DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL1530-2025

Radicación n.° 73001-31-05-006-2020-00173-01

Acta 18

Bogotá D. C., veintiocho (28) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **ELKIN ARIEL GONZÁLEZ CIFUENTES**, interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué profirió el 28 de septiembre de 2023, en el proceso que instauró contra **BANCO DE LA REPÚBLICA**, al que fueron llamadas en garantía **SEGUROS DEL ESTADO SA** y **LIBERTY SEGUROS SA**.

I. ANTECEDENTES

Elkin Ariel González Cifuentes, llamó a juicio al Banco de la República, para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo entre el 26 de septiembre de 2006 y el «*31*» de enero de 2018, que terminó sin justa causa; que a esta fecha cursaba un conflicto colectivo de trabajo entre el

demandado y la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República – Anebre, por tanto, se encontraba amparado por fuero circunstancial. En consecuencia, pretendió se condenara al reintegro y al pago de los salarios dejados de percibir, las prestaciones legales y extralegales, y aportes al sistema de seguridad social desde el 31 de enero de 2018, hasta la fecha efectiva del reintegro, «*con la remuneración perteneciente a un Operario de producción del Banco de la Republica en la Fabrica Moneda o al perteneciente al cargo de mayor jerarquía respecto del cual sea dispuesto su reintegro*».

Así mismo, solicitó el pago de la nivelación salarial, dentro de los extremos temporales indicados, con el salario percibido por el personal de planta del área de producción que ocupara el cargo que desempeñó y, las diferencias causadas en la cesantía y sus intereses, primas de servicios, vacaciones y las demás prestaciones extralegales según lo consagrado en la recopilación de normas convencionales Anebre.

En subsidio, reclamó la sanción de los arts. 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST, derivada de la ausencia de pago de las prestaciones sociales al momento de la terminación del vínculo; la indemnización extralegal por despido sin justa causa consagrada en la recopilación de normas convencionales Anebre 2018 y la indexación.

En ambos casos, pidió la indexación y las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, en que se vinculó con la Cooperativa de Trabajo Asociado Sistemas Productivos - Sipro desde el 26 de septiembre de 2006, en calidad de asociado por medio de convenio de asociación a término indefinido; que la finalidad del convenio de asociación suscrito, fue la prestación de servicios en las instalaciones de la Fábrica de Moneda del Banco de la República, bajo el cargo denominado *"«operario de planta" y para realización de actividades en el área de laminación al interior de la entidad demandada»*; que dentro de las funciones iniciales asignadas le correspondía «*la eventual atención de labores de apoyo en áreas de rebordeo y selección*», conforme las directrices dadas por los supervisores del servicio y por otros también tercerizados, quienes se encargaban de impartir órdenes de servicio a fin de cumplir con las actividades al interior de la fábrica.

Afirmó que la vinculación a través de la Cooperativa Sipro, se efectuó mediante la suscripción de sucesivos contratos de trabajo, así: del 26 de septiembre de 2006 al 21 de diciembre de 2006; desde el 30 de enero de 2007 hasta el 27 de octubre de 2009, y del 18 de enero al 30 de junio de 2010; que, a partir del 5 de agosto de ese mismo año, el Banco de la República lo vinculó para la prestación de iguales servicios a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado Coopfulatol CTA, hasta julio de 2012.

Contó que del 21 de agosto al 15 de diciembre de 2012, continuó con sus servicios por intermedio de Coltempora SA, donde prestó iguales labores, bajo las mismas órdenes del

personal adscrito a la Fábrica, pero bajo la denominación de «*AUXILIAR DE PRODUCCIÓN LAMINACIÓN*»; que, posteriormente, la empresa temporal Especialistas en Servicios Integrales – ESI – SAS, lo vinculó para el desarrollo de iguales actividades a órdenes de la Fábrica de la moneda del Banco de la República, mediante contrato suscrito el 25 de febrero de 2013; que el cargo que se le asignó si bien tenía las mismas actividades en el área de laminado, la denominación fue la de «"*OPERARIO DE PRODUCCIÓN*"».

Sostuvo que la vinculación laboral con ESI SAS, se prolongó mediante la suscripción de múltiples contratos de trabajo, así: desde el 25 de febrero hasta el 12 de agosto de 2013; entre el 20 de enero y el 29 de diciembre de 2014; del 5 de enero al 1 de diciembre de 2015 y desde el 15 de diciembre de 2015 hasta el 31 de enero de 2016.

Expuso que todos esos contratos se ejecutaron de manera sucesiva, sin solución de continuidad en la Casa de la Moneda, y todo el tiempo estuvo en el área de producción, pero los operarios del área de acuñación eran empleados directos del Banco y recibían una remuneración mayor; que el «*31*» de enero de 2018, el Banco de la República y Prositec adoptaron la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, para lo cual alegaron la finalización del contrato de prestación de servicios entre esas empresas.

Sostuvo que su verdadero empleador fue el Banco de la República, que el horario de trabajo y las órdenes eran dadas por ingenieros de la Fábrica de Moneda del banco

demandado, y era esa entidad la que fijaba las políticas de producción, sin que las sociedades intermediarias tuvieran injerencia en ello.

Indicó que antes de que se diera la contratación por personal tercerizado, las labores en la Fábrica de Moneda eran cumplidas por personal de planta del Banco accionado; que al llevar a cabo sus funciones utilizaba los implementos de trabajo que eran suministrados por la Fábrica; que las labores ejecutadas fueron misionales permanentes, conforme el objetivo institucional, constitucional y legalmente consagrado; que el Ministerio del Trabajo investigó al Banco.

Aludió a la existencia de la organización sindical denominada Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República – Anebre, que suscribió varias convenciones colectivas de trabajo con el banco desde 1965, de las que eran beneficiarios todos los trabajadores por ser un sindicato mayoritario; que el 31 de octubre de 2017, ese sindicato denunció la convención colectiva 1997-1999, y se inició un conflicto colectivo que culminó en septiembre de 2018 con la suscripción de una nueva, por lo que, aseguró, al momento de despido, estaba cobijado por fuero circunstancial; que agotó la reclamación administrativa.

El Banco de la República, al contestar se opuso a las pretensiones. No aceptó ninguno de los hechos.

En su defensa sostuvo, que los asuntos propios de los proyectos contratados con las empresas mencionadas eran

del fuero de esos contratistas, de tal suerte que no les impartía órdenes ni imponía reglamentos a los trabajadores de las CTA, pues para ejercer controles de calidad las contratistas contaban con equipos de supervisión, con quienes los representantes del banco coordinaban lo necesario.

Alegó que su función misional y permanente, en relación con la moneda, era la acuñación y emisión, actividades que se distancian de las relacionadas con la «*producción de flejes y cospeles que se dice ejecutaba el demandante*». Explicó que el proceso de acuñación conlleva la realización de actividades misionales, entre estas, la marcación del canto y la estampación de grabados en las monedas, labores que no se le pueden encargar a terceros, en atención a las especiales condiciones de reserva, seguridad y responsabilidad.

Propuso la excepción previa de no comprender la demanda a todos los *litis consortes necesarios*. De mérito, falta de legitimación por pasiva, inexistencia de contrato de trabajo entre el demandante y el Banco de la República, carencia absoluta de causa, inexistencia de derecho a reclamar por parte del demandante, inviabilidad del reintegro, inviabilidad e improcedencia de la nivelación salarial, cobro de lo no debido, buena fe, enriquecimiento sin causa, abuso del derecho, prescripción, compensación y las «*INNOMINADAS*».

Llamó en garantía a Seguros del Estado SA y Liberty Seguros SA.

Seguros del Estado SA, al contestar, manifestó que, ante una eventual condena en su contra, solo tendría que responder patrimonialmente frente a su asegurado, de conformidad con los parámetros establecidos en las cláusulas del contrato de seguro. Que sin embargo, debía demostrarse en el proceso que existió incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de Prositec Apoyos Temporales y que dichas obligaciones de carácter laboral debían estar relacionadas con su personal.

Planteó como medios exceptivos: inexistencia de obligación de indemnizar por no existir siniestro, exclusiones al amparo de pago de salarios y prestaciones sociales, límite del valor asegurado, límite de las coberturas del contrato de seguro, reducción de la suma asegurada por pago de indemnización, exclusiones y garantías contempladas en el contrato de seguro, prescripción, compensación y nulidad relativa.

Liberty Seguros SA, se opuso radicalmente a la prosperidad de todas las pretensiones de la demanda, por cuanto no se estructuran los presupuestos legales, sustanciales y probatorios necesarios para deducir responsabilidad. De los hechos, manifestó que ninguno le constaba. Expuso que el amparo de la póliza solo tenía que ver con salarios y prestaciones sociales derivados del incumplimiento imputable al contratista garantizado, y

advirtió que no abarcaba a los trabajadores directos del Banco de la República.

Como excepciones de mérito contra la demanda inicial formuló: inexistencia de contrato realidad, carga de la prueba a cargo del demandante, ausencia de prueba sobre los perjuicios reclamados, inexistencia del fuero circunstancial, prescripción. Y contra el llamamiento, límite del valor asegurado, las exclusiones expresamente previstas en las condiciones de la póliza, límite de la eventual obligación indemnizatoria, y reducción de la suma asegurada por pago de indemnización.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 29 de marzo de 2023, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, absolvió de las pretensiones y condenó en costas al demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al desatar el recurso de apelación interpuesto por el actor, a través de sentencia de 28 de septiembre de 2023 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, decidió:

> **PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué - Tolima, en el proceso ordinario de primera instancia promovido por ELKIN ARIEL GONZÁLEZ CIFUENTES contra el BANCO DE LA REPÚBLICA, la cual quedará así:

1.1. DECLARAR que entre ELKIN ARIEL GONZÁLEZ CIFUENTES, como trabajador y el BANCO DE LA REPÚBLICA, como empleador, existieron los siguientes contratos:

1. De 26 de septiembre a 21 de diciembre de 2006.
2. De 30 de enero de 2007 a 27 de octubre de 2009.
3. 18 de enero a 30 de junio de 2010.
4. De 5 de agosto de 2010 a 6 de diciembre de 2011.
5. De 21 de agosto a 5 de noviembre de 2012,
6. De 25 de febrero a 8 de diciembre de 2013.
7. De 20 de enero de 2014 a 6 de diciembre de 2016.
8. De 16 de enero de 2017 a 13 de enero de 2018.

1.2. DECLARAR probada la excepción de prescripción respecto de la sanción por no consignación de las cesantías que se hicieron exigibles con anterioridad al 20 de junio de 2016.

1.3. NEGAR las demás pretensiones de la demanda.

SEGUNDO: Sin costas en primera y segunda instancia.

[…]

Al tener en cuenta los arts. 23, 24 y 35 del CST, y lo declarado por los testigos Gloris Mayerlis Gutiérrez, Jairo Alfonso Naranjo Bermúdez, Diego Andrés Acosta Rojas, estimó que entre el demandante y el Banco de la República existió un verdadero contrato de trabajo, pues la actividad que ejecutó como operador de máquina en el área de laminación a partir de 2006,

> […] por su naturaleza no funciona de forma desarticulada e independiente, sino que se encuentra ligada al proceso de fabricación de monedas, circunstancia que permite descartar la condición de contratistas independientes y por ende, de verdaderas empleadoras de las entidades que aparentemente fungieron en tal calidad, al punto que en la ejecución de los contratos no se encargaban de impartir las órdenes o directrices para las cuales vincularon al actor, pues tal como lo señaló Gloris Mayerli Gutiérrez, las medidas que se daban para la fabricación de fleje y el cospel donde laboraba el accionante, las daba el banco y que las órdenes estaban a cargo de los supervisores que pertenecían a las empresas contratistas, pero que ellos recibían órdenes del ingeniero Harold y del ingeniero Cortes que pertenecían al Banco de la República, lo que da a entender que

> dicho banco tenía tercerizadas no sólo las labores de fabricación de la moneda, sino las del personal encargado de coordinar sus labores y darles las órdenes respectivas.

En lo que interesa al recurso extraordinario, acudió a lo previsto en el art. 25 del Decreto 2351 de 1965, y recordó que el fuero circunstancial es la garantía foral que protege al trabajador de que sea despedido sin justa causa, cuando se está ante un proceso de negociación colectiva.

Afirmó que la organización sindical Anebre, presentó pliego de peticiones ante el Banco de la República el 31 de octubre de 2017, que culminó con la suscripción de la convención colectiva de trabajo el 12 de septiembre de 2018, mientras que el contrato de trabajo del actor terminó el 31 de enero de 2018.

Recordó que para la viabilidad del reintegro por fuero circunstancial, era necesario que el trabajador haya sido desvinculado sin justa causa, y en tal situación correspondía al trabajador probar el despido. Se apoyó en los fallos CSJ SL5264-2019 y SL5518-2019.

Explicó que la finalización de la obra o la labor contratada no se enmarcaba dentro de las causales legales, por manera que, de conformidad con los arts. 61, 62 y 63 del CST, dicha terminación se tornaba injusta, cumpliendo así el accionante con uno de los presupuestos para la prosperidad del reintegro por fuero circunstancial solicitado, como es que el trabajador haya sido desvinculado sin justa causa. Sin embargo, anotó que:

> Como el fuero circunstancial que solicita el demandante le sea aplicado emana del pliego de peticiones que presentó la organización sindical ANEBRE al Banco de la República para el momento de su despido, para que el actor pueda beneficiarse del mismo, de conformidad con los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 10 del decreto 1373 de 1976, se hacía necesario que demostrara ser afiliado a dicho sindicato para ese momento, prueba que brilla por su ausencia que hace inexistente dicho fuero, sin que el mismo pueda extenderse a todos los trabajadores activos del Banco, como tampoco se puede presumir que en caso de que el actor hubiera estado trabajando formalmente para dicha entidad, se hubiera afiliado al sindicato al mencionado sindicato, pues no existe prueba en tal sentido y como la prebenda convencional a la que aspira el accionante se origina de un conflicto colectivo que nace como se indicó anteriormente a expensa de una organización sindical, solo sus afiliados son beneficiarios de dicha garantía, tal como lo ha sostenido la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia al señalar:
>
> [...]

Con lo anterior, consideró que el demandante no tenía derecho al reintegro solicitado, por no haber demostrado ser beneficiario del fuero circunstancial en que soporta dicha petición.

En cuanto a los reajustes convencionales, indicó que si bien la convención colectiva contaba con su constancia de depósito, no podía aplicársele, teniendo en cuenta que su vigencia fue a partir de 12 de septiembre de 2018, cuando fue suscrita por las partes intervinientes y el último contrato de trabajo declarado con el Banco de la República terminó el 31 de enero de 2018, esto es, que ni siquiera había nacido a la vida jurídica y por ende, no se encontraba vigente.

Tras negar la indemnización por falta de consignación de la cesantía, indicó que:

> Al no existir ninguna condena en contra del Banco de la República, por salarios y prestaciones sociales, no hay motivo para imponer la sanción moratoria que establece el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues su causación depende objetivamente que a la finalización del vínculo el empleador quede adeudando dichas acreencias al trabajador, situación que aquí no quedó demostrada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte:

> […] CASE PARCIALMENTE la sentencia impugnada de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Ibagué del 28 de septiembre de 2023, publicada mediante acta 038, dejando en firme la declaratoria de relación laboral que se procedió a hacer en dicha providencia, mediante la cual se revocó parcialmente la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué del 09 de marzo de 2023 y una vez quebrado el fallo del Tribunal, constituida la Corte en sede de instancia MODIFIQUE la sentencia de segunda instancia y en su lugar acceda a las súplicas de la demanda relacionadas con el reconocimiento de derechos laborales detallados en la demanda inicial y provea sobre las costas.

Con tal propósito, formula tres cargos por la causal primera de casación, replicados por el Banco de la República. Se estudiarán los dos últimos de manera conjunta, pese a la diversidad de vías de ataque, en razón a su unidad de propósito y argumentación.

VI. CARGO PRIMERO

Ataca la sentencia por la vía indirecta, por la aplicación indebida de los arts. 467, 468, 469, 470, 471, 476, 477, 479 y 480 del CST, en relación con los arts. 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, 1, 13 y 21 del CST, 13, 25, 48, 53, 55 y 93 de la CN y los convenios 98 y 154 de la OIT y el Acto Legislativo 01 de 2005.

Atribuye al Tribunal la comisión de los siguientes errores de hecho:

> ● Haber dado por demostrado, sin estarlo, que a mi mandante no le era aplicable el régimen convencional unificado de 1997, adicionado con el Acuerdo Extraconvencional del 26 de febrero de 2010, y las nuevas cláusulas contenidas en el Acta de Acuerdo Final del 12 de septiembre de 2018.
> ● No haber dado por probado, estándolo, que el demandante era beneficiario del régimen convencional unificado de 1997, adicionado con el Acuerdo Extraconvencional del 26 de febrero de 2010, y las nuevas cláusulas contenidas en el Acta de Acuerdo Final del 12 de septiembre de 2018.
> ● Haber dado por probado, sin estarlo, que mi mandante sólo podía beneficiarse del Régimen Unificado de las Normas Convencionales Vigentes que incluyeran el Acuerdo Final del 23 de noviembre de 1997, con el cual se puso fin al diferendo laboral surgido como consecuencia del pliego de peticiones presentado el 12 de noviembre de 1997, por la organización sindical "Anebre" y que contenía además el Acuerdo Extraconvencional del 26 de febrero de 2010.
> ● No haber dado por demostrado, estándolo, que el demandante no sólo podía beneficiarse del Régimen Unificado de las Normas Convencionales Vigentes que incluyeran el Acuerdo Final del 23 de noviembre de 1997, con el cual se puso fin al diferendo laboral surgido como consecuencia del pliego de peticiones presentado el 12 de noviembre de 1997, por la organización sindical "Anebre" y que contenía además el Acuerdo Extraconvencional del 26 de febrero de 2010, sino de las reglas fijadas del año 2018.
> ● Haber dado por demostrado, sin estarlo, que a mi procurado no le asiste el derecho al pago de los beneficios convencionales

solicitados en la demanda tales como: Prima semestral, salarios, vacaciones, prima de vacaciones y prima de antigüedad de cara a la convención colectiva vigente a partir del 12 de septiembre de 2018, que fue aportada al plenario y que se constituye en una recopilación de normas convencionales suscritas por el sindicato ANEBRE y el BANCO DE LA REPÚBLICA.

● No haber dado por demostrado, estándolo, que mi defendido es beneficiario de las prerrogativas convencionales solicitadas en la demanda tales como: Prima semestral, salarios, vacaciones, prima de vacaciones y prima de antigüedad de cara a la convención colectiva vigente a partir del 12 de septiembre de 2018, que fue aportada al plenario y que se constituye en una recopilación de normas convencionales suscritas por el sindicato ANEBRE y el BANCO DE LA REPÚBLICA.

● No haber dado por probado que "ANEBRE" es sindicato mayoritario y que por ello le son aplicables a todos los trabajadores del banco de la república sean sindicalizados o no las disposiciones convencionales de la convención colectiva.

Como pruebas erróneamente apreciadas, denuncia el régimen convencional unificado de 1997, adicionado con el Acuerdo Extraconvencional de 26 de febrero de 2010 y las nuevas cláusulas contenidas en el Acuerdo Final del 12 de septiembre de 2018 (fs.°1 a 30 archivo 024 carpeta 002 anexos); y, como pretermitidas, el certificado de sindicato mayoritario (f.°6, archivo105).

Deja por fuera de debate la configuración de varias relaciones laborales entre las partes «*en la forma como se declaró en la sentencia objeto de revisión*».

Manifiesta que por ser Anebre un sindicato mayoritario, según certificado de folio 6 archivo 105, es beneficiario de los derechos convencionales. Recuerda que en sentencia CSJ SL7805-2017, se indicó que, demostrada la condición de sindicato mayoritario, las normas convencionales se

extienden al total de los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados. Hace una exposición del principio de la relatividad de los contratos y refiere al art. 51 de la Recopilación de normas convencionales.

Manifiesta que esta Sala de la Corte, ha adoctrinado que los trabajadores tercerizados quedan relevados de pagar la cuota sindical para acceder a los beneficios convencionales, por estar en una situación irregular. Se apoya en la sentencia CSJ SL088-2022 y afirma que el *ad quem* omitió ir más allá de que la convención colectiva fue suscrita el 12 de septiembre de 2018, pues el conflicto inició con el pliego de peticiones presentado por el sindicato el 31 de octubre de 2017; que desconoció que en la cláusula 51 extralegal se dispuso «*la aplicación de las reglas colectivas pactadas en el año 2018 con aplicación retroactiva desde el 23 de noviembre de 2017*», por manera que era beneficiario.

Memora las sentencias CSJ SL2052-2014 y CSJ SL3088-2014, entre otras, para concluir que las partes suscriptoras de una convención colectiva están habilitadas para pactar el periodo de su aplicación, por ende, que en este caso se haya dispuesto una aplicación retroactiva, «*casi un año antes del momento en que fue suscrita, es perfectamente válido*».

Asegura que la convención colectiva suscrita desde el 12 de septiembre de 2018, pero vigente a partir del 23 de noviembre de 2017, recoge todas las disposiciones convencionales suscritas con anterioridad, sin que sea dable

«*exigir los documentos anteriores, dado que dicho requerimiento primero no está contemplado en ninguna norma*» y segundo contraviene la voluntad que las partes, al dar por sentado en el último instrumento extralegal que todas las disposiciones que venían de las anteriores convenciones conservaron su vigencia, pues ese tópico no fue objeto de modificación o derogatoria.

Advierte que el texto convencional contiene las solemnidades que la norma requiere para hacerse valer como prueba en este proceso. Reproduce lo señalado en los arts. 13, 14 y 18 de la convención colectiva, que se constituye en régimen unificado.

> "CAPITULO V
> PRIMAS SEMESTRALES
> ARTÍCULO 13. El banco pagará semestralmente a sus trabajadores, una prima equivalente al valor de dos sueldos y medio (2.5). Dentro de este pago, se considera efectuado la prima legal de servicios, tal como hasta ahora ha venido haciéndose. (Artículo 4°, Convención Colectiva de 1981)".
>
> "CAPÍTULO VI
> VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES
> ARTÍCULO 14. Para las vacaciones que se causen a partir del veintitrés (23) de noviembre de mil novecientos noventa y siete (1997), el banco reconocerá a sus trabajadores una extensión de vacaciones y una prima en dinero, al momento de salir a disfrutarlas, de acuerdo con la siguiente tabla:
>
> [...]
>
> "CAPÍTULO VII
> PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y BONIFICACIÓN.
> ARTÍCULO 16
> PRIMA DE ANTIGÜEDAD
> A partir del primero (1°) de enero de mil novecientos ochenta y cuatro (1984), la prima mensual de antigüedad para trabajadores, se pagará de acuerdo con la siguiente tabla:

> (Artículo 4°Convención Colectiva 1983). (Negrillas fuera de texto). PARÁGRAFO.- Bonificación. Los trabajadores que a partir del 13 de diciembre de mil novecientos ochenta y uno (1981), cumplan los primeros cinco (5) años de servicio, tendrán derecho a una bonificación equivalente al 175% de su sueldo básico mensual. (Parágrafo, artículo 3° convención colectiva 1981). (Negrillas fuera de texto)".

Dice que, de los apartes convencionales citados, se colige cuál es el origen de cada una de esas prerrogativas convencionales, que se debe entender están «*recapituladas en la convención aportada al plenario que en su misma literalidad se define como la unificación del Régimen Unificado de las Normas Convencionales Vigentes y que comporta la obligatoriedad de ser analizada y tenida en cuenta tal y como fue creada*».

VII. RÉPLICA

El Banco de la República afirma que el Tribunal no desconoció que la organización sindical tuviera o no calidad de mayoritaria, pues su decisión se cimentó en la vigencia de la convención colectiva al momento en que se produjo el retiro del actor. Que el recurrente lo que pretende es que se le den efectos retroactivos a un contrato colectivo que no lo tuvo.

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal declaró que, entre Elkin Ariel González Cifuentes y el Banco de la República, existieron los siguientes contratos de trabajo:

1. De 26 de septiembre a 21 de diciembre de 2006.
2. De 30 de enero de 2007 a 27 de octubre de 2009.
3. 18 de enero a 30 de junio de 2010.
4. De 5 de agosto de 2010 a 6 de diciembre de 2011.
5. De 21 de agosto a 5 de noviembre de 2012,
6. De 25 de febrero a 8 de diciembre de 2013.
7. De 20 de enero de 2014 a 6 de diciembre de 2016.
8. De 16 de enero de 2017 a 13 de enero de 2018.

Negó el reintegro al no hallar demostrado que el demandante al momento del despido estuviera afiliado al sindicato Anebre; que tal omisión hacía inexistente dicho fuero y que no era dable extenderlo a todos los trabajadores activos del Banco, pues no se podía presumir. También rechazó el pago de los reajustes convencionales, con el argumento de que la convención colectiva inició su vigencia a partir del 12 de septiembre de 2018, y el último contrato de trabajo declarado con el Banco de la República terminó el 31 de enero de 2018, lo que significaba que el instrumento convencional no había nacido a la vida jurídica y, por ende, no estaba vigente a la fecha del finiquito contractual.

El recurrente contra lo resuelto por el juzgador colegiado, afirma que la organización sindical que suscribió la convención colectiva con el Banco de la República era mayoritaria, por manera que no debía estar afiliado, amén de que, por el tipo de vinculación con esa entidad, no era imperativo en su caso estarlo, menos sufragar la cuota sindical.

La Sala considera que lo referente al pago de la cuota sindical además de ser un tema jurídico, no guarda relación con los soportes de la sentencia, pues para negar la

aplicación del compendio extralegal, el *ad quem* no se fundó en la ausencia de pago de la cuota, por manera que tal razonamiento resulta impertinente. Sin embargo, del estudio del cargo logra extraerse que la censura ataca los fundamentos del fallo de segundo grado, esto es, la aplicación de la compilación suscrita el 12 de septiembre de 2018, que recogió las cláusulas de normas convencionales anteriores; y que no era necesario que el demandante acreditara estar afiliado al sindicato.

Pues bien, al ser evidente que el último contrato de trabajo declarado finalizó el 13 de enero de 2018, no es posible limitar el análisis del caso al título «***CONVENCIÓN COLECTIVA 2018 – REGIMEN UNIFICADO***» y a la fecha de suscripción «*12 de septiembre de 2018*», pues debe tenerse en cuenta que, desde el inicio, las partes firmantes pactaron:

> CONVENCIÓN COLECTIVA 2018
> Régimen Unificado
>
> En Bogotá, D.C., a los doce (12) días del mes de septiembre de dos mil dieciocho (2018), los abajo firmantes (…) consignamos en el presente documento el Régimen Unificado de las Normas Convencionales Vigentes, que incluye el acuerdo final del veintitrés (23) de noviembre de mil novecientos noventa y siete (1997), con el cual se puso fin al diferendo laboral surgido como consecuencia del pliego de peticiones presentado el doce (12) de noviembre de mil novecientos noventa y siete (1997) por la Organización Sindical al Banco, el Acuerdo Extraconvencional del 26 de febrero de 2010 y el Acuerdo Final del doce (12) de septiembre de dos mil dieciocho (2018), para resolver el pliego de peticiones presentado por ANEBRE el treinta y uno (31) de octubre de dos mil diecisiete (2017).

De lo transcrito se colige que se trata de un compendio de derechos que recoge prerrogativas creadas antes del

despido del demandante, además, debe puntualizarse que, para la vigencia en el art. 52 las partes acordaron:

> VIGENCIA El Régimen Convencional Unificado de 1997, adicionado con el Acuerdo Extraconvencional del 26 de febrero de 2010 y con estas nuevas cláusulas, tendrá una vigencia de cinco (5) años contados **a partir del 23 de noviembre de 2017** hasta el 22 de noviembre de 2022. (Acta de Acuerdo del 12 de septiembre de 2018) (Negrillas del texto).

De lo consignado en el instrumento convencional es claro que la vigencia pactada fue a partir del 23 de noviembre de 2017, por tanto, si el vínculo finalizó el 13 de enero de 2018, no podía excluirse al demandante de esa regulación.

En el compendio de marras, se indicó que lo referente a las primas semestrales, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad y bonificación, se remite a convenciones anteriores, como se corrobora con las clausulas extralegales:

> **PRIMAS SEMESTRALES**
> **ARTÍCULO 13**. El Banco pagará semestralmente a sus trabajadores, una prima equivalente al valor de dos sueldos y medio (2.5). Dentro de este pago, se considera efectuado el de la prima legal de servicios, tal como hasta ahora ha venido haciéndose. (Artículo 4. Convención Colectiva de 1981)
>
> **VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES**
> **ARTÍCULO 14**. Para las vacaciones que se causen a partir del veintitrés (23) de noviembre de mil novecientos noventa y siete (1997), el Banco reconocerá a sus trabajadores una extensión de vacaciones y una prima en dinero, al momento de salir a disfrutarlas, de acuerdo con la siguiente tabla (…).
> (Artículo 3. Acta Acuerdo del 23 de noviembre de 1997)
>
> **PRIMA DE ANTIGUEDAD Y BONIFICACIÓN**
> **ARTÍCULO 16. PRIMA DE ANTIGÜEDAD**. A partir del primero (1°) de enero de mil novecientos ochenta y cuatro (1984), la prima mensual de antigüedad para trabajadores, se pagará de acuerdo con la siguiente tabla (…).
> (Artículo 4 convención colectiva de 1983)

> **PARÁGRAFO. - Bonificación**. Los trabajadores que a partir del trece (13) de diciembre de mil novecientos ochenta y uno (1981), cumplan los primeros cinco (5) años de servicio, tendrán derecho a una bonificación equivalente al 175% de su sueldo básico mensual.
> (Parágrafo, artículo 3. Convención Colectiva 1981)

Lo expuesto en precedencia conlleva dar razón al recurrente, en cuanto a que el Tribunal se equivocó al dejar de lado, que los derechos reclamados sí encuentran consagración en convenciones colectivas vigentes antes de la fecha de extinción del contrato esto es, 13 de enero de 2018, como quiera que el régimen convencional unificado entró en vigor el 23 de noviembre de 2017.

Además de lo ya advertido, también se vislumbra error en la sentencia atacada, pues si el contrato de trabajo ya había sido declarado, las garantías de la citada convención debían extenderse al demandante, a la par de los trabajadores del Banco de la República, por tratarse de un acuerdo suscrito por un sindicato mayoritario.

Cierto es que en el art. 51 de la convención colectiva de trabajo, se estipuló el campo de aplicación, así:

> La presente Convención **se aplicará a los trabajadores afiliados a la Asociación y a los que, sin estarlo, de acuerdo con la Ley, se beneficien de sus estipulaciones mediante el pago de las cuotas legales,** con excepción de los trabajadores que en la Oficina Principal de Santafé de Bogotá ocupen los cargos cuya categoría sea de nivel 17 o superior, independientemente de la denominación del cargo, tales como Gerentes, Subgerentes, Secretario de Junta Directiva, Asesores Junta Directiva, Directores Asesores de Departamento, Directores Generales de Auditoría, Director de la Fundación de la Investigación Arqueológica, Gerente del Fimbra, Directores de Departamento, Directores de Auditoría, Subgerente de Bienestar Social,

> Administrador de Base de Datos, Asesores de Subgerentes y Gerentes, Asistentes de Subgerentes o Gerentes, Directores de Unidad, Subdirectores de Departamento, Asesores de Departamento y Unidad, y Delegados "A" de Auditoría; y en las demás oficinas del Banco, los Gerentes, Subgerentes, Delegados de Auditoría, Jefes Administrativos en la sucursales "C" y "D", Director y Subdirectores de la Fábrica de Moneda.

Ahora, bien el actor no se afilió ni pagó las cuotas sindicales, debe tenerse en cuenta la certificación de fecha 7 de abril de 2021, en la que la Directora General de Gestión Humana del Banco accionado, hizo constar:

> Damos respuesta a su petición indicándole que la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República (ANEBRE), con Personería Jurídica No. 01181 del 6 de agosto de 1964, es un sindicato mayoritario dado que tenemos más de las 2/3 partes de los trabajadores del Banco afiliados a la organización; por lo tanto, al ser un sindicato mayoritario, todos los trabajadores se benefician de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre las partes en septiembre del año 2018, cuya copia se aporta con este documento, salvo los excluidos del campo de aplicación de la misma (Capítulo XVII, Artículo 51), quienes tienen un Régimen especial más incluyente.
>
> Es pertinente aclarar que la condición de sindicato mayoritario, la administración del Banco tiene pleno conocimiento de tal situación, dado que esta entidad cuenta con estadísticas de trabajadores activos, así como los vinculados al sindicato por los aportes descontados e incluso paga las prestaciones sociales de los trabajadores no sindicalizados por extensión de la norma convencional.

De este documento debe colegirse que, la entidad llamada a juicio certificó la calidad de sindicato mayoritario de Anebre y que extendió los beneficios convencionales a todos sus trabajadores. Por manera que, la censura también acredita el error que en este sentido le endilgó al Tribunal.

De acuerdo con lo analizado, el recurso prospera en los aspectos antedichos que conllevaron que el colegiado negara

las primas semestrales, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad y bonificación, de connotación extralegal. No la casa en lo demás.

IX. CARGO SEGUNDO

Ataca por la vía indirecta, por la aplicación indebida de los arts. 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por el 36 del Decreto 1469 de 1978; «*10 decreto 1373 de 1976, lo que condujo a la infracción directa de los artículos 1, 3, 10, 12, 13, 16, 61, 62 y 64 del C.S.T, en concordancia, y los Artículos 25, 29, 40, 48 y 53 de la Constitución Nacional y convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 ratificados por Colombia mediante la ley 26 de 1976. De igual manera se presentó una violación de medio del Arg. (sic) 61 del CPTSS*».

Afirma que el Tribunal incurrió en los siguientes errores fácticos:

> 1. Haber dado por probada la existencia de presentación del pliego de peticiones al banco que culminó con la celebración de convención colectiva el 12 de septiembre de 2018, así como la desvinculación del actor sin justa causa, y aun así no haberse otorgado el derecho que le asiste al señor ELKIN ARIEL GONZALEZ (sic) con relación al reintegro solicitado.
>
> 2. No haber dado por probado, estándolo, que el demandante ELKIN ARIEL GONZALEZ (sic) se encontraba cobijado por el fuero circunstancial y por tanto le asiste el derecho al reintegro por haberse probado presentación de pliego de peticiones al banco que culminó con la convención colectiva el 12 de septiembre de 2018, y la desvinculación sin justa causa del actor.
>
> 3. Haber dado por probado, sin estarlo, que para la materialización del fuero circunstancial y por tanto para dar lugar al reintegro era necesario demostrar que el demandante ELKIN ARIEL GONZALEZ (sic) se encontraba afiliado al sindicato ANEBRE, cuando la norma contempla la protección del fuero

circunstancial para afiliados y no afiliados al sindicato siempre y cuando hubieran presentado pliego de peticiones.

4. No haber dado por probado, estándolo, que la protección que genera el fuero circunstancial resulta aplicable para afiliados y no afiliados al sindicato ANEBRE.

5. No dar por probado, estándolo, que el pliego de peticiones presentado a ANEBRE el 31 de octubre de 2017, en su cláusula once cobijó a los trabajadores tercerizados vinculados hasta ese momento a ANEBRE, para quienes se solicitó la contratación directa pasados seis meses desde su contratación a través de figuras de tercerización laboral.

6. No haber dado por probado, estándolo, que al actor por haberse declarado que se encontraba indebidamente contratado y habérsele reconocido contrato realidad con respecto al banco de la república, le son oponibles la totalidad de los derechos con los que cuentan los trabajadores del banco de la república entre los cuales se encuentra la garantía de reintegro por fuero circunstancial.

7. No haberse dado por probado, estándolo, que al actor se le cercenó su derecho de pertenecer al sindicato ANEBRE al haberse encubierto la relación laboral con el banco de la república a través de contratos por obra y labor.

8. No haber dado por probado, estándolo, que al actor no le fue posible afiliarse al sindicato ANEBRE toda vez que su relación contractual con el banco estuvo encubierta por un contrato de tercerización laboral.

Como pruebas erróneamente apreciadas, alude al régimen convencional unificado de 1997, adicionado con el Acuerdo Extraconvencional del 26 de febrero de 2010, y las nuevas cláusulas contenidas en el Acta de Acuerdo Final del 12 de septiembre de 2018, el Pliego de peticiones presentado ante el Banco de la República por el sindicato Anebre; la carta de terminación de contrato (anexo 20 archivo 2 expediente digital primera instancia). Como pruebas dejadas de valorar, alude al certificado de sindicato mayoritario (obrante a folio 06 archivo 105 respuesta requerimiento por parte del banco).

Aduce error del *ad quem* al negar el reintegro, bajo el supuesto de no haberse demostrado su vinculación a Anebre, lo que es absurdo requerir pues en verdad nunca se afilió a dicha organización, en razón al tipo de vinculación precaria que tuvo con Banco de la República. Acude al art. 61 del CPTSS, y sostiene que en los juicios del trabajo no existe tarifa legal y por ende son válidos todos los medios probatorios lícitos en la acreditación de los hechos objeto de demostración en el proceso, salvo en aquellos eventos en los cuales se exija alguna solemnidad.

Expone que las pruebas deben ser valoradas atendiendo la sana crítica, las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal de las partes, de manera que para ser acreedor a la garantía del fuero circunstancial no era exigible que fuera parte de la organización sindical, debido a que, itera, las características de la tercerización y los efectos de la declaratoria de contrato de trabajo con el Banco de la República estaban cobijados por los efectos de la figura en referencia.

Indica que el 31 de octubre de 2017, la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República – Anebre, presentó denuncia de la convención colectiva vigente entre 1997-1999, y se inició un conflicto colectivo que culminó en septiembre de 2018 con la suscripción de una convención colectiva nueva; que, al ser despedido el 31 de enero de 2018, en vigencia del aludido conflicto colectivo, es claro que tiene

derecho a que sea protegido por la garantía del fuero circunstancial.

Manifiesta que al estar demostrada la terminación injusta del contrato y la presentación de pliego de peticiones ante el Banco de la República por parte de Anebre, es equivocada la decisión del Tribunal al hacer oponible la exigencia de afiliación al sindicato para dar cabida al fuero circunstancial, cuando realmente no es un requisito que contemple la norma para la materialización de dicha figura, ni es un supuesto de posible exigencia en el *sub examine*.

Afirma que:

> Si nos atenemos a la literalidad de la norma en comento, lo que la misma indica es que se da la protección frente a la prohibición de despido a los trabajadores sindicalizados o no que hayan presentado pliego de peticiones habiendo sido injustamente despedidos, por lo que siendo así las cosas, no es cierto aseverar que la norma exige la demostración de estar afiliado a un sindicato para la materialización del fuero, tal como lo infirió el tribunal, trayendo a colación sentencia de esta Corte Suprema que no tiene cabida al caso bajo análisis ya que aquí no estamos hablando de una persona que hubiera sido válidamente contratada y la cual hubiera tenido válidamente la posibilidad de afiliarse o no al sindicato que dio lugar al conflicto colectivo.
>
> S0bre (sic) el particular, la norma que contempla el fuero circunstancial, nos habla de la posibilidad de que sindicalizados o no se beneficien del fuero siempre que hayan presentado pliego de peticiones y para este caso, evidentemente al trabajador le fue vedado ese derecho por haber encubierto su relación laboral con el BANCO a través de contratos con empresas intermediarias para la realización de labores misionales por espacio de varios años, sobre este punto advirtió el tribunal que: […]

Insiste en los argumentos expuestos en precedencia y pone de presente que el *ad quem* pasó por alto hacer un análisis «*minucioso del pliego de peticiones*», especialmente

del art. 11 y, asegura que los intereses del proceso fueron relacionados en dicho pliego como quiera que Anebre solicitó que los trabajadores tercerizados fueran vinculados de manera directa. Refiere la sentencia CSJ SL7805-2017.

Indica que del art. 51 de la Recopilación de normas convencionales, se advierte que serán beneficiarios los trabajadores afiliados al sindicato y los que sin estarlo se beneficien de ella de acuerdo a la Ley, previo el pago de la cuota sindical. Acude al fallo CSJ SL088-2022.

Asevera que la declaratoria del contrato realidad, implica el reconocimiento pleno de todos los derechos laborales que derivan de la condición de trabajador directo de una empresa, entre ellos, la protección de no despedir sin justa causa a quienes estén sindicalizados o no que le presenten a su empleador un pliego de peticiones, en los términos del art. 25 del Decreto 2351 de 1965. Memora el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, los fallos CSJ SL4330-2020, CSJ SL937-2022, CSJ SL3344-2020 y los Convenios 87 y 98 de la OIT.

X. RÉPLICA

El opositor alega que la sola circunstancia de haberse vinculado al accionante por un contrato por obra o labor contratada, no significa que le estaba vedado al Banco de la República ese tipo de contratación; que la finalización de la obra o labor contratada o actividad para la que fue vinculado, no devino automáticamente en un despido injusto, por tanto

no es cierto que sólo se pueda admitir como única posibilidad de vinculación, los contratos de trabajo por tiempo indefinido, luego no es viable el reintegro por falta del presupuesto básico o esencial del fuero circunstancial, como lo sería, el despido injusto del trabajador.

XI. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia por la vía directa, por la interpretación errónea de los arts. 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por el 36 del Decreto 1469 de 1978, lo que condujo a la aplicación indebida del art. 10 del Decreto 1373 de 1976, los arts. 1, 3, 10, 12, 13, 16, 61, 62 y 64 del CST, 25, 29, 40, 48 y 53 de la CN y los Convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 ratificados por Colombia mediante la Ley 26 de 1976.

No discute:

> i) que entre el actor y el Banco de la República existieron varias relaciones laborales en los extremos temporales que precisó el *ad quem,* y que las contratistas como SISTEMAS PRODUCTIVOS SISPRO CTA, COOPFULATOL CTA, COLTEMPORA S.A, ESPECIALISTAS EN SERVICIOS INTEGRALES ESI-, Y -PROSITEC APOYOS TEMPORALES- actuaron como simples intermediarias; (ii) Que el 31 de enero de 2018, el BANCO DE LA REPÚBLICA y PROSITEC adoptan la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo alegando la finalización del contrato de prestación de servicios entre esas empresas; iii) que el día el día (sic) 31 de octubre de 2017, la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA REPÚBLICA –ANEBRE-, presentó denuncia de la convención colectiva vigente entre los años 1997-1999, dando inicio a un conflicto colectivo, el cual culminó en el mes de septiembre de 2018 con la suscripción de una convención colectiva nueva.

Advierte que el juez plural desconoció que la declaratoria del contrato realidad implica el reconocimiento pleno y sin cortapisas de todos los derechos laborales que deriva la condición de trabajador directo de una empresa, entre ellos, la protección de no despedir sin justa causa a aquellos trabajadores sindicalizados o no que le presenten a su empleador un pliego de peticiones, en los precisos términos del art. 25 del Decreto 2351 de 1965.

Señala que el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, es una máxima constitucional –art. 53 CN- que no solo es funcional para descubrir relaciones laborales, sino todos aquellos aspectos que transitan en los vínculos de trabajo subordinados (fallo CSJ SL4330-2020), como en este caso, la determinación del verdadero empleador en relaciones triangulares irregulares y la tentativa de negarse a cumplir las obligaciones jurídico-laborales que el orden jurídico contempla a su cargo, entre ellas, la de negociar el pliego de peticiones que le presentan sus trabajadores.

Que dicho mandato constitucional irradia todos los intereses tanto individuales como colectivos de las personas trabajadoras en el marco de las relaciones de trabajo, de modo que la revelación de la existencia de una verdadera relación laboral debe venir acompañada de todos sus efectos y consecuencias jurídicas.

Repite lo manifestado en los anteriores cargos, pero resalta que de conformidad con la sentencia CSJ SL937-2022, no se requiere que, para la existencia del fuero

circunstancial, los trabajadores estén formalmente vinculados con el verdadero empleador, dado que las relaciones triangulares ejecutadas de forma irregular, no tienen la eficacia jurídica de impedir la negociación colectiva entre el empleador y sus verdaderos trabajadores. Por ello, insiste en que el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades es transversal a las relaciones laborales e irradia sus efectos en todos sus ámbitos, incluidos, por supuesto, los intereses colectivos. Reproduce algunos apartes de la sentencia CSJ SL937-2022.

XII. RÉPLICA

El banco accionado plantea que al encauzar el ataque por la vía directa, por interpretación errónea de la ley, se parte de que el recurrente comparte todas y cada una de las consideraciones fácticas en que se soporta el fallo acusado, entre ellas, la que tuvo que ver con la no aplicabilidad de fuero circunstancial en que se insiste debe acoger al actor; que al no atacarse los soportes del fallo, quedan incólumes las consideraciones del Tribunal.

XIII. CONSIDERACIONES

Para dar respuesta a los cargos, basta remitirse a la sentencia CSJ SL937-2022, en la que esta Corporación indicó:

[…]

En efecto, el *ad quem* desconoció que la declaratoria del *contrato realidad* implica el reconocimiento pleno y sin cortapisas de todos los derechos laborales que deriva la condición de *trabajador directo de una empresa*, entre ellos la protección de no despedir sin justa causa a aquellos trabajadores sindicalizados o no que le presenten a su empleador un pliego de peticiones, en los precisos términos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

El principio de la primacía de la realidad sobre las formas es una máxima constitucional -artículo 53- que no solo es funcional para descubrir relaciones laborales, sino todos aquellos aspectos que transitan en los vínculos de trabajo subordinados (CSJ SL4330-2020), como en este caso la determinación del verdadero empleador en relaciones triangulares irregulares y la tentativa de negarse a cumplir las obligaciones jurídico-laborales que el orden jurídico contempla a su cargo, entre ellas, la de negociar el pliego de peticiones que le presentan sus trabajadores.

Por ello, dicho mandato constitucional irradia todos los intereses tanto individuales como colectivos de las personas trabajadoras en el marco de las relaciones de trabajo, de modo que la revelación de la existencia de una verdadera relación laboral debe venir acompañada de todos sus efectos y consecuencias jurídicas.

Bajo este razonamiento, es evidente que la censura tiene razón al señalar la contradicción argumentativa en la que el Tribunal incurrió al impartir las consecuencias jurídicas que en el ámbito estrictamente del derecho individual laboral otorga la condición de trabajador y, al tiempo, negarlas en el ámbito de lo colectivo.

[...]

Para la Corte este criterio es inadmisible, pues no solo es contradictorio con la declaratoria previa del contrato realidad y los efectos que esto genera, sino que desconoce que la presentación del pliego de peticiones configuró entre las partes un conflicto colectivo y la responsabilidad del verdadero empleador de negociarlo y no despedir sin justa causa a los trabajadores que le protestan las condiciones vigentes de empleo.

La protección judicial de los derechos de sindicación y negociación colectiva no debe descender a un escenario etéreo de discusión en el que dependa del análisis de la conducta o *convencimiento* del empleador en la existencia de la relación laboral.

Téngase presente que conforme a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, la *«libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva»*, previstas en los Convenios 87 y 98, constituyen derechos

> mínimos humanos y fundamentales de todos los trabajadores en el mundo, que deben ser respetados y promovidos por los Estados y, por ende, su reconocimiento y aplicación tiene un carácter objetivo, esto es, que no pueden estar sujetos a valoraciones subjetivas, como puede ocurrir con el estudio de algunas indemnizaciones o sanciones legales de índole laboral.
>
> Además, avalar el razonamiento del Tribunal sería tanto como reconocer que las relaciones triangulares ejecutadas de forma irregular pueden tener una *potencial eficacia jurídica* de impedir el ejercicio efectivo de la negociación colectiva y, peor aún, de despedir sin justa causa a trabajadores que, en un ámbito de legalidad contractual, estarían claramente amparados por el fuero circunstancial.

Al seguir la anterior orientación jurisprudencial, encuentra la Sala que el Tribunal se equivocó, pues al declarar la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y el Banco llamado a juicio, no había lugar a negar las pretensiones extralegales, entre estas, el reintegro.

En ese orden, le asiste razón a la censura y, por tanto, los cargos también tienen vocación de prosperar.

Sin costas en sede extraordinaria, dada la prosperidad parcial del primer cargo.

XIV. SENTENCIA DE INSTANCIA

Se memora que el *a quo* absolvió de los derechos de orden extralegal, con sustento en que el demandante no acreditó la calidad de afiliado al sindicato Anebre.

Además de las consideraciones expuestas en sede extraordinaria y, al quedar incólume que al momento de ser despedido el demandante -13 de enero de 2018- existía un

conflicto colectivo, debido a que el sindicato Anebre presentó un pliego de peticiones a Bancolombia, la Sala concluye que gozaba de la garantía de fuero circunstancial, de conformidad con el art. 25 del Decreto 2351 de 1965 y, por ende, su desvinculación fue ineficaz. Esta declaración conlleva implicaciones jurídicas y fácticas importantes. Es por ello que resulta relevante recordar que, en relación con las consecuencias de la ineficacia de un acto jurídico, esta Sala de Casación, entre otros, en fallo CSJ SL3464-2019 adoctrinó:

> **2. Las consecuencias prácticas de la ineficacia**
>
> En la medida en que el legislador no previó un camino específico para declarar la ineficacia distinto al de la nulidad, la Sala en la sentencia CSJ SL1688-2019 explicó que las consecuencias prácticas de la primera declaración son idénticas a la de la segunda (vuelta al *statu quo ante*). Con asidero en este argumento, la Sala Civil de esta Corporación igualmente ha afirmado que *«cualquiera sea la forma en que se haya declarado la ineficacia jurídica (entendida en su acepción general), bien porque falte uno de sus requisitos estructurales, o porque adolezca de defectos o vicios que lo invalidan,* ***o porque una disposición legal específica prevea una circunstancia que lo vuelva ineficaz, la consecuencia jurídica siempre es la misma: declarar que el negocio jurídico no se ha celebrado jamás****»* (CSJ SC3201-2018). (Subraya la Sala y resaltado pertenece al original).
>
> Ahora bien, como el precepto que gobierna las restituciones mutuas en el régimen de nulidades es el artículo 1746 del Código Civil y este por analogía es aplicable a la ineficacia, la Sala se apoyará en él para dilucidar el problema planteado:
>
> *La nulidad pronunciada en sentencia que tiene la fuerza de cosa juzgada, da a las partes derecho para ser restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo; sin perjuicio de lo prevenido sobre objeto o causa ilícita*. (Subraya la Sala)
>
> Según este artículo, declarada la ineficacia, las partes, en lo posible, deben volver al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto de afiliación. O, dicho de otro modo, el propósito es retrotraer la situación al estado en que se hallaría si

> el acto no hubiera existido jamás, es decir con ineficacia *ex tunc* (desde siempre). (Subraya la Sala)

Con lo sentado por esta Corporación, y que en esta sentencia se reitera, es claro que el contrato de trabajo del actor nunca terminó, por eso, se encuentra actualmente vigente, sin solución de continuidad.

Así las cosas, habrá de revocarse la sentencia de primera instancia, para en su lugar, ordenar el reintegro de Elkin Ariel González Cifuentes al cargo que desempeñaba al momento de su despido, o a otro de igual o superior categoría y remuneración, sin solución de continuidad desde el 13 de enero de 2018, con el consecuente pago de todos los salarios con los incrementos de ley, así como de las prestaciones sociales legales y/o convencionales y aportes al sistema seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, causados desde aquella calenda.

En cuanto a los derechos extralegales reclamados de los dos últimos contratos, y en virtud de que la demandada planteó la excepción de prescripción, se observa que el último contrato que vinculó a las partes terminó el 13 de enero de 2018 y que la reclamación administrativa se elevó ante el banco accionado el 20 de junio de 2019; de acuerdo con el acta de reparto, el trabajador radicó la demanda inicial el 25 de agosto de 2020, la que fue admitida el 11 de noviembre siguiente, el auto admisorio se notificó al Banco de la República por conducta concluyente, según auto de 14 de diciembre de ese mismo año, de modo que se extinguieron

por prescripción todos los derechos exigibles antes del 20 de junio de 2016.

En armonía con lo dicho, se liquidan los contratos así:

i) Contrato vigente entre el 20 de enero de 2014 y el 6 de diciembre de 2016.

a) Prima semestral. Según el art. 13 convención colectiva de trabajo, corresponde *«al valor de dos sueldos y medio (2.5)»*. Con base en el salario que el demandante pactó con la simple intermediaria Prositec, que para 2016 fue de $709.445, de modo que las primas de junio y diciembre de los dos semestres de esa anualidad corresponden a la suma de $1.773.612, 5, respectivamente, por lo que la demandada debe pagar por ese concepto $3.547.225.

b) Prima de antigüedad. De acuerdo con el art. 16 del compendio convencional, se causa a partir de 5 años de servicios. Al haberse declarado una serie de contratos independientes, es claro que el que acá se revisa no contó con esa antigüedad, por eso se absolverá de esta prestación.

c) Bonificación. El parágrafo del art. 16 *ibidem*, dispuso para *«Los trabajadores que a partir del 13 de diciembre de mil novecientos ochenta y uno (1981), cumplan los primeros cinco (5) años de servicio»*. Al igual que la anterior prestación, en el contrato que se verifica tampoco se logró esa antigüedad, por eso, debe absolverse.

d) Vacaciones y prima de vacaciones. En el art. 14 del citado compendio convencional, se señala que el banco pagará una prima de 25 días para quienes tuvieran entre 1 a 4 años de servicios y 15 días de vacaciones. Como el Banco no probó que hubiera sufragado las vacaciones, corresponde la compensación en dinero y la prima, así:

Periodo causación	**vacaciones**	**Prima**
20 enero 2014 a 19 enero 2015	Prescrito	Prescrita
20 enero 2015 a 19 enero 2016	$354.722	$591.200
20 enero 2016 a 6 de diciembre 2016	$311.208	$622.652

Total vacaciones: $665.930

Total prima: $1.213.852

Las anteriores sumas deberán ser indexadas al momento en que se efectúe el pago, para compensar el efecto inflacionario, se dispondrá la indexación de las mesadas adeudadas, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$A = VH \times \frac{\text{IPC Final}}{\text{IPC Inicial}}$$

Donde:

VA = Valor actualizado

VH = Valor adeudado por vacaciones y primas de vacaciones.

IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.

IPC Inicial= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes de causación.

i) **Contrato vigente entre el 16 de enero de 2017 y el 13 de enero de 2018**.

a) Prima semestral. Conforme el art. 13 del instrumento extralegal, en lo que corresponde al primer semestre de 2017 y a fin de calcular el promedio salarial, se tiene en cuenta los comprobantes de nómina de folios 137 a 143 (C.1, expediente electrónico), se obtiene $966.645, como salario base de liquidación, y como la prima corresponde a 2.5 salarios, dicha prerrogativa es de $2.416.612.

En el segundo semestre, de acuerdo a los comprobantes de nómina, el promedio salarial fue $1.090.860, corresponde por prima semestral 2.5 salarios, es decir, $2.727.150. Para un total por primas semestrales de $5.143.762.

b) Prima de antigüedad y bonificación. Tal como se resolvió con el anterior contrato, según lo previsto en el art. 16 y su parágrafo extralegal, al declararse la solución de continuidad en los contratos de trabajo, el demandante no alcanzó a cumplir con la antigüedad requerida, por manera que no tiene derecho a estas acreencias.

c) Vacaciones y prima de vacaciones. Conforme el art. 14 extralegal, el banco pagará al trabajador una prima de 25 días para quienes tuvieran entre 1 a 4 años de servicios y 15 días de vacaciones. Aunque en este evento, el actor no completó el año de servicios, la convención permite una liquidación proporcional, por lo que se procederá al cálculo con el promedio salarial de 2017 ($1.090.860):

Periodo causación	**Compensación vacaciones**	**Prima**
16 enero 2017 a 13 enero 2018	$542.400	$909.050

Total compensación vacaciones: $542.400

Total prima: $909.050

Estos valores deberán ser indexadas al momento en que se efectúe el pago, de conformidad con la fórmula atrás indicada.

ii) Llamamiento en garantía

El Banco de la República llamó en garantía a las compañías Seguros del Estado y Liberty, ninguna de las cuales está llamada a responder por las condenas aquí impuestas, pues las coberturas allí convenidas no se sustentan en el incumplimiento del pago de salarios de un verdadero contrato de trabajo, como ocurrió en el *sub examine*, sino en el incumplimiento por parte de la entidad bancaria en el pago de perjuicios en que pueda incurrir como contratista

Dado el resultado del proceso, se declararán no probadas las demás excepciones propuestas y parcialmente probada la de prescripción.

Costas en ambas instancias a cargo del Banco de la República.

XV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 28 de septiembre de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, dentro del proceso seguido por **ELKIN ARIEL GONZÁLEZ CIFUENTES** contra el **BANCO DE LA REPÚBLICA**, al que fueron llamadas en garantía **SEGUROS DEL ESTADO SA y LIBERTY SEGUROS SA**, en cuanto negó la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y, consecuentemente el reintegro del demandante, el pago de las primas semestrales, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad y bonificación extralegales. No la casa en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE**:

REVOCAR la sentencia de primera instancia proferida en el proceso de la referencia por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, el 29 de marzo de 2023, para en su lugar:

PRIMERO: DECLARAR ineficaz la terminación del contrato de trabajo del demandante y, en consecuencia, se **ORDENA** el restablecimiento de las condiciones al estado en que se encontraban antes de ese acto.

SEGUNDO: CONDENAR al **BANCO DE LA REPÚBLICA** a reintegrar al demandante, al cargo que desempeñaba al momento de su despido, o a otro de igual o superior categoría y remuneración, sin solución de continuidad desde el 13 de enero de 2018, con el consecuente pago de todos los salarios con los incrementos de ley, así como de las prestaciones sociales legales y/o convencionales y aportes al sistema seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, causados desde aquella calenda.

TERCERO: CONDENAR al **BANCO DE LA REPÚBLICA** a pagar a **ELKIN ARIEL GONZÁLEZ CIFUENTES**, por el contrato que existió entre el 20 de enero de 2014 y el 6 de diciembre de 2016, los siguientes conceptos:

a) Prima semestral $3.547.225.
b) Vacaciones $665.930
c) Prima de vacaciones $1.213.852

Estos valores deberán ser indexados al momento en que se cumpla con el pago, de acuerdo con la formula descrita en la parte motiva.

CUARTO: CONDENAR al **BANCO DE LA REPÚBLICA** a pagar a **ELKIN ARIEL GONZÁLEZ CIFUENTES**, por el contrato que existió entre el 16 de enero de 2017 y el 13 de

enero de 2018, a pagar:

a) Prima semestral: $5.143.762.
b) Vacaciones $542.400
c) Prima de vacaciones $909.050

Estos valores deberán ser indexados al momento en que se cumpla con el pago, de acuerdo con la formula descrita en la parte motiva.

QUINTO: ABSOLVER a las llamadas en garantía **SEGUROS DEL ESTADO SA** y **LIBERTY SEGUROS SA.**

SEXTO: DECLARAR EXTINGUIDOS POR PRESCRIPCIÓN los derechos convencionales exigibles antes del 20 de junio de 2016 y **NO PROBADAS** las demás excepciones propuestas, en lo correspondiente a las condenas impuestas.

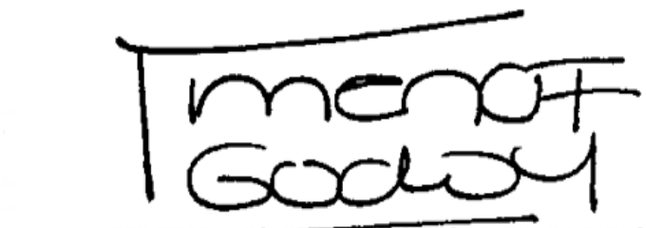
SÉPTIMO: COSTAS, como se dijo.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: C130A4DE460C5C37241D88D588F7746A8000FABAE9B643D829EB68BEE48A2739
Documento generado en 2025-05-30