predicarse la existencia de un contrato de trabajo, sino de varios, debió dictar una sentencia minus petita que acogiera parcialmente las pretensiones incoadas, en el sentido de declarar la existencia de aquella o aquellas relaciones de trabajo que estuvieran probadas.

Por lo visto el cargo es próspero.

De acuerdo con lo anterior no emerge yerro fáctico del Tribunal al declarar que entre las partes existieron siete

contratos de trabajo a término indefinido, y no uno como se solicitó en la demanda.

Por lo expuesto los cargos, no prosperan.

IX. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los arts. 99 de la Ley 50 de 1990, 27, 65, 127 y 128, modificados por los art. 14 y 15 de la Ley 50 de 1990 respectivamente, 249, 253, 306, 307, 467, 468, 470 y 471 del CST y 29 de la Ley 789 de 2002.

Afirma que los quebrantos normativos se dieron como consecuencia de los siguientes errores de hecho manifiestos:

1. *Dar por demostrado, sin estarlo, que las primas extralegales semestrales, de carestía y de vacaciones se debían tener en cuenta para liquidar el auxilio de cesantías.*
2. *No dar por demostrado, estándolo, que tales primas extralegales no tienen incidencia salarial.*
3. *No dar por demostrado, estándolo, que la prima extralegal de servicios semestrales pactada entre las partes obedece a la misma causa y finalidad de la prima legal de servicios.*
4. *No dar por demostrado, estándolo, que la finalidad de la prima extralegal servicios semestrales no es retribuir los servicios prestados por el trabajador sino que se erigió como una prestación social que no constituye salario.*
5. *No dar por probado, estándolo, que la prima de vacaciones pactada tiene como cometido facilitar el descanso, al punto que reconoce tres días de vacaciones adicionales por cada año laborado, por lo que su pago no retribuye en forma directa los servicios del empleado.*

6. *No dar por probado, estándolo, que la prima de carestía no podía computarse como factor salarial para reliquidar el auxilio de cesantía porque expresamente las partes acordaron que la misma no podía computarse como salarial.*
7. *No dar por probado, estándolo, que ninguna de las primas extralegales analizadas constituye salario y tampoco tiene incidencia en la liquidación del auxilio de cesantía.*
8. *No dar por probado, estándolo, que mi prohijada no adeuda suma alguna de dinero por concepto de salarios y prestaciones sociales.*
9. *Dar por demostrado, sin estarlo, que para efectos de acceder al pago de la sanción moratoria la señora Quintero Villegas "devengó siempre el salario mínimo legal vigente", mientras que para efectos de liquidar el auxilio de cesantía devengaba más del salario porque tuvo en cuenta las primas extralegales semestrales, de carestía y de vacaciones.*
10. *Dar por demostrado, sin estarlo, que las pruebas evidencian una actuación engañosa transgresora de derechos colectivos por parte de mi representada y que del acervo probatorio no se puede extraer de este proceder buena fe.*
11. *No dar por demostrado, estándolo, que CONFAMILIAR, siempre actuó de buena fe, bajo el fundado convencimiento de que a la demandante, por no ser una trabajadora sindicalizada, no le eran aplicables las diferentes Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas por mi procurada con SINALTRACOMFAMILIAR y SINALTRACOMFA, así mismo, porque en su criterio no existe una cláusula de envoltura que haya extendido el campo de aplicación convencional a todos los trabajadores de la empresa.*
12. *No dar por probado, estándolo, que durante la vinculación laboral jamás se recibió un reclamo por parte de la demandante afirmando estar bajo la modalidad contractual que ahora se alega y en esa relación las partes siempre se condujeron como si estuvieran en presencia de un contrato diferente al nexo indefinido.*
13. *No dar por probado, estándolo, que la demandada siempre cumplió a cabalidad las obligaciones laborales propias de los contratos a término fijo que tenía a su cargo, notificando el*

preaviso con no menos de 30 días de antelación y liquidando cada contrato conforme a la ley.

14. *No dar probado, estándolo, que la demandada tenía razones valederas y plausibles para no incluir en la liquidación de prestaciones sociales las primas extralegales, de carestía y de vacaciones.*

15. *No dar por probado, estándolo, que la aplicación o no de la Convención sólo vino a discutirse varios años después de la iniciación del vínculo contractual y aún de su extinción.*

Como pruebas erróneamente apreciadas señala las convenciones colectivas de trabajo vigentes para los años 1976 (f.º 98), 1978 (f.º 116), 1979 (f.º 123), 1982 (f.º 137), 1977, 1998 (f.º 231) y, como pruebas no valoradas las documentales de folios 407 a 413 y 423 a 430, al igual que los comprobantes de nómina de folios 344 a 353.

En el desarrollo del cargo afirma que el Tribunal se equivocó al considerar que las primas extralegales semestrales, de carestía y de vacaciones, debían tenerse en cuenta para liquidar el auxilio de cesantía, pues contrario a lo deducido por este, la prima semestral pactada obedece a la misma causa y finalidad de la prima legal de servicios, tanto así que la cláusula convencional que la consagra, la reconoce como una suma adicional a la legal, de lo que se desprende la voluntad inequívoca de las partes que su pago no retribuyera directamente la prestación del servicio, sino que se erigió como una prestación social no constitutiva de salario.

De la prima de vacaciones asevera que el colegiado de se equivocó al considerarla de carácter salarial y así base

para liquidar el auxilio de cesantía, pues de los textos convencionales que la consagran, se deriva que su cometido es el de facilitar el descanso vacacional del trabajador y, además, es un derecho accesorio a las vacaciones, por lo que su pago, en la forma como se pactó, igualmente no retribuye el servicio prestado.

En lo concerniente a la prima de carestía, afirma que el Tribunal erró al otorgarle carácter salarial, cuando las partes en la convención colectiva de trabajo que la consagra, pactaron expresamente su exclusión o no incidencia salarial.

Señala que el Tribunal, no podía condenar a la sanción moratoria del art. 65 del CST, pues al no tener incidencia salarial ninguna de las primas antes referidas, la demandada tenía sólidas razones para estar convencida de ello y, por lo tanto, no podían considerarse para efectos de la liquidación del auxilio de cesantía y, que su proceder durante la relación laboral siempre estuvo asistido de buena fe, al estimar que esta se rigió por contrato de trabajo diferente al nexo indefinido, sino por contratos a término fijo que no fueron prorrogados, previo el aviso legal de 30 días y al hecho de que la demandante nunca estuvo afiliada a las organización sindical, por lo que resulta insólito deducir la mala fe y fulminar tan exorbitantes condenas.

Agrega que la condena impuesta por concepto de primas extralegales, asciende a la suma de \$14.011.400,00, por lo que no se vislumbra la intención de la demanda de obtener un provecho ilícito ni de defraudar a la demandante.

X. CARGO SEGUNDO

Dirige el cargo así:

La sentencia acusada viola directamente por interpretación errónea (de) los artículos 127 (artículo 14 de la ley 50 de 1990) y 128 (artículo 15 de la ley 50 de 1990) del código sustantivo del trabajo, lo que condujo a la aplicación indebida de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990, 27, 65, 249, 253, 306, 307, 467, 468, 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo y 29 de la Ley 789 de 2002.

Aduce la recurrente que el *ad quem* se equivocó al considerar que las primas semestrales extralegales, al igual que la de vacaciones eran factor de salario para liquidar las cesantías, cuando dada su naturaleza jurídica y la reiterada jurisprudencia, no tiene tal connotación.

Se refirió a las sentencias CSJ SL 11 mar. 1999, rad. 11539, CSJ SL 27 may. 2009, rad. 32667 y, CSJ SL 24 may. 2011, rad. 36355, sobre la naturaleza jurídica de la prima de vacaciones y señaló que el Tribunal se rebeló contra el claro y vinculante precedente jurisprudencial, en cuanto a que la prima de vacaciones no tiene incidencia salarial.

Asevera que igual circunstancia acontece con las semestrales extralegales, pues de acuerdo con su naturaleza jurídica, adyacente a la prima legal de servicios, por obedecer a la misma causa y finalidad y, al no tener esta por mandato legal carácter salarial, la misma consecuencia debe asignársele a la extralegal.

Precisa que igualmente el juez de la alzada se equivocó al estimar como salario la prima de carestía, pues su finalidad es la de compensar el detrimento que sufre el trabajador con el aumento en el costo de la vida, hecho que no guarda relación alguna con la prestación del servicio y por lo tanto no lo retribuye directamente.

En cuanto a la condena impuesta por el colegiado por concepto de indemnización moratoria, resalta que en casos similares, la Corte ha casado sentencias de segunda instancia en las que de manera injusta se ha condenado a su pago, aún cuando existieron razones válidas para justificar el actuar del empleador y se refiere a las sentencias CSJ SL 22 jul. 2008, rad. 30076, CSJ SL 13 oct. 1999, rad. 11663 y, CSJ SL 9 dic. 2005, rad. 25114.

XI. CARGO QUINTO

Acusa la sentencia de violar directamente la ley sustancial por aplicación indebida de los arts. 27, 65, modificado por el art. 29 de la Ley 789 de 2002, 127 y 128, modificados por los arts. 14 y 15 de la Ley 50 de 1990 respectivamente, 132, 186, 249, 306 y 307 del CST; 1 de la Ley 52 de 1975 y 99 de la Ley 50 de 1990.

En su demostración indica que no está en discusión que la demandante devengaba más de un salario mínimo por así concluirlo el tribunal al ordenar la reliquidación del auxilio de cesantía.

Luego de transcribir el contenido el art. 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el art. 65 del CST, manifiesta que si bien cuando un trabajador devenga un salario equivalente al mínimo legal, en caso de mora en el pago de sus acreencias laborales al término de la relación laboral, a partir del mes veinticinco el empleador debe seguir pagando la sanción moratoria, también es cierto que, en este caso, el Tribunal determinó que el salario devengado por la demandante durante la relación fue superior al salario mínimo legal para cada año, para lo cual hizo una relación del salario considerado en la sentencia atacada.

Concluye que el *ad quem*, sin hacer ninguna exégesis, incurrió en la aplicación indebida de las disposiciones que acusa en tal condición, al extender los efectos temporales de la indemnización moratoria más allá del término señalado en ellas.

XII. CONSIDERACIONES

La recurrente acusa en el primer cargo, que dirige por la senda indirecta, como erróneamente apreciadas las convenciones colectivas de trabajo de los años 1975, 1976, 1977, 1978, 1979, 1982 y 1998.

Al revisar la Sala esos acuerdos encuentra que, las primas extralegales de junio y diciembre, fueron consagradas en la cláusula 9 de la convención de 1975 (f.º 93 a 95), adicional a la prima legal, equivalente a medio sueldo, incrementada por el art. 5 de la convención de colectiva de

1976 (f.º 97 a 100) a un mes de salario para el mes de junio y de salario y medio para diciembre; la de carestía en el art. 25 de la convención suscrita en 1977 (f.º 109 a 118) en una suma igual a 5 días de salario pagadera en el mes de junio, que se adicionó en cinco días en el mes de diciembre de cada año en la convención de 1998, estableciendo que esta no era factor de salario (f.º 229 a 236) y, en el art. 27 del acuerdo suscrito en 1977, se acordó el pago de dos días de salario por cada año de servicio como prima de vacaciones, que fue modificada por el literal d) de la cláusula 14 de la convención de 1979 a 30 días de salario (f.º 120 a 126) y, a 35 días más, tres días adicionales por cada año laborado por el art. 13 de la convención de 1983 (f.º 133 a 140).

El Tribunal ordenó la reliquidación del auxilio de cesantía por cuanto no se consideró para su cálculo las primas extralegales como factor salarial, sin que explicara 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.

La Sala ha sostenido que la naturaleza salarial de un pago en la mayoría de casos no viene preestablecida, por lo que es necesario examinar su estructura, causa, finalidad, las circunstancias de otorgamiento, periodicidad y, si obedecen a la mera liberalidad del empleador, entre otras circunstancias relevantes.

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 ocurre con la prima de carestía que, por acuerdo entre las partes consignado en el texto convencional de 1998, no constituye salario.

Se concluye que le asiste razón a la censura en lo que atañe a la naturaleza no retributiva de las primas de vacaciones, de carestía y las extralegales de junio y diciembre.

De la naturaleza jurídica de la prima de vacaciones, en asunto de similares contornos, en sentencia CSJ SL SL16794-2015 esta Corporación señaló:

Conforme lo ha determinado la Sala en procesos seguidos contra el Banco demandado, cuyo criterio estima oportuno nuevamente hoy reiterar, no es posible concluir que las referidas primas están concebidas como una contraprestación directa del servicio, esto es, que con ellas se estuviera retribuyendo de manera inmediata la actividad laboral desplegada por los trabajadores.

Desde la convención colectiva de 1961 celebrada entre el Banco Ganadero y la ACEB, la prima de vacaciones ha sido concebida como un derecho accesorio o consecuencial de las vacaciones, cuyo pago se genera «sobre vacaciones causadas» (fls. 650-653). En idéntico sentido, mediante acta de la Junta Directiva #297 del 6 de diciembre de 1961 (fls. 744-745), se creó para los trabajadores no cubiertos por la convención, una prima de vacaciones para los empleados «en cuyo favor se causen las vacaciones».

Es de anotar, que en las convenciones posteriores se ajustaron aspectos relacionados con su monto, límites y valores según la categoría de los trabajadores, pero se mantuvo la idea que subyacía a la misma: un beneficio conexo y accesorio a las vacaciones, exigible en la medida en que éstas (sic) se causen.

En esa dirección, la prima de vacaciones se ha mantenido como una prestación relacionada intrínsecamente con el descanso

remunerado, que como es sabido, es un beneficio laboral desprovisto de substrato salarial, porque durante el mismo no hay prestación del servicio.

En sintonía con esa filosofía inicial, los arts. 47 del reglamento interno de trabajo aprobado en 1974 (fls. 256-296) y 46 del reglamento aprobado en 1994 (fls. 303-344), señalaron que la prima de vacaciones convencional se reconocería al trabajador «durante el periodo de vacaciones», lo que ratifica su carácter accesorio y, además, su propósito de robustecer la capacidad económica de los empleados, para efectivizar más su descanso y recreación.

(...)

Ahora bien, la circunstancia de que en las convenciones colectivas no se hubiera señalado expresamente que las primas de antigüedad y de vacaciones no constituyen salario, no conduce necesariamente a que tales beneficios deban reputarse como tal. Los jueces a partir de reflexiones motivadas desde la interpretación y análisis de las normas convencionales, pueden colegir la naturaleza no retributiva de determinados derechos, a pesar de que no exista un pacto convencional de exclusión salarial.

Lo expuesto deja manifiesto el yerro el *ad quem*, al considerar que el auxilio de cesantía debía reliquidarse por no haber incluido para su cuantificación las primas extralegales de junio y diciembre, al igual que la de vacaciones y de carestía, conclusión que luce apresurada y se aleja del criterio que con carácter de precedente fijó esta Sala.

En lo concerniente a la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del CST, esta Corporación ha venido sosteniendo que, para definir su procedencia por el pago deficitario de acreencias laborales a la terminación del contrato de trabajo, el juez debe examinar las pruebas a fin de determinar si se encuentra acreditado que el comportamiento del empleador estuvo revestido de buena fe,

pues de ser así, resulta inviable la sanción. En la sentencia CSJ SL2958-2015, se dijo:

Debe recordar la Sala que por tener la indemnización moratoria su origen en el incumplimiento del empleador en ciertas obligaciones frente al trabajador –salarios y prestaciones sociales-, goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador.

Lo anterior significa, como de tiempo atrás se ha sostenido, que para la aplicación de esta sanción en cada caso el sentenciador debe analizar si la conducta morosa del empleador estuvo justificada con argumentos que, pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe que, como lo recordó la Sala en sentencia CSJ SL, 10 may. 2011, rad. 38973 equivale a:

«(...) obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad 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 probidad o pulcritud».

En este caso, no encuentra la Sala que la demandada haya demostrado razones atendibles que justificaran el no pago de las primas extralegales, tampoco que acudiera a la vinculación de la demandante a través de contratos de trabajo a término fijo, cuando convencionalmente se había acordado que debía ser a término indefinido, salvo las excepciones establecidas en el mismo acuerdo convencional, entre las que no se encuentra el cargo desempeñado por la actora.

De otro lado, no resulta suficiente la defensa de la demandada, de haber actuado bajo el convencimiento de

estar ante la ejecución de contratos de trabajo a término fijo y de que, al no estar afiliada la demandante al sindicato no le eran aplicables las convenciones colectivas de trabajo, para justificar su omisión en el pago de los citados beneficios convencionales.

Ahora bien, como lo dio por establecido por el Tribunal, los citados acuerdos colectivos de trabajo se aplicaban a todos los trabajadores de la empresa, de conformidad con lo previsto por el art. 2 de la convención colectiva de 1975 según el cual, se entendían incorporadas a los contratos de trabajo, por tanto, independientemente de la modalidad de duración contractual, y de la afiliación o no de la demandante al sindicato, le eran aplicables tales beneficios.

De lo que viene de decirse, como las alegaciones del memorialista no logran derruir los fundamentos del Tribunal para considerar procedente la sanción moratoria, no prospera el ataque en lo atinente.

Ahora bien, asevera el libelista que el Tribunal erró al considerar que la demandante devengó siempre el salario mínimo legal vigente y para corroborarlo, aduce que apreció indebidamente los comprobantes de nómina que obran a folios 344 a 353 y 414 a 483.

Revisados por la Sala los citados documentos, se confirma que le asiste razón al censor pues, en cada uno de los allí encontrados se corrobora que la demandante efectivamente devengó un ingreso salarial superior al salario

mínimo legal vigente en cada anualidad. Aunado a lo anterior, corrobora la Sala que la actora alegó en su escrito inaugural, haber devengado como salario mensual sumas superiores al salario mínimo legal vigente en cada año de su contratación, por lo que la sanción moratoria, debió liquidarse conforme la disposición vigente para la fecha de su causación.

De conformidad con lo antes expuesto, si bien procedía la condena por la aludida sanción a partir de la terminación de cada una de los contratos de trabajo, debe aclararse que, sólo para el primero de ellos su pago es de carácter indefinido pues, para el 17 de junio de 2002 fecha de la terminación, aún se encontraba vigente el art. 65 del CST sin modificación; mientras que para los demás, ya estaba en vigor el art. 29 de la Ley 789 de 2002.

De lo precedente se concluye que erró de manera grave y ostensible el colegiado de instancia al omitir la valoración de tales documentos, que lo condujo a la aplicación indebida del art. 65 del CST, modificado por el art. 29 de la Ley 789 de 2002.

De acuerdo con lo anterior, los cargos prosperan, pero, solo en lo concerniente a la naturaleza no salarial de las primas extralegales, la consecuente reliquidación del auxilio de cesantía y a la indemnización moratoria.

Sin costas en el trámite extraordinario, dada su prosperidad.

XIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

La decisión de primer grado fue apelada por ambas partes. La demandante encaminó su impugnación a que: *«se revoque parcialmente el punto 1, 2 y 6 y totalmente el punto 3, 4 y 7».*

Como fundamento expresó, en lo que atañe al numeral primero, que no compartía la declaración de existencia de varias convenciones colectivas, sino que solicitaba se declarara que se trataba de una sola; del numeral segundo discutió que se hubiese declarado la existencia de varios contratos de trabajo a término indefinido y, solicitó se declarara la existencia de uno solo de conformidad con lo pedido en la demanda y lo previsto en el art. 53 de la CN y 23 del CST; en cuanto al numeral tercero expresó su desacuerdo en cuanto no concedió las primas extralegales, ni la sanción moratoria; del sexto requirió se declararan no probadas todas las excepciones y, para finalizar, frente a la decisión del numeral séptimo, atinente a las costas, solicitó se ordenara a la demandada pagar el 100%.

La convocada a juicio para fundamentar su recurso expuso *«(...)no me encuentro de acuerdo con los numerales de su resuelve que a continuación enumeraré. Estos son el primero, el segundo, el cuarto, quinto, sexto y séptimo».*

De la decisión adoptada en el numeral primero, expresó su desacuerdo con la aplicación de la convención colectiva a

la demandante; consecuentemente, tampoco aceptó la condena al pago de beneficios convencionales impuesta en el numeral cuarto, frente al segundo, alegó que los contratos a término fijo que suscribió Comfamiliar con la demandante eran válidos y por ello, no podía existir condena a indemnización por despido injusto; solicitó declarar probadas las excepciones propuestas y revocar la condena en costas.

Se recuerda que en sede extraordinaria solo prosperó la impugnación en lo atinente a: *i)* la naturaleza no retributiva de las primas de vacaciones, de carestía y las extralegales de junio y diciembre, consecuentemente, la improcedencia de la reliquidación del auxilio de cesantía, y, *ii)* la forma de pago de la sanción moratoria, por lo que en lo demás se debe mantener incólume.

De lo expuesto, la competencia de esta Sala se concreta a la apelación de la demandante, únicamente en lo concerniente a la forma de pago sanción moratoria, que se resuelve a continuación.

Como se dijo en casación, la demandante durante cada una de sus vinculaciones laborales percibió salarios superiores al mínimo legal mensual vigente en cada anualidad, así lo aseveró en la demanda y así se corrobora con las documentales aportadas al proceso, además de las acusadas en sede extraordinaria, las cláusulas adicionales de los contratos de trabajo y, las liquidaciones finales (f.º 414

a 483), en consecuencia, la citada sanción se deberá liquidar así:

a). Como el primer contrato finalizó el 17 de julio de 2002, con anterioridad a la vigencia de la Ley 789 de dicha anualidad, la norma aplicable es el art. 65 del CST original, según el cual:

Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. (...).

El salario mensual correspondiente a este contrato ascendió a la suma de \$375.705.00 (f.º 414), por ende, la demandada deberá pagar a la promotora del juicio, como sanción moratoria, un día de salario por cada día de mora, a partir del 18 de julio de 2002 y, hasta el día en que realice el pago de las primas extralegales causadas al término de esta vinculación, a razón de \$12.523,50 diarios.

b). A partir del segundo y hasta el sexto de los contratos, como ya estaba en vigor el art. 29 de la Ley 789 de 2002, la citada sanción se rige por lo dispuesto en esa normatividad, según la cual:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados

desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero. (Resalta la Sala).

De acuerdo con lo precedentemente transcrito, se debe confirmar la fecha de presentación de la demanda ante la jurisdicción Ordinaria, la que, según lo consignado en el acta de reparto que obra en el anverso de la carátula del expediente de primera instancia fue radicada **el 5 de julio de 2013**, esto fue cuando estaba más que superado el plazo de 24 meses contado a partir de la fecha de terminación de cada uno de los contratos de trabajo, concretamente **pasados 2 años, 7 meses y 3 días desde la terminación del último de ellos.**

Consecuentemente se condenará a la Caja de Compensación Familiar del Huila – COMFAMILIAR HUILA a pagar a Martha Leidi Quintero Villegas, a título de sanción moratoria, de conformidad con lo consagrado en el art. 29 de la Ley 789 de 2002, únicamente al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir del día siguiente a de la finalización de cada contrato, hasta cuando se verifique el pago de las prestaciones convencionales debidas para cada uno, así:

(i) Para el contrato que terminó el 17 de julio de 2002: a partir del 18 de julio de 2002.

(ii) Para el contrato que terminó el 19 de agosto de 2003: a partir del 20 de agosto de 2003.

(iii) Para el contrato que terminó el 31 de enero de 2005, a partir del 1 de febrero de 2005.

(iv) Para el contrato que terminó el 6 de febrero de 2007, a partir del 7 de febrero de 2007.

(v) Para el contrato que terminó el 5 de marzo de 2008, a partir del 6 de marzo de 2008.

(vi) Para el contrato que terminó el 3 de mayo de 2010, a partir del 4 de mayo de 2010, y

(vii) Para el contrato que terminó el 2 de diciembre de 2010, a partir del 3 de diciembre de 2010.

Lo anterior encuentra soporte en el precedente jurisprudencial de esta Corporación, del que resulta pertinente memorar el siguiente pasaje:

Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados

desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico". (CSJ SL, 6jul. 2010, rad. 36577, reiterada en CSJ SL, 25 julio. 2012, rad. 46385, y CSJ SL685-2013, más recientemente en la CSJ SL3590-2019).

XIV. 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 el 4 de noviembre de 2005 por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS** contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA**, solo en cuanto en sus numerales **QUINTO Y SÉPTIMO** ordenó la reliquidación del auxilio de cesantía y el pago de indemnizaciones moratorias desde la fecha de la terminación de cada una de las relaciones labores hasta aquella en la que se cumpliera el pago de las prestaciones adeudadas. No la casa en lo demás.

En sede de instancia resuelve:

PRIMERO: REVOCAR el numeral **TERCERO** de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, el 6 de noviembre de 2013.

SEGUNDO: CONDENAR a la Caja de Compensación Familiar del Huila – COMFAMILIAR HUILA a pagar a **MARTHA LEIDI QUINTERO VILLEGAS**, a título de sanción moratoria, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa:

a). Un día de salario por cada día de mora, a partir del 18 de julio de 2002 y, hasta el día en que realice el pago de las primas extralegales causadas al término de esta vinculación laboral, a razón de \$12.523,50 diarios.

b). A partir del segundo y hasta el sexto de los contratos, únicamente intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir del día siguiente a de la finalización de cada contrato, hasta cuando se verifique el pago de las prestaciones convencionales debidas para cada uno, así:

(i) Para el contrato que terminó el 17 de julio de 2002: a partir del 18 de julio de 2002.

(ii) Para el contrato que terminó el 19 de agosto de 2003: a partir del 20 de agosto de 2003.

(iii) Para el contrato que terminó el 31 de enero de 2005, a partir del 1 de febrero de 2005.

(iv) Para el contrato que terminó el 6 de febrero de 2007, a partir del 7 de febrero de 2007.

(v) Para el contrato que terminó el 5 de marzo de 2008, a partir del 6 de marzo de 2008.

(vi) Para el contrato que terminó el 3 de mayo de 2010, a partir del 4 de mayo de 2010, y

(vii) Para el contrato que terminó el 2 de diciembre de 2010, a partir del 3 de diciembre de 2010.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda a los abogados la presente providencia.

Bogotá, D. C., 21 OCT 2019 Hora: 08:30

SECRETARÍA AJUNTA

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.

Bogotá, D. C., 16 OCT 2019 Jm

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.

Bogotá, D. C., 16 OCT 2019 Jm