



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: JUAN MARIO REYES MOZO

DEMANDADO: DATATRAFFIC S.A.S.

RADICACIÓN: 11001 31 05 028 2023 00038 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la demandada contra la sentencia proferida el 25 de febrero de 2025 por el Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de agosto de 2013 al 6 de septiembre de 2021, que se declare que la demandada adeuda prestaciones sociales y vacaciones desde el 2019 al 2021 y, en consecuencia, se condene a la demandada al pago de las cesantías de los años 2019, 2020 y 2021, los intereses de las cesantías del 2020 y 2021, las primas de servicio de 2021, las vacaciones de 2021 y el salario de septiembre de 2021, se condene al pago de la indemnización por no consignación de las cesantías, la sanción moratoria, las costas del proceso y se falle de forma ultra y extra petita.

Como sustento de sus pretensiones, el demandante señaló que inició una relación laboral con la empresa demandada el 8 de agosto de 2013, que el último cargo desempeñado fue el de Gerente de Servicios y Tecnología, que el último salario mensual para el año 2021 fue de \$5.482.285, que el contrato de trabajo finalizó el 6 de septiembre de 2021 por renuncia, que la

demandada le adeuda algunas prestaciones sociales y vacaciones desde el 2019 al 2021 y el salario de septiembre de 2021.

Mediante providencia del 02 de julio de 2024, se **TUVO POR NO CONTESTADA** la demanda por parte de DATATRAFFIC S.A.S. (archivo 05).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 25 de febrero de 2025, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 8 de agosto de 2013 hasta el 6 de septiembre de 2021. Condenó a la demandada al pago de las prestaciones sociales, vacaciones y salarios adeudados; ordenó el pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, así como el pago de la indemnización establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, y condenó en costas al extremo pasivo.

Como fundamento de su decisión, la *A quo* recordó que, en la audiencia de conciliación, ante la ausencia del representante legal de la parte encartada, se dispuso dar aplicación a las consecuencias contenidas en el artículo 77 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, esto es, tener como ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, enlistados en los numerales 1 al 15 del acápite correspondiente. Esta sanción también resulta procedente conforme al artículo 205 del Código General del Proceso, debido a la falta de asistencia del representante legal para rendir el interrogatorio de parte decretado a favor del extremo activo.

En virtud de lo anterior, se presume cierto que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 8 de agosto de 2013 hasta el 6 de septiembre de 2021, en el cual el actor desempeñó como último cargo el de gerente de servicios y tecnología, percibiendo un último salario de \$5.482.285. Este vínculo laboral finalizó por renuncia del trabajador, sin que el empleador reconociera los conceptos de cesantías correspondientes a los años 2019 a 2021; intereses sobre cesantías de los años 2020 y 2021; primas de servicios y vacaciones del año 2021; ni el salario proporcional al mes de septiembre de esa misma anualidad.

Teniendo en cuenta la aplicación de los efectos de las presunciones de certeza de los hechos de la demanda a favor del demandante, es decir, la falta de pago de sus derechos laborales, se condena a la demandada al pago de dichas obligaciones.

Asimismo, se condenó al pago de la indemnización por falta de consignación de las cesantías.

En cuanto a la indemnización moratoria, el juzgado indicó que no es de aplicación automática y precisó que, en el presente caso, la ausencia del demandado a través de su representante legal y la falta de pago de las acreencias laborales a favor del actor constituyen razones suficientes para imponer la condena a favor del demandante, conforme al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la **DEMANDADA** presentó recurso de apelación, mediante el cual señaló que el principio de doble instancia está previsto en el artículo 31 de la Constitución Política y garantiza que toda decisión judicial pueda ser revisada por la autoridad superior, con el fin de evitar fallos contrarios a derecho.

En el presente caso, la falta de contestación de la demanda no puede impedir que el demandado ejerza su derecho a presentar argumentos en la segunda instancia.

La sentencia SL 1423 de 2020 señaló que la ausencia de contestación de la demanda no implica una aceptación automática de las pretensiones del demandante, sino que el juez debe valorar la totalidad de los hechos probados en el proceso.

Por otra parte, el recurso de apelación se fundamenta en la desproporcionalidad de la condena y en la necesidad de su revisión en segunda instancia.

En caso de que se confirme la condena a favor del demandante, solicitó valorar la proporcionalidad y razonabilidad de la indemnización por mora en el pago de la seguridad social y prestaciones sociales, teniendo en cuenta la conducta del empleador y su disposición para corregir cualquier incumplimiento.

ALEGACIONES

El apoderado de la **DEMANDADA** presentó alegatos de conclusión en virtud del cual se indicó que no se valoró adecuadamente la ausencia de pruebas que demostraran la mala fe por parte del empleador, tanto durante la vigencia del contrato de trabajo como en el momento de su terminación.

Señaló que la buena fe es un principio fundamental que debe regir la conducta del empleador y precisó que la sola falta de contestación de la demanda no puede interpretarse como una aceptación tácita de los hechos ni como fundamento suficiente para atribuir responsabilidad. Según lo expuesto, para que proceda la imposición de una indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales, es necesario acreditar de manera concreta que el empleador actuó con dolo, fraude o deslealtad, y en el presente caso tal conducta no fue demostrada.

Además, indicó que el juzgado de primera instancia no realizó un análisis riguroso de las pruebas y de las circunstancias concretas que rodearon la relación laboral y su finalización. A juicio de la empresa, el juez omitió su deber de valorar si el comportamiento del empleador, en su calidad de deudor, se ajustó a los parámetros de la buena fe exigidos por la ley y la jurisprudencia.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Establecer si entre las partes existió un contrato de trabajo, si hay lugar a condenar al pago de las acreencias laborales deprecadas y si hay lugar a condenar al pago de la indemnización moratoria.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 01

- A folio 11, autorización del examen médico de egreso.
- A folio 12, certificación laboral.
- A folio 14, historia laboral consolidada expedida por PORVENIR.

Caso concreto

En el presente asunto, la parte demandante solicita se declare una relación laboral con la demandada y, en consecuencia, se condene al pago de las acreencias laborales adeudadas.

La Juez de primera instancia accedió a las pretensiones de la demanda y condenó a DATATRAFFIC S.A.S. al pago de las acreencias laborales reclamadas, junto a las sanciones moratorias.

Inconforme con esa decisión, el apoderado de la parte demandada presentó recurso de apelación en virtud del cual manifestó que la ausencia de contestación de la demanda no implica una aceptación automática de las pretensiones del demandante, sino que el juez debe valorar la totalidad de los hechos probados en el proceso y, además, se debe valorar la proporcionalidad de la condena de indemnización moratoria.

Así las cosas, a fin de resolver el problema jurídico, se tiene que el Código Sustantivo del Trabajo consagra en los artículos 23 y 24 los requisitos del contrato de trabajo y la presunción legal de la subordinación cuando se presta de manera personal el servicio, de tal manera que una vez acreditada la prestación personal de un servicio, nace a favor de quien lo ejecuta una presunción de tipo legal sobre la existencia de un contrato de trabajo, beneficio que surge como una ventaja probatoria a favor de la parte activa quien se despoja de esa responsabilidad demostrativa, y cuya contradicción es de resorte de la parte llamada a juicio a quien corresponde desacreditar dicha presunción de tipo legal. Sobre este tema se puede consultar la sentencia SL2279-2019, Radicación No 58880.

En ese entendido, al revisarse el material probatorio obrante en el expediente, se evidencia que se aportó certificación laboral suscrita por la Gerente Administrativa y Financiera de la empresa demandada, la cual no fue desconocida por la pasiva y en la cual se indicó:

DATATRAFFIC SAS
NIT: 900.304.168-9

Certifica Que:

JUAN MARIO REYES MOZO, identificado con cedula de ciudadanía No **7188683** trabajo para la empresa **desde el 08 de Agosto de 2013 hasta el día 06 de septiembre de 2021**, mediante contrato a **Término Indefinido** en el cargo de **Gerente Servicios y Tecnología**, con una asignación básica mensual de **\$5.482.285**, lo anterior pagados en moneda colombiana.

Para constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los treinta (15) días del mes de octubre de 2021.



Natalia León Gómez
Gerente Administrativa y Financiera
Datatraffic SAS
Nit: 900.304.168-9

De dicha prueba se permite colegir la *prestación personal del servicio* del señor Juan Mario Reyes en favor de la demandada, que el último cargo fue

el de Gerente de Servicios y Tecnología y que devengaba la suma mensual de \$5.482.285.

Al respecto, se recuerda que, en diversos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, como por ejemplo en la sentencia del 5 de agosto de 2009 con ponencia del Magistrado Dr. Luis Javier Osorio López, ha señalado que:

“De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en curso de la litis, la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado el operario.

Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se estable que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros.

Conviene decir, que de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.”.

En ese entendido, una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del actor, correspondía a la parte demandada desvirtuar la presunción legal consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, situación que no ocurrió, pues la demandada no presentó contestación de la demanda y, además, ante la ausencia del representante legal en la audiencia de conciliación y a la práctica del interrogatorio de parte, se presumieron como ciertos los hechos 1 a 15 de la demanda, los cuales, si bien admiten prueba en contrario, del conjunto de pruebas

allegadas no se logró desvirtuar la presunción originada en favor del trabajador por haber acreditado la prestación personal del servicio.

Dicho lo anterior, correspondía a la demandada acreditar el pago efectivo de las acreencias laborales que hoy se reclaman; sin embargo, no obra en el plenario prueba alguna que permita evidenciar el pago de los emolumentos reclamados, por lo que no hay lugar a revocar la condena impuesta respecto a salarios, prestaciones sociales y vacaciones.

Finalmente, en cuanto a la condena por concepto de indemnización moratoria, se precisa que esta sanción es aplicable al empleador cuando concluye un vínculo laboral y omite cancelar al trabajador los salarios o prestaciones sociales a que tiene derecho; sin embargo, dicha sanción no es de aplicación automática. El juez tiene el deber de estudiar las pruebas incorporadas al proceso a fin de establecer si la conducta del empleador estuvo o no justificada.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la sentencia SL-4076-2017 (49721), de 15 de marzo de 2017, que constituye precedente jurisprudencial, ha señalado que para imponer la sanción moratoria se debe estudiar de manera particular la conducta del empleador para determinar si existió una actuación carente de buena fe, criterio reiterado en múltiples sentencias.

En el presente asunto, al analizar la conducta del empleador al momento de la terminación del contrato, se verifica que no existen pruebas que permitan afirmar que esta se enmarcó dentro de los principios de la buena fe, pues en el expediente ni siquiera obra explicación, aunque sea sumaria, sobre por qué no se canceló la liquidación final al demandante al momento de la terminación del contrato.

Ahora bien, establece el Código General del Proceso en su artículo 167, relativo a la carga de la prueba, que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que persiguen; esta norma se aplica por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Por lo tanto, correspondía a la parte demandada aportar los elementos de prueba necesarios para acreditar que la falta de pago se dio bajo conductas de buena fe.

Así las cosas, la Sala encuentra que, en este caso particular, no puede concluirse que de la conducta asumida por la demandada surjan razones serias y atendibles que demuestren que actuó de buena fe, pues en el juicio se acreditó la existencia de una auténtica relación laboral entre las partes,

sin que se aportara prueba alguna del pago de la liquidación final, incumpléndose el principio probatorio según el cual quien alega un hecho debe probarlo, tal como dispone el artículo 167 del Código General del Proceso.

En cuanto a la proporcionalidad de la indemnización moratoria, se evidencia que la misma fue liquidada conforme a los parámetros establecidos en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por todo lo expuesto, se dispone confirmar la decisión de primera instancia.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

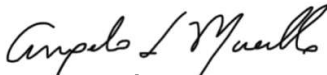
En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

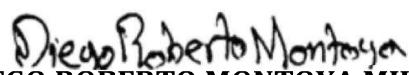
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de febrero de 2025 por el Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en la presente instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: EDGAR HERNANDO CALDERÓN CELIS

DEMANDADO: AGRETRANS JAS S.A.S. Y OTRO.

RADICACIÓN: 11001 31 05 031 2024 00065 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte DEMANDANTE contra la sentencia proferida el 14 de enero de 2025, por el Juzgado Treinta y Uno (31) Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido desde octubre de 2006 hasta el 19 de agosto de 2023; se declare que fue despedido de forma unilateral y sin justa causa; y, como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada AGRETRANS JAS S.A.S. y a José Alberto Sánchez al pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del C.S.T.; salarios y prestaciones sociales desde la terminación del contrato de trabajo hasta la fecha; indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; lo ultra y extra petita; costas y agencias en derecho (archivo 01).

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que inició a trabajar en octubre de 2006 con el señor José Alberto Sánchez Morales mediante un contrato de trabajo a término indefinido como conductor de tractocamión, y que la relación laboral se mantuvo sin interrupción hasta el 19 de agosto de

2023, incluso después de que el empleador transformara su actividad comercial individual en la sociedad AGRETRANS JAS S.A.S.

Indicó que cumplió funciones como reporte del estado del vehículo y fallas mecánicas, transporte de carga pesada a distintos destinos, distribución de anticipos según operación, que laboraba de lunes a sábado desde las 3:00 a.m. hasta finalizar la entrega del material y el retorno del vehículo a las instalaciones de la empresa, con una jornada promedio de 18 horas diarias. Desde octubre de 2022, comenzó a presentar problemas de salud y fue diagnosticado el 18 de enero de 2023 con hiperplasia prostática, por lo cual inició tratamiento médico. Ante la falta de mejoría, fue sometido el 6 de junio de 2023 a una cirugía de resección transuretral de próstata, con una incapacidad de un mes. A pesar de la intervención, continuaron las complicaciones médicas debido a una fuerte infección.

Posteriormente, el 2 de octubre de 2023, tras tres meses de tratamiento y el uso permanente de una sonda, fue diagnosticado con trabeculación severa vesical, y se reconfirmó la hiperplasia prostática. Adujo que estas condiciones eran conocidas por el empleador, quien incluso le otorgó en mayo de 2023 una licencia no remunerada de dos meses para que pudiera realizar los respectivos tratamientos médicos.

Señaló que el 19 de agosto de 2023, la demandada dio por terminado el contrato de forma unilateral, alegando como causa un accidente de tránsito ocurrido el 16 de agosto en la vía Girardot-Bogotá, decisión que no fue sustentada con pruebas claras ni objetivas, y no se brindó la oportunidad de descargos, vulnerando el derecho al debido proceso.

AGRETRANS JAS S.A.S. contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones, bajo al argumento que la terminación del contrato se llevó a cabo en virtud de la normatividad vigente y ajustada a la ley.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, genérica (archivo 08).

JOSE ALBERTO SÁNCHEZ MORALES contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones, con el sustento que en calidad de persona natural no le corresponde la responsabilidad reclamada, como quiera que no era el empleador al momento de la terminación del contrato de trabajo.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó prescripción, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe y genérica (archivo 10).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Treinta y Uno (31) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 14 de enero de 2025, declaró la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido, el primero entre EDGAR HERNANDO CALDERÓN CELIS en calidad de trabajador y JOSÉ ALBERTO SÁNCHEZ en calidad de empleador, entre el 01 de octubre de 2006 al 3 de noviembre de 2020, y el segundo contrato entre el demandante y AGRETRANS JAS S.A.S., por el periodo comprendido entre el 3 de noviembre de 2020 al 19 de agosto de 2023; absolvió a las demandadas de las pretensiones; y condenó en costas al demandante.

Como fundamento de su decisión, la A quo señaló que, si bien la demanda no formuló expresamente una pretensión relacionada con la sustitución patronal, los hechos narrados permitían su análisis. Indicó que, conforme a la normativa y la jurisprudencia, para que se configure dicha figura deben concurrir tres elementos: el cambio de empleador, la continuidad del establecimiento o unidad económica, y la persistencia en la prestación del servicio, aunque no necesariamente del mismo contrato laboral.

Adujo que, aunque AGRETRANS JAS fue constituida en 2011, el cambio de empleador ante el sistema de seguridad social ocurrió en 2020, sin acreditarse una verdadera sustitución patronal. Se trató de una transición de persona natural a jurídica con el mismo representante, lo que descarta la sustitución patronal.

En relación con el despido con justa causa, señaló que el demandante tuvo un accidente de tránsito mientras conducía un vehículo de la empresa. La demandada alegó una falta grave por imprudencia, daños materiales y perjuicios operativos, que reposaban fotografías que no fueron tachadas de falsas ni desconocidas y del contenido de las mismas llamaba poderosamente la atención que en ellas se observaban las placas del vehículo SZZ 304 que confiesa el demandante conducía, que el mismo estaba parqueado por el carril izquierdo de la vía, cuando en Colombia las carreteras implicaban que un conductor en las vías que tuviera un solo carril debía conducir por el carril derecho de la vía, no por el carril izquierdo; que además en los descargos el actor había señalado que el conductor de otro vehículo había invadido su carril izquierdo de una manera muy brusca, y lo primero que se advertía era ¿por qué el señor Edgar iba por el carril

izquierdo? cuando conforme a la prueba documental (fotografías aportadas), la vía tenía doble sentido y un carril para cada sentido, que además existía en la mitad doble línea continua y una señalización de prohibido adelantar, por lo que era claro para cualquier persona que tuviera licencia de conducción en este país, que no tenía por qué ir por el carril izquierdo de la vía pues él debía ir por el carril derecho.

Agregó que también se observaban los daños sufridos por el vehículo SZZ 304, en consecuencia, concluyó la juez que, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el reglamento interno, se había acreditado la justa causa para la terminación del contrato.

Frente a la estabilidad laboral reforzada, indicó que no se requería un porcentaje específico de discapacidad, y aunque el demandante presentó patologías y varias incapacidades, no probó que estas constituyeran una discapacidad ni que el despido obedeciera a razones discriminatorias, por lo que la demandada había actuado con base en una causa objetiva y no vulneró el fuero de estabilidad laboral reforzada.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte **DEMANDANTE** indicó en su recurso que el juez de primera instancia incurrió en error al valorar la pruebas, específicamente al atribuirle responsabilidad al demandante en el accidente de tránsito que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Señaló que las fotografías aportadas al proceso no determinan de manera concluyente la responsabilidad del accidente, como quiera que no obran huellas de frenado ni otros elementos que permitan reconstruir lo ocurrido.

Finalmente, indicó que es el empleador a quien le corresponde demostrar que el despido se produjo por una justa causa, situación que no se logró demostrar durante el proceso, pues no existe prueba que acredite que el demandante fue el causante del accidente.

ALEGACIONES

Los apoderados de las partes no presentaron alegatos de instancia.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

1. Analizar si el despido del demandante ocurrió con justa causa.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 01

- A folios 13-14, cédula de ciudadanía del demandante.
- A folios 15-17, certificado de existencia como personal natural comerciante de JORGE ALBERTO SANCHEZ.
- A folios 18-26, certificado de existencia y representación de la empresa AGRETRANS JAS S.A.S.
- A folio 27, certificado laboral emitido por la empresa AGRETRANS JAS S.A.S.
- A folio 28, certificado laboral emitido por JORGE ALBERTO SANCHEZ.
- A folios 29-31, carta de despido laboral emitida por la empresa AGRETRANS JAS S.A.S
- A folios 32-94, historia clínica del demandante.

Archivo 09

- A folios 2-8, contrato de trabajo.
- A folios 9-12, diligencia de descargos de fecha 16 de agosto de 2023.
- A folios 13-15, carta terminación de contrato de fecha 19 de agosto de 2023.
- A folios 16-17, certificado médico de aptitud laboral.
- A folios 18-20, evaluación de conocimientos de capacitación del 18 de febrero de 2023.
- A folios 21-23, evaluación de capacitación.
- A folios 24-25, inducciones de políticas plan estratégico de seguridad vial de 19 de marzo de 2022.
- A folio 26, comprobante de egreso pago liquidación.
- Certificado de revisión técnico-mecánica y de emisiones contaminantes.
- A folio 27, inducciones de políticas plan estratégico de seguridad vial de fecha 18 de febrero de 2023.
- A folio 28, SOAT del vehículo con placa SZZ 304.
- A folios 29-35, fotografías del accidente, daños y vehículo de tercero afectado.
- A folio 36, cotización de repuestos del vehículo de placa SZZ304, del proveedor KENWORTH DE LA MONTAÑA.
- A folio 37, cotización de repuestos del vehículo emitido por SURTITRACTOMULAS LTDA.

- A folio 38, cotización de repuestos del vehículo emitido por HERMANOS ARIZA.

Archivo 10

- A folio 8, liquidación de prestaciones sociales año 2010.
 - A folio 9, liquidación de prestaciones sociales año 2011.
 - A folio 10, liquidación de prestaciones sociales año 2012.
 - A folio 11, liquidación prima primer semestre año 2011.
 - A folio 12, liquidación contrato de trabajo año 2013.
 - A folio 13, formato de Liquidación de prestaciones sociales año 2014.
 - A folio 14, formato de Liquidación de prestaciones sociales año 2015.
 - A folio 15, formato de Liquidación de prestaciones sociales año 2016.
 - A folio 16, liquidación prima año 2017.
 - A folio 17, liquidación de prestaciones sociales año 2017.
 - A folio 18, liquidación prima primer semestre año 2018.
 - A folio 19, liquidación de prestaciones sociales año 2018.
 - A folio 20, liquidación prima segundo semestre año 2018.
 - A folio 21, liquidación prima primer semestre año 2019.
 - A folios 22-23, liquidación de prestaciones sociales año 2019.
 - A folio 24, liquidación prima segundo semestre año 2019.
 - A folio 25, liquidación de prestaciones sociales año 2020.
 - A folio 26, comprobante de egreso pago liquidación.
 - A folio 27, afiliación ARL la Previsora de septiembre del año 2008.
 - A folio 28, afiliación ARL Positiva de septiembre del año 2009.
 - A folio 29, formato afiliación caja de compensación Colsubsidio octubre 2016.
-
- Interrogatorio de parte.
 - Testimonios.

Caso concreto:

Lo primero que ha de advertirse es que en este asunto la juez declaró la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido así:

- Entre EDGAR HERNANDO CALDERÓN CELIS en calidad de trabajador y JOSÉ ALBERTO SÁNCHEZ, en calidad de empleador, por el periodo comprendido entre el 01 de octubre del año 2006 y el 3 de noviembre del año 2020.

- Y entre el demandante y AGRETRANS JAS S.A.S. desde el 3 de noviembre del año 2020 hasta el 19 de agosto del año 2023.

Declaración que no fue objeto de reparo por ninguna de las partes; la inconformidad del apoderado del demandante radica en que el contrato fue terminado sin justa causa.

Pues bien, en primer lugar, se debe precisar que, ante el evento de la discusión entre las partes sobre la ocurrencia del despido, la jurisprudencia ha sido clara y reiterada en orden a indicar cómo debe asumirse la carga probatoria que le incumbe a cada una de las partes, (Sentencias SL562-2018 -Radicación n.º 64074 del 7 de marzo de 2018, SL2954-2018 -Radicación n.º 65872 del 25 de julio de 2018, SL2949-2018 -Radicación n.º 56181 del 25 de julio de 2018 y Radicación 29.213 del 14 de agosto de 2007).

Al trabajador le corresponde asumir la prueba en torno a demostrar que efectivamente el finiquito contractual devino por la decisión unilateral de una de ellas, en tanto que al empleador le corresponde demostrar que dicha decisión se fundamentó en una de las justas causas consagradas en las normas sustantivas y que tal causa le es atribuible o imputable al trabajador.

Descendiendo al caso objeto de estudio se encuentra que el hecho de la terminación fue probado pues se aportó carta de fecha 19 de agosto de 2023 mediante la cual AGRETRANS JAS S.A.S. le comunicó al señor Edgar Hernando Calderón la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por las faltas graves por él cometidas inherentes a las funciones y obligaciones propias de su cargo, debido a que el día 14 de agosto de 2023, manejando el vehículo de carga asignado de placas SZZ304 en el recorrido Girardot a Bogotá, a las 15:30 aproximadamente, sufrió un accidente al colisionar contra otro vehículo afectando gravemente el vehículo de la empresa, y que ello había ocurrido según la información obtenida, por no guardar la distancia prudencial entre vehículos.

Agregó la empresa que los daños en el vehículo de carga habían sido graves, calificados por los mecánicos como pérdida parcial afectando gravemente el patrimonio de la empresa, por lo que en los términos del artículo 100 del Reglamento Interno de Trabajo y el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo se daba por terminado unilateralmente el vínculo laboral (fl.13 archivo 09).

De las pruebas aportadas se evidencia que según el contrato de trabajo el señor José Alberto Sánchez fue contratado por AGRETRANS para ejercer el cargo de “CONDUCTOR DE TRACTOMULA” (fl.2 archivo 09).

El 16 de agosto de 2019, el accionante rindió descargos y manifestó (fl.9 archivo 09):

“14/08/2023 siendo aproximadamente las 15:30 en el km 38.600 Girardot Bogotá conducía el vehículo de placas SZZ304 con destino a Saldaña tuve un accidente con un vehículo llamado cama baja, el cual invadió mi carril izquierdo de una manera muy brusca frenando, el cual utilicé el freno pausadamente para no causarle daño a ningún otro con esta maniobra alcancé a tocar el vehículo por la parte trasera causando daño al vehículo que conducía por la imprudencia que tuvo este señor de invadir mi carril y frenar bruscamente como se puede demostrar en los videos y fotos.”

El demandante al responder el interrogatorio de parte señaló que recibió capacitaciones de seguridad vial, conoce las normas de tránsito por su experiencia, conoce cuál es la distancia que debe haber entre uno y otro carril, y aceptó haber tenido un accidente en el vehículo por él conducido que generó daños en el mismo.

Declaró el testigo **Carlos Ariel Pardo**, quien manifestó haber sido compañero de trabajo del actor, sin embargo, no le constan las circunstancias de tiempo, modo, y lugar en que se dio la terminación del vínculo laboral pues refirió haber “salido” de trabajar de la empresa varios meses antes del demandante.

Finalmente, la testigo **Leidy Rocío Sánchez**, jefe de operaciones de logística y mantenimiento de AGRETRANS, indicó que el actor tuvo un accidente que ocasiono la pérdida parcial del vehículo que él conducía, y ello fue por no manejar unas distancias, hicieron un estudio y una investigación, en las fotografías se nota la fuerte frenada, el otro vehículo no tenía huella de frenada, y dijo que no se realizó ningún informe policial, que la investigación y determinación de finalizar el vínculo laboral fue por el mismo informe rendido por el actor y el material fotográfico que él mismo le hizo llegar a la empresa.

Pues bien, conforme al anterior material probatorio se acredita el hecho endilgado en la carta de terminación del contrato en la medida que este si ocurrió, esto es, que el demandante sufrió un accidente de tránsito el día 14 de agosto de 2023 en el vehículo conducido por él, y que dicho vehículo

resultó afectado y sufrió daños, ello se concluye no solo de los registros fotográficos aportados al plenario en los que se observa lo siguiente (archivo 09):



Además, de la declaración rendida por el actor ante la juez de primera instancia y al rendir los descargos ante la empresa demandada, y *si bien es cierto* como lo afirma el recurrente no reposa un informe de alguna autoridad de tránsito que refleje la invasión del carril por el que conducía el actor, *no menos cierto es* que, se reitera, el demandante aceptó haber cometido el hecho endilgado en la carta de terminación del contrato de trabajo, y, que a causa de ello, el vehículo sufrió un daño material.

Ahora, pese a que no se aportó el reglamento interno de trabajo si se transcribió en la carta de terminación del contrato el artículo 100 de dicha normatividad, documento que sea de paso mencionar no fue desconocido y tampoco tachado de falso por lo que su contenido cuenta con plena validez, norma que dispone:

“ARTICULO 100.

SON FALTAS GRAVES LAS SIGUIENTES:

hh) Perder o dañar las herramientas de trabajo, máquinas, elementos y demás propiedades de la EMPRESA; y así mismo, las materias primas o productos elaborados.”

Conforme a ello, el empleador consideró como grave el hecho de dañar las herramientas de trabajo, en este caso la herramienta de trabajo del demandante era el vehículo que conducía, situación que se repite, si quedó demostrada. Aunado a que es una obligación del trabajador conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados consagrada en el numeral 3 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; y el incumplimiento de las obligaciones constituye causal de terminación del contrato conforme el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Frente al tema, de antaño la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado, como por ejemplo en sentencia con radicado 38855 de 28 de agosto de 2012 lo siguiente:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’ (...)

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.”

La misma Corporación, en sentencia SL2857 de 2023, refirió:

“Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.”

Y además de ello, también se configuró la causal establecida en el artículo 62 numeral 2 del literal A) del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que en este asunto se considera que al haber catalogado el empleador como grave la falta cometida por el trabajador, e incumplir con las obligaciones que le asistían pese a haber recibido inducciones de seguridad vial y haber recibido capacitaciones de su labor (fl.18 y siguientes archivo 09), si se constituye en una falta grave.



Nótese que el demandante señaló que el otro carro le invadió su carril izquierdo, y efectivamente por la señal de tránsito que se observa en la foto anterior, se determina que el demandante conducía por el carril izquierdo, situación que no se encuentra permitida en las normas viales que rigen en el país, tal como lo señaló el juez de primera instancia.

De manera que la falta cometida por el demandante que culminó con el daño del elemento entregado para ejercer las funciones si se constituye en una causal justa de terminación del contrato de trabajo por el incumplimiento grave de sus obligaciones, y, en consecuencia, hay lugar a confirmar la decisión de primera instancia.

COSTAS: no se impondrán en esta instancia al no encontrarse acreditadas.

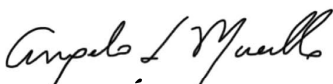
En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

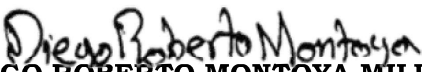
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 14 de enero de 2025, por el Juzgado Treinta y Uno (31) Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo expuesto.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: CESAR LUIS BARCO GARCÍA

DEMANDADO: ECOPETROL S.A.

RADICACIÓN: 11001 31 05 042 2023 00187 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por los apoderados de las partes demandante y demandada contra la sentencia proferida el 29 de enero de 2025 por el Juzgado Cuarenta y Dos (42) Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se condene a ECOPETROL S.A. al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación prevista en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, que se ordene el pago de la prestación de forma mensual, retroactiva y vitalicia, a partir del retiro del servicio y se condene en costas.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que nació el 28 de septiembre de 1964; se vinculó a ECOPETROL a través de un contrato a término fijo desde el 04/11/1986 hasta el 03/11/1988 y, posteriormente, a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 21/12/1988 hasta el 02/07/2020; que a 31 de julio de 2010 había acumulado un total de 23 años, 7 meses y 9 días de trabajo; a partir del 1 de agosto de 2010 ECOPETROL lo afilió al Sistema General de Pensiones; que el 5 de abril de 2023 elevó reclamación administrativa ante ECOPETROL solicitando el

reconocimiento de la pensión de jubilación, que mediante comunicado del 25 de abril de 2023 la demandada negó el reconocimiento deprecado.

ECOPETROL contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones, toda vez que las mismas no tienen fundamento fáctico ni jurídico contra ECOPETROL S.A. por la responsabilidad que se le pretende endilgar a través del presente proceso.

Propuso como excepción previa la de cosa juzgada y como excepciones de fondo las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, pago y compensación y buena fe (archivo 06).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Cuarenta y Dos (42) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 29 de enero de 2025, declaró que el demandante tenía derecho al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación contenida en el artículo 260 del CST a partir del 03 de julio de 2020 en cuantía inicial de \$19.182.711,16 e indicó que la misma sería compartida con la eventual pensión que le sea reconocida por el sistema de pensiones; condenó a ECOPETROL al pago del retroactivo indexado; declaró probada la excepción de compensación y autorizó a ECOPETROL a descontar del retroactivo las sumas de dinero pagadas por concepto de renta mensual y condenó en costas a ECOPETROL.

Como fundamento de su decisión, señaló que no se controvierte dentro del presente asunto que el demandante nació el 28/09/1964. También está acreditado que prestó sus servicios a ECOPETROL desde el 04/11/1986 hasta el 03/11/1988 y del 21/12/1988 al 02/07/2020. Asimismo, se demostró que entre el actor y ECOPETROL se celebró una transacción el día 02/07/2020, en la cual las partes acordaron terminar el contrato de trabajo y el pago de una renta mensual equivalente a la suma de \$15.000.000, que sería pagadera a partir de la terminación del contrato y hasta que el actor cumpliera la edad requerida para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media. Dicha transacción dispuso que ese valor se aumentaría anualmente conforme al IPC.

El artículo 303 del Código General del Proceso consagró la figura de la cosa juzgada cuando, entre dos procesos, se verifica que el más nuevo versa sobre el mismo objeto, se funda en la misma causa que el anterior, y existe identidad jurídica de partes, circunstancia que impide adoptar una decisión judicial en el proceso posterior, pues ello implicaría revisar decisiones ya ejecutoriadas que resolvieron de fondo la controversia.

Al analizar el contenido de la transacción celebrada el 02/07/2020, que reposa en folios 171 a 182 del PF 6 del expediente, se constata que las partes aquí intervinientes fueron quienes suscribieron el acta de transacción, por lo que existe identidad de partes. Al verificar los hechos contenidos en el escrito de demanda, se observa que coinciden con algunos numerales y literales del acta de transacción, no obstante, en el libelo inicial de esta demanda se plantean otros hechos adicionales relacionados con la reclamación que presentó el actor para obtener el reconocimiento de la pensión prevista en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo. De ello puede inferirse que está acreditada la identidad de causa, pues los hechos fundantes de cada escrito son coincidentes.

Sin embargo, no ocurre lo mismo con respecto al objeto descrito en el acta de transacción, pues en esta se indica que Ecopetrol aprobó el plan de retiro en el año 2019, del cual el actor se benefició. Este acuerdo se desarrolló bajo condiciones específicas, consistentes en el pago de una renta mensual de \$15.000.000 a partir de la terminación del contrato de trabajo y hasta que el actor cumpla la edad determinada en el régimen de prima media con prestación definida, o hasta que se le reconozca la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

De lo anterior puede concluirse claramente que la transacción suscrita por las partes tiene como objeto que el actor sea beneficiario del plan de retiro ofrecido por Ecopetrol, mientras que en el escrito de demanda se pretende que se declare que el señor César Luis Barco García adquirió el derecho a la pensión legal de jubilación establecida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no existe identidad de objeto y por tanto no hay cosa juzgada.

En cuanto a la vigencia de la pensión contenida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores de Ecopetrol, precisó la Juez que, el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, reglamentado mediante Decreto 807 de 1994, mantuvo para los trabajadores de Ecopetrol vinculados antes de la entrada en vigencia de dicha norma los mismos requisitos contenidos en el citado artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo.

Posteriormente, la Ley 797 de 2003, en su artículo 3, reformó el artículo 15 de la Ley 100, indicando que los trabajadores de Ecopetrol que se vinculen a partir de la entrada en vigencia serían afiliados obligatoriamente al sistema general de pensiones.

Asimismo, el Acto Legislativo 01 de 2005 suprimió, a partir de su entrada en vigencia, los regímenes especiales y exceptuados, salvo el del presidente

de la República y otros expresamente señalados. Este Acto anticipó la finalización del régimen de transición y, para el caso de autos, consagró la prohibición de establecer condiciones pensionales diferentes a las señaladas en la ley del sistema general de pensiones.

El Acto Legislativo 01 de 2005 determinó que, a partir de su entrada en vigencia, no podrían establecerse en las convenciones colectivas condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del sistema general de pensiones. Además, en su parágrafo segundo transitorio, estableció que todos los regímenes especiales y exceptuados expirarían el 31/07/2010.

No obstante, precisó que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que, tratándose de los trabajadores de Ecopetrol, la edad es un mero requisito de exigibilidad y no de causación, pues, como lo establece el inciso segundo del artículo 260, el trabajador podía retirarse y, al llegar a la edad requerida, acceder a la pensión de jubilación. Por tanto, el requisito para causar el derecho es haber prestado servicios durante 20 años, como lo señala la sentencia SL 1870 de 2020.

Por su parte, la Corte Constitucional, en la sentencia SU- 165 de 2022, al decidir sobre una acción de tutela interpuesta por Ecopetrol contra la sentencia SL 3194 de 2020, proferida por las Salas de Descongestión Laboral de esa Corporación, mantuvo la decisión en la que se fijaron las siguientes reglas:

- Primero, que los trabajadores de Ecopetrol son beneficiarios de la pensión legal del artículo 260 siempre que hayan adquirido el derecho antes del 31/07/2010.
- Segundo, que para adquirir el derecho a la mencionada pensión es preciso que el trabajador cumpla el requisito de 20 años de servicio, siendo la edad un requisito de exigibilidad.
- Tercero, que los trabajadores de Ecopetrol que cumplieron 20 años de servicio antes del 31/07/2010 tienen derecho a esa pensión legal de jubilación, aun cuando cumplan la edad después de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005.

Conforme a lo anterior, es claro para el juzgado que el régimen de excepción de los trabajadores de Ecopetrol estuvo vigente hasta el 31/07/2010. Asimismo, conforme al criterio jurisprudencial plasmado en las sentencias SL 1870 de 2020 y SU- 165 de 2022, la edad es un requisito de exigibilidad, pero no de causación.

Así, el trabajador que pretenda acceder a la pensión de jubilación contenida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo debe acreditar los siguientes requisitos:

1. Haberse vinculado a la empresa petrolera antes del 01/04/1994.
2. Haber trabajado 20 años, continuos o discontinuos, para ECOPETROL y acreditar dicho tiempo antes del 31/07/2010.

En el caso bajo estudio, se encuentra prueba que el actor nació el 28/09/1964 y cumplió 55 años en 2019. Laboró para ECOPETROL desde el 04/11/1986 al 03/11/1988 y del 21/12/1988 al 02/07/2020, acumulando un total de 33 años y 15 días de servicio.

Así las cosas, al 31/07/2010, fecha en la que expiró el régimen de excepción para los trabajadores de Ecopetrol, el demandante acreditó un total de 23 años, 7 meses y 10 días de servicio prestado a la demandada.

Por lo anterior, se tiene que el actor logró acumular más de 20 años de servicio antes del 31/07/2010, por lo que el cumplimiento de la edad de 55 años constituye solo un requisito para hacer exigible el derecho pensional, conforme al inciso segundo del artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicho ello, hay lugar a reconocer y pagar al demandante la pensión de jubilación, en 13 mesadas anuales. Además, dado que esta pensión es de carácter legal, tendrá el carácter de compartida con la eventual pensión que el actor logre obtener en el sistema general, en cuyo caso solo estará a cargo de la demandada el mayor valor entre la prestación reconocida en este proceso y la que eventualmente reconozca el sistema general de pensiones.

Para definir el valor de la primera mesada pensional, se tuvieron en cuenta los certificados de salarios devengados durante el último año de servicio, correspondiente del 03/07/2019 al 02/07/2020. Al computar los factores, se obtuvo un ingreso base de \$25.576.948,21, que al aplicarle la tasa de reemplazo del 75% resultó en una primera mesada pensional para el 3 de julio de 2020, fecha en que el demandante se retiró, por la suma de \$19.182.711,16.

Dicha mesada, al aplicarle los incrementos legales conforme al IPC, resultó en los siguientes valores:

- 2020: \$19.182.711,16
- 2021: \$19.490.552,81
- 2022: \$20.586.978

- 2023: \$23.287.989
- 2024: \$25.449.115

Frente a la excepción de prescripción, se adujo que el demandante solicitó a Ecopetrol la pensión de jubilación el 05/04/2023, y dicha prestación fue negada mediante comunicación del 25 de abril de ese mismo año. La demanda fue radicada el 12/05/2023, es decir, antes de que transcurrieran tres años desde la reclamación, por lo que no hay lugar a declarar probada la excepción de prescripción.

En cuanto a la excepción de compensación y pago, si bien en el acuerdo transaccional no se habla de un pago por pensión convencional, sino de una renta mensual en virtud de un plan voluntario de retiro, esta ha sido cancelada al actor mensualmente y actualizada anualmente conforme al IPC. Por lo tanto, resulta procedente compensar esas sumas pagadas por Ecopetrol S.A. como renta mensual con el retroactivo de la pensión de jubilación reconocida en este proceso.

Asimismo, aunque no se solicitó la indexación en el escrito de demanda, conforme al criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expresado en sentencias SL 359 de 2021, SL 1295 de 2021 y SL 5551 de 2021, es procedente ordenar la indexación de todas y cada una de las mesadas pensionales causadas y no pagadas, pues la indexación no implica una condena adicional, sino que busca salvaguardar el poder adquisitivo conforme al paso del tiempo.

Aclaración Sentencia

Respecto a la solicitud de aclaración relacionada con la liquidación y los valores que tuvo en cuenta el despacho para determinar el ingreso base de cotización aplicable a la prestación reconocida al actor, precisó que se tuvieron en cuenta las certificaciones aportadas, que reposan en folios 29 a 78, y contienen los valores devengados por el actor en el último año de servicios.

El despacho consideró como factores el tiempo regular, permiso remunerado, subsidio de arriendo, subsidio de transporte legal, diferencial de transporte y subsidio de alimentación convencional.

Con base en estos valores, determinó que para:

- Julio de 2019, el IBC fue de \$24.265.590
- Agosto de 2019, \$24.790.663

- Septiembre de 2019, \$24.257.547
- Octubre de 2019, \$24.250.773
- Noviembre de 2019, \$24.331.632
- Diciembre de 2019, \$24.272.364
- Enero de 2020, \$25.654.785
- Febrero de 2020, \$25.653.926
- Marzo de 2020, \$25.730.832
- Abril de 2020, \$25.654.250
- Mayo de 2020, \$25.669.602
- Junio de 2020, \$26.733.926
- Julio de 2020, \$26.733.926
-

Estos valores fueron indexados y, al dividirlos entre 12 meses, se obtuvo un ingreso base promedio de \$25.576.948, al que se aplicó el 75% para la liquidación.

Por último, tal como se indicó, la prestación reconocida tiene carácter compartido con la que eventualmente logre causar el actor en el sistema de pensiones, y en ese caso solo estará a cargo de la entidad demandada el mayor valor entre ambas mesadas.

En cuanto a la autorización de descuento que se otorgó a la entidad demandada, aclaró que esta únicamente aplica a los valores cancelados por concepto de renta mensual, que son los únicos respecto de los cuales se solicitó la excepción de compensación y pago, como se describe en el fundamento del medio exceptivo presentado por la entidad.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación parcial respecto al promedio salarial del último año de servicio, pues aduce que según las políticas internas de Ecopetrol y las normas que rigen la compañía —llámense sus políticas internas, convención colectiva y demás disposiciones que regulan la relación con sus trabajadores—, les han dado carácter salarial a varios conceptos incluidos en la demanda. Esto no fue objetado ni debatido por Ecopetrol en ningún momento.

Entre esos aspectos que no se tuvieron en cuenta y que sí constituyen salario están: la prima de antigüedad en dinero, las vacaciones en dinero, la prima de vacaciones y la prima convencional.

Es decir, que, en este orden de ideas, la totalidad de los conceptos que componen el salario son:

- Tiempo regular
- Permiso remunerado
- Prima de antigüedad
- Vacaciones en dinero
- Prima de vacaciones
- Subsidio de arriendo
- Prima convencional

Por lo tanto, el salario promedio no correspondería a la suma indicada por el Juzgado, sino realmente a \$35.750.785 como promedio salarial del último año de servicio, sobre el cual deberá calcularse el 75% de la primera mesada.

La apoderada de **ECOPETROL** solicitó revocar las condenas impuestas a la entidad.

Señaló, en primer lugar, que el Juzgado dio por demostrado, sin estarlo, que el accionante era beneficiario de la pensión de jubilación establecida en el artículo 260, pese a que no cumplió con el requisito de edad al 31/07/2010. Con ello desconoció el precedente judicial y lo establecido en la Constitución Política de Colombia, modificada por el Acto Legislativo 01 de 2005, que impuso la finalización de los regímenes excepto los vigentes al 31/07/2010.

Está probado que la demandante nació el 28/09/1964, por lo que tenía 45 años al momento de la finalización del régimen exceptuado y, aunque contaba con más de 20 años de servicio para esa fecha, no puede beneficiarse de la pensión legal de jubilación a cargo de Ecopetrol establecida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, pues dicho artículo perdió vigencia y no puede aplicarse en contra de las disposiciones constitucionales que establecieron una fecha límite para la vigencia de los regímenes pensionales distintos a la Ley 100 de 1993, la cual es el 31/07/2010. Por tanto, no se pueden reconocer pensiones por fuera del Sistema General de Pensiones sin el cumplimiento del requisito de edad y tiempo antes de esa fecha.

El segundo reproche radica en que se dio por demostrado, sin estarlo, que el requisito de edad (tener 55 años) no debía cumplirse antes del 31/07/2010, con lo cual se dejó de aplicar la Constitución Política y se reconocieron efectos ultra activos al artículo 260, contrariando la doctrina jurisprudencial. Esta ha indicado que la pensión prevista en dicho artículo solo se consolida o adquiere plenamente con el cumplimiento de los dos requisitos —tiempo y edad— a más tardar el 31/07/2010, situación que no

se da en el caso del demandante, quien cumplió la edad después de esa fecha.

Al respecto se puede consultar la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, en la sentencia C-555 del 24/07/2018, se pronunció sobre reconocimientos de pensiones convencionales cuyos requisitos no fueron cumplidos antes del 31/07/2010.

La Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, con ponencia del doctor Rigoberto Echeverri, en la sentencia radicada 46379 del 04/12/2013.

También existe precedente jurisprudencial anterior, como la sentencia del 10/08/1988, radicado 2342, de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que ratifica la jurisprudencia inmemorial, señalando que el derecho pleno a la pensión de jubilación consagrada en el artículo 260 nace con la prestación del servicio durante un número determinado de años y el cumplimiento de la edad.

Asimismo, en sentencia emitida el 22/11/2011, con ponencia del magistrado José Génico Mendoza (radicado 35713), se señaló que el derecho a la pensión surge con el cumplimiento de los requisitos de tiempo de servicio y edad previstos en el artículo, y que antes de cumplir estos requisitos solo existe una expectativa, la cual no configura un derecho cierto y susceptible de conciliación.

La sentencia SL 1870 del 10/06/2020, invocada por el despacho, trae diversos pronunciamientos de la misma Sala, señalando que el Acto Legislativo 01 de 2005 produjo efectos derogatorios sobre normas que establecían regímenes pensionales especiales o exceptuados, salvo los derechos adquiridos con justo título y algunas expectativas específicas.

En efecto, la Sala ha precisado que la pensión prevista en el artículo 260 solo se consolida con el cumplimiento de los requisitos de tiempo y edad.

El demandante apenas tenía una expectativa al 31 de julio de 2010, contaba con 20 años de servicio, pero no acreditaba el requisito de edad. Por tanto, no se atribuyó valor alguno a las decisiones de la Corte Suprema señaladas y se solicitó la revocación de la decisión desfavorable para la demandada.

Igualmente, se reprocha que se desconoció el precedente más reciente, claro y específico, expuesto en la sentencia SL 721 de 2023 (radicado 914006), ponencia de la magistrada Ana María Muñoz Segura.

También se dio por demostrado, sin estarlo, que, para efectos del cálculo del salario promedio para la pensión, se consideraban conceptos como subsidio de arriendo, alimentación y permisos remunerados. Esto se reprocha porque, a diferencia de lo manifestado por la parte actora, hay conceptos que no constituyen salario conforme a la legislación laboral y la normatividad interna.

Asimismo, el Juzgado dio por demostrado, sin estarlo, que no había lugar a la excepción de cosa juzgada, pues existe identidad de objeto ya que, en el acta de transacción, el pago de la renta mensual tiene un nombre distinto al pago pretendido por el artículo 260, pero ambos se refieren a una suma remuneratoria a cargo de Ecopetrol, con el mismo beneficiario y objeto, aunque varíen los montos, por lo que la variación no descarta la identidad del objeto.

Se reprocha también que dentro del retroactivo pensional autorizado a compensar, se deben tener en cuenta todas las sumas pagadas por Ecopetrol desde la terminación del contrato por mutuo acuerdo, con ocasión del plan de retiro, para evitar un enriquecimiento sin causa en favor del demandante y el consiguiente empobrecimiento de Ecopetrol.

Finalmente, se reprocha el uso de la facultad ultra y extra petita, pues se autorizó la indexación de todas las mesadas causadas y no pagadas, algo no solicitado en la demanda.

Respecto a la condena en costas, se considera que, aunque está dentro de parámetros, es desmedida frente a la naturaleza del proceso y las labores ejercidas.

Sobre la liquidación, no se comparten los valores calculados por el despacho, ni el valor de la primera mesada ni los subsiguientes.

En cuanto a la compartibilidad pensional, se solicitó que el tribunal disponga como obligatorio que el accionante tramite su pensión de vejez ante el Sistema General de Pensiones cuando cumpla el requisito de edad, que es lo único que le falta. De no hacerlo, Ecopetrol quedaría autorizada para suspender cualquier pago judicialmente ordenado.

ALEGACIONES

La apoderada de **ECOPETROL** allegó escrito de alegaciones finales por medio del cual solicitó revocar la sentencia de primera instancia.

Argumentó que el demandante no cumplió con los requisitos exigidos para acceder a la pensión prevista en el artículo 260 del CST antes de la expiración del régimen exceptuado que regía en la empresa hasta el 31 de julio de 2010.

Expuso que el régimen pensional aplicable a los trabajadores de Ecopetrol ha sido históricamente complejo, pues desde su creación la empresa se rigió por el CST y, más adelante, fue exceptuada del Sistema General de Pensiones por medio del artículo 279 de la Ley 100 de 1993. Dicha excepción se mantuvo hasta el 31 de julio de 2010, cuando el Acto Legislativo 01 de 2005 eliminó todos los regímenes especiales y exceptuados, respetando únicamente los derechos adquiridos hasta esa fecha. A partir de ese momento, quienes no habían consolidado su derecho pensional debían regirse por el régimen general.

Argumentó que el artículo 260 del CST establecía como requisitos para la pensión: tener cincuenta y cinco (55) años de edad y haber trabajado veinte (20) años para una misma empresa. Tales condiciones debían cumplirse de manera concurrente antes del 31 de julio de 2010. El actor, si bien tenía el tiempo de servicio, no había cumplido con la edad requerida antes de esa fecha, por lo cual no consolidó derecho alguno y solo contaba con una expectativa.

Adicionalmente, indicó que, desde la terminación del contrato de trabajo, Ecopetrol ha venido pagando al demandante una renta mensual hasta que se reconozca su pensión por parte del Sistema General de Pensiones, lo que demuestra buena fe y atención al riesgo de vejez mientras se produce el reconocimiento definitivo por parte de Colpensiones, entidad a la que está actualmente afiliado el actor. En ese contexto, solicitó que, en caso de no revocarse la sentencia, se mantenga la declaración de compensación y se ordene la compartibilidad de la pensión con Colpensiones, para evitar doble pago.

Finalmente, respecto de la condena en costas adujo que no hay fundamento legal para ello, dado que Ecopetrol actuó conforme a derecho.

El apoderado del **DEMANDANTE** presentó escrito de alegaciones finales por medio del cual indicó que discrepaba de la base salarial tomada por la Juez para calcular la cuantía inicial de la pensión reconocida bajo el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo.

A su juicio, la cifra establecida (\$19.182.711,16) no se ajusta a lo probado en el proceso, ya que el promedio salarial del último año de servicios

ascendía, según los documentos aportados, a \$35.750.785, lo que haría que el monto pensional correcto fuera de \$26.813.089, equivalente al 75% de dicho promedio, conforme a lo dispuesto por el artículo 260 del CST.

Se afirmó que la Juez no explicó por qué consideró solo ciertos conceptos salariales como base para su cálculo, excluyendo otros rubros que también tenían naturaleza salarial según la regulación interna de ECOPETROL. La demandada no controvertió ni desvirtuó las pruebas documentales aportadas por el actor (recibos de pago y plan de retiro), lo que implica que debía aceptarse el salario promedio indicado por la parte demandante. Además, se acusó a ECOPETROL de actuar con deslealtad procesal, al no aportar información clave sobre su propia política salarial, pese a contar con ella, dejando en manos de la Juez una valoración incompleta.

También señaló que la Juez erró al no aplicar la presunción legal contenida en el artículo 127 del CST, según la cual todo pago habitual derivado de la prestación del servicio se presume salario, salvo que se pruebe lo contrario conforme al artículo 128, lo que no ocurrió. También mencionó que incluso en los documentos presentados por ECOPETROL (como el plan de retiro), se evidenciaba que el salario promedio era superior al reconocido en la sentencia.

Respecto de los argumentos presentados por ECOPETROL en su propia apelación, el demandante los calificó como reiterativos y descontextualizados. Señaló que la empresa omitió deliberadamente hacer mención del segundo inciso del artículo 260 del CST, el cual reconoce que, si un trabajador se retira antes de cumplir la edad requerida pero ya ha cumplido los 20 años de servicio, tiene derecho a reclamar la pensión al cumplir la edad. En este caso, el actor había trabajado más de 23 años para ECOPETROL antes del 31 de julio de 2010, por lo que adquirió el derecho pensional y solo debía esperar el cumplimiento de la edad, la cual alcanzó en 2019.

De igual forma, señaló que ECOPETROL cita parcialmente sentencias como la SL721-2023 para sustentar su posición, ignorando que en esos mismos fallos la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han reconocido que basta el cumplimiento del tiempo de servicio antes de la eliminación del régimen especial para adquirir el derecho a la pensión del artículo 260 del CST, aun si la edad se cumple con posterioridad.

Por todo lo anterior, solicitó que la sentencia de primera instancia sea confirmada en su integridad, salvo por el ajuste en la cuantía de la pensión

inicial, que debe calcularse correctamente con base en el salario promedio efectivamente probado.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si en el presente asunto se configuró la excepción de cosa juzgada y, en caso negativo, establecer si el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación prevista en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo y determinar el monto de la misma, teniendo en cuenta los factores salariales devengados en el último año de servicios. Adicionalmente, se deberá determinar si procede la compensación respecto de todos los pagos acordados en la transacción suscrita por las partes y si hay lugar a condenar en costas a ECOPETROL.

CONSIDERACIONES

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 01

- A folio 18, cédula de ciudadanía del demandante donde se acredita que nació el 28 de septiembre de 1964.
- A folio 19, certificación laboral expedida por Ecopetrol el 2 de mayo de 2023.
- A folio 23, solicitud de reconocimiento pensional enviada a Ecopetrol.
- A folio 26, respuesta negativa de Ecopetrol.
- A folio 29 - 77, desprendibles de nómina.

Archivo 06

- A folio 158, certificación CETIL.
- A folio 171 - 186, acta de transacción suscrita entre las partes.
- A folio 187- 214, certificados de aportes.

Caso concreto:

Pensión de jubilación artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo

Teniendo en cuenta el recurso de apelación presentado por la apoderada de Ecopetrol, se procederá a estudiar, en primer lugar, si al demandante le asiste derecho al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación prevista en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto a la aplicación de dicha norma a los trabajadores de Ecopetrol, la Corte Constitucional expuso en la sentencia SU165-22 lo siguiente:

“ ...

4. El régimen pensional de Ecopetrol

112. La antigua Empresa Colombiana de Petróleos, actualmente Ecopetrol S.A., fue constituida mediante el Decreto 30 de 1951 (adicionado por el Decreto 2027 de 1951), como una empresa industrial y comercial del Estado del orden nacional. Luego, la compañía fue transformada en una sociedad pública por acciones -como sociedad anónima-, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, de conformidad con el artículo 33 del Decreto Ley 1760 de 2003. Después, Ecopetrol S.A. se transformó en una sociedad de economía mixta de carácter comercial, del orden nacional, vinculada a la misma cartera, sujeta al régimen del derecho privado, según lo dispuesto en la Ley 1118 de 2006 (artículo 6).

113. Desde su creación, por mandato del artículo 1 del Decreto 2027 de 1951, los trabajadores de Ecopetrol S.A. se rigieron por las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo. Esto último se mantuvo con la expedición de la Ley 1118 de 2006. En cuyo artículo 6 se dispuso:

“ARTÍCULO 7. RÉGIMEN LABORAL. Una vez ocurra el cambio de naturaleza jurídica de Ecopetrol S. A., la totalidad de los servidores públicos de Ecopetrol S. A. tendrán el carácter de trabajadores particulares y por ende, a los contratos individuales de trabajo continuarán aplicándoles las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo y en el Acuerdo 01 de 1977, según sea el caso, con las modificaciones y adiciones que se presenten.”

114. Lo expuesto quiere decir que la compañía tenía su propio régimen laboral y, en concreto, pensional. En ese orden, tanto las pensiones legales de jubilación como las pactadas convencionalmente se encontraban a cargo de Ecopetrol S.A. Esto fue reconocido por la Ley 100 de 1993, que en el artículo 279 estableció que los trabajadores de esa empresa se encontraban exceptuados del régimen general de pensiones. Sobre este particular, la disposición mencionada señaló que,

“el presente régimen de Seguridad Social, no se aplica a los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos, ni a los pensionados de la misma. Quienes con posterioridad a la vigencia de la presente Ley, ingresen a la Empresa Colombiana de Petróleos-Ecopetrol, por vencimiento del término de contratos de concesión o de asociación, podrán beneficiarse del régimen de Seguridad Social de la misma, mediante la celebración de un acuerdo individual o colectivo, en término de costos, forma de pago y

tiempo de servicio, que conduzca a la equivalencia entre el sistema que los ampara en la fecha de su ingreso y el existente en Ecopetrol (...)"[79].

115. *Luego, el Decreto 807 de 1994, que reglamentó el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, estableció que el régimen de seguridad social de Ecopetrol S.A. continuaría aplicándose bajo el sistema de seguridad social previsto para aquellos. Es decir, para los trabajadores de la compañía de petróleos continuaría aplicándose: (i) el artículo 260 del C.S.T. (ii) la Convención Colectiva de Trabajo. (iii) El Acuerdo 01 de 1977 de la Junta Directiva de Ecopetrol S.A. (iv) Todas las normas internas de la empresa que regían antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993[80].*

116. *En concreto, el artículo 260 del C.S.T. fue derogado expresamente por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993. Sin embargo, por razón del régimen exceptuado de Ecopetrol S.A., previsto en el artículo 279 de la misma disposición normativa, la pensión legal de jubilación continuó siendo aplicable a los trabajadores de la empresa.*

117. *Posteriormente, la Ley 797 de 2003 modificó el artículo 15 de la Ley 100 de 1993. En consecuencia, se dispuso la afiliación obligatoria Sistema General de Pensiones de los servidores públicos que ingresaran a Ecopetrol a partir de la entrada en vigencia de esa norma legal (el 29 de enero de 2003). Sin embargo, se mantuvo la excepción contenida en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, para los trabajadores que fueron vinculados antes de esa fecha.*

118. *Mediante laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio de fecha 9 de diciembre de 2003, aclarado y complementado el 17 de diciembre de 2003 y el 23 de julio de 2004, se introdujeron reformas en materia pensional, así:*

“15. Pensiones

En adelante, a partir de la ejecutoria del presente Laudo Arbitral, el sistema de pensiones previsto en la convención colectiva de trabajo en los artículos 109, parágrafos 1, 2, y 30, 110, 111, 112 con sus dos parágrafos que hacen parte del capítulo XIII - Primas y Prestaciones Extralegales, única y exclusivamente se aplicará a los trabajadores de ECOPETROL actualmente vinculados con contrato de trabajo y que se benefician de la convención, quienes mantendrán el régimen convencional existente con sus condiciones y prerrogativas para continuar accedido (sic) a la pensión de jubilación o vejez en los términos en ella previstos.

Los nuevos trabajadores. esto es, las personas que se vinculen con ECOPETROL a partir de la ejecutoria del presente Laudo arbitral, se

pensionarán en los términos, con las exigencias y requisitos que exija la ley”.

119. Como se explicó en el título referido al alcance del A.L. 01 de 2005, la enmienda constitucional del artículo 48, eliminó los regímenes especiales y exceptuados y estableció la fecha límite del 31 de julio de 2010. Con todo, en el parágrafo transitorio 2° del A.L. 01 de 2005, se estableció lo siguiente:

“Sin perjuicio de los derechos adquiridos, el régimen aplicable a los miembros de la Fuerza Pública y al Presidente de la República, y lo establecido en los parágrafos del presente artículo, la vigencia de los regímenes pensionales especiales, los exceptuados, así como cualquier otro distinto al establecido de manera permanente en las leyes del Sistema General de Pensiones expirará el 31 de julio del año 2010 (...)”.

120. Lo expuesto, quiere decir que el régimen exceptuado de Ecopetrol S.A. expiró el 31 de julio de 2010. En consecuencia, para que los trabajadores de esa compañía fuesen beneficiarios de la pensión legal o la pensión convencional, debían haber adquirido el derecho antes de la entrada en vigencia del A.L. 01 de 2005.

5. La pensión legal del artículo 260 del C.S.T.

121. Como se explicó en el título anterior, la pensión legal de jubilación le era aplicable a los trabajadores de Ecopetrol S.A., antes de la entrada en vigencia del A.L. 01 de 2005. El artículo 260 del C.S.T., dispone lo siguiente:

“1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio”.

122. La Corte Suprema de Justicia en la Sala Laboral (permanente y de descongestión)^[81] ha interpretado que el artículo 260 del C.S.T. estableció dos requisitos para disfrutar de la pensión legal de jubilación.

El primero relacionado con la adquisición del derecho, para lo cual basta con cumplir los 20 años de servicio previstos en esa norma. El segundo, relacionado con la exigibilidad de la prestación, lo cual depende de que se cumpla la edad de 50 años. Puntualmente, ese tribunal ha sostenido que,

“para la Sala resulta pertinente advertir que, de cara a la especial situación de derogatoria de los regímenes especiales y exceptuados, en virtud de lo previsto en el Acto Legislativo 1 de 2005, el actor sí tenía un derecho adquirido a la pensión de jubilación del artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, porque había cumplido los 20 años de servicios a la empresa con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la citada reforma constitucional.

En efecto, si bien es cierto que, en otros contextos de contornos diferentes a los que caracterizan este asunto, esta Sala de la Corte ha precisado que la pensión de jubilación prevista en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo solo se consolida o adquiere plenamente con el cumplimiento de los dos requisitos de tiempo y edad, (CSJ SL, 22 nov.2011, rad. 35713, CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 43806, CSJ SL8093-2014), lo cierto es que, de conformidad con el inciso segundo de la mencionada norma «...el trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.»

Esto es que, en los precisos términos de la norma, el trabajador que cumple los 20 años de servicio, como en el caso del actor, puede retirarse y esperar el cumplimiento de la edad para consolidar el derecho a la pensión”^[82].

123. Teniendo en cuenta que el A.L. 01 de 2005 dejó a salvo los derechos adquiridos. Estos entendidos como aquellos que entraron al patrimonio de una persona, por cuanto cumplió los requisitos exigidos para ello. Para acceder al reconocimiento de la pensión legal del artículo 260 del C.S.T. es preciso que el trabajador acredite haber adquirido el derecho antes del 31 de julio de 2010, independientemente de que pueda hacerlo exigible después de esa fecha límite. Dicho de otro modo, para que haya lugar al reconocimiento de la pensión legal, el trabajador debe haber cumplido veinte años de servicio antes de la vigencia del A.L. 01 de 2005. Con todo, debe precisarse que la pensión legal excluye la pensión convencional, lo que significa que el trabajador no puede disfrutar de ambas prestaciones de forma simultánea.

...”

Atendiendo la jurisprudencia antes relacionada, se tiene que los trabajadores de ECOPETROL para ser beneficiarios de la pensión consagrada en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo por ser el régimen aplicable antes de la vigencia la Ley 797 de 2003, al ser excluidos inicialmente del Sistema General de Pensiones, en virtud del artículo 279 de la Ley 100 de 1993, deben reunir el requisito de veinte (20) años de servicio de manera previa al 31 de julio de 2010, fecha límite señalada por el Acto Legislativo 01 de 2005 para la pérdida de vigencia de regímenes especiales y exceptuados.

Lo anterior porque de conformidad con la jurisprudencia en mención, el requisito de edad se puede cumplir en fecha posterior a dicha data, por lo que en este caso no es relevante que el demandante haya nacido el 28/09/1964.

Ahora, al revisar los elementos de prueba obrantes en el expediente se encuentra que el actor cumple el requisito de 20 años de servicio antes del 31 de julio de 2010, tal como se desprende de la certificación laboral visible a folio 19 del archivo 01, en que para tal fecha había laborado al servicio de la entidad 23 años, 7 meses y 9 días, así:

DESDE	HASTA	TIPO DE CONTRATO
04/11/1986	03/11/1988	Temporal
21/12/1988	02/07/2020	Indefinido

De ahí que, si el actor, al 31 de julio de 2010, ya contaba con más de 20 años de servicio, se colige tenía causado su derecho a la pensión de jubilación y podía esperar a cumplir la edad de 55 años para exigir su reconocimiento, lo cual ocurrió el 28 de septiembre del 2019, sin que la norma constitucional referida —Acto Legislativo 01 de 2005— pudiera afectarlo, porque, como se vio, ya tenía un derecho adquirido, por lo que no hay lugar a revocar la decisión del reconocimiento pensional otorgado por la Juez de primera instancia.

Ahora, respecto del valor de la pensión, punto que fue apelado por ambas partes, se precisa que el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que la pensión de jubilación corresponderá al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

Al respecto, aduce la parte activa que para el cálculo de dicho promedio se deben tener en cuenta los pagos por los siguientes conceptos: tiempo regular, permiso remunerado, prima de antigüedad, vacaciones en dinero, prima de vacaciones, subsidio de arriendo y prima convencional; mientras

que la apoderada de Ecopetrol, presentó oposición clara y expresa indicando que no todos los factores constituyen salario y por ende no es posible acceder a la petición del demandante.

Al revisar la liquidación efectuada en primera instancia, y conforme a la aclaración de la sentencia realizada por la Juez *a quo* ante la solicitud de las partes, se advierte que se determinó un ingreso base promedio de \$25.576.948, al cual se le aplicó el 75% para efectos de la liquidación. Para ello, el despacho consideró como factores el tiempo regular, permiso remunerado, subsidio de arriendo, subsidio de transporte legal, diferencial de transporte y subsidio de alimentación convencional.

Ahora bien, respecto del carácter salarial o no de los pagos, se recuerda que únicamente se entiende como salario aquello que recibe el trabajador como retribución directa por la prestación del servicio. En este sentido, ha considerado la Corte Suprema de Justicia que no todo lo que recibe el trabajador por parte del empleador constituye salario, pues es necesario que dicho pago se otorgue como una contraprestación directa del servicio prestado. Al respecto, la Corte se ha pronunciado en sentencias como la SL5621-2018, reiterada en la CSJ SL4850-2019 y, más recientemente, en la CSJ SL1662-2021, en la cual se señaló:

Para responder al reproche planteado por el recurrente en este aspecto, se hace necesario recordar que esta Sala ha dicho de manera reiterada y pacífica que la facultad prevista en la Ley 50 de 1990 artículos 14 y 15, que modificaron los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, no consagran la libertad al empleador o a las partes para determinar que un pago remuneratorio del servicio personal deja de serlo por virtud de ese acuerdo.

Esta Sala en la sentencia SL7820-2014 radicación n.º 438 del 18 de junio de dos mil catorce 2014, acerca de la interpretación del artículo 127 del C.S.T. expuso:

Es decir, para el impugnante, el presupuesto de la naturaleza salarial consistente en que el pago se haga como contraprestación directa del servicio se deriva de la sola condición de ser trabajador para quien lo sufraga, lo cual es equivocado, por cuanto, de aceptarse esta tesis, se llegaría a la situación de que todo lo que recibe el trabajador de su empleador, por el solo hecho de ser trabajador, es salario, inteligencia que no se desprende del artículo 127 en comento, toda vez que esta exige de forma clara, para que un pago sea considerado como salario, que se haga como retribución directa del servicio.

En la sentencia SL9827-2015 radicación n.º 46167 de 29 de julio de 2015, sobre el alcance del artículo 128 del CST, esta Sala de la Corte, explicó:

Ahora bien, aunque esta Sala de la Corte ha sido enfática y clara en precisar que las cláusulas de exclusión salarial, pactadas al amparo de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no deben ser admitidas inexorablemente, por el solo hecho de su existencia, pues esa facultad de las partes no es absoluta y «...no puede interpretarse de tal forma que implique el total arbitrio de las partes para negarle la condición de salario a retribuciones que por ley la tienen.» (CSJ SL, 12 feb. 2003, rad. 5481, CSJ SL, 12 jul. 2011, rad. 38832, CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475).

De conformidad con lo expuesto, no todo pago que recibe el trabajador constituye salario, sino que para determinar su carácter, no basta con que se entregue de manera habitual o que sea una suma fija o variable, sino que se debe examinar si su finalidad es remunerar de manera directa la actividad que realiza el asalariado, característica que no se predica del estímulo al ahorro por cuanto como se indicó, se trató de una suma de dinero que percibió el actor a través de aportes voluntarios que le eran consignados al fondo de pensiones al que pertenecía, cuyo origen fue la política de compensación salarial que estableció ECOPETROL.

Para los efectos del presente caso, y sin desconocer que la sentencia citada se refiere específicamente a los aportes voluntarios, lo cierto es que, para determinar si un concepto tiene naturaleza salarial, debe establecerse si constituye o no una retribución directa por la prestación del servicio.

Adicionalmente, de lo expuesto en el hecho 9 de la demanda, se advierte que algunos de esos rubros tienen su origen en la convención colectiva de trabajo, tales como la prima de antigüedad, la prima de vacaciones, el subsidio de arriendo y la prima convencional. En cuanto a los beneficios habituales u ocasionales, ya sean pactados convencional o contractualmente, o reconocidos de manera extralegal por el empleador, estos pueden tener o no carácter salarial, dependiendo de lo que se haya acordado expresamente entre las partes; y, en ausencia de una regulación expresa, se regirán por las disposiciones legales vigentes.

En el presente asunto, la parte activa no cumplió con la carga probatoria que le correspondía y no aportó las convenciones colectivas que estuvieron

vigentes en el último año de servicio del demandante, por lo que no se puede establecer si en dicho acuerdo se les concedió carácter salarial o no a los emolumentos que hoy se reclaman como salariales, por lo que atendiendo a las disposiciones legales vigentes, únicamente hay lugar a reconocerle carácter salarial a los rubros que en los desprendibles de nómina aportados se denominan tiempo regular y permiso remunerado, sin que sea posible considerar que las vacaciones en dinero o las primas sobre vacaciones constituyen salario, puesto que las vacaciones son un descanso remunerado, en cuanto a las demás primas solicitadas y subsidios, no se conocen los requisitos de su causación y tampoco se evidencia que retribuyan directamente el servicio del trabajador, por lo que tampoco hay lugar a tenerlo en cuenta como salario.

Así las cosas, al realizar la liquidación con los valores que se evidencian en los desprendibles de nómina por concepto de tiempo regular y permiso remunerado, se obtuvo el siguiente valor de pensión para el 3 de julio de 2020, día siguiente al retiro del servicio:

Promedio último año de servicio							
<i>Año 2019</i>							
Fecha Inicial	Fecha Final	Número días	Salario mensual	Salario diario	Salario anual	Salario promedio diario	Salario promedio mensual
03/07/19	31/07/19	28	22.095.851	736.528	20.622.794		
01/08/19	31/08/19	30	22.095.852	736.528	22.095.852		
01/09/19	30/09/19	30	22.095.852	736.528	22.095.852		
01/10/19	31/10/19	30	22.095.851	736.528	22.095.851		
01/11/19	30/11/19	30	22.095.852	736.528	22.095.852		
01/12/19	31/12/19	30	22.095.852	736.528	22.095.852		
<i>Total días</i>		178			131.102.053	\$ 736.528	\$ 22.095.852
<i>Año 2020</i>							
Fecha Inicial	Fecha Final	Número días	Salario mensual	Salario diario	Salario anual	Salario promedio diario	Salario promedio mensual
01/01/20	31/01/20	30	23.311.124	777.037	23.311.124		
01/02/20	28/02/20	30	23.311.124	777.037	23.311.124		
01/03/20	31/03/20	30	23.311.124	777.037	23.311.124		
01/04/20	30/04/20	30	23.311.124	777.037	23.311.124		
01/05/20	31/05/20	30	23.311.124	777.037	23.311.124		

01/06/20	30/06/20	30	23.311.124	777.037	23.311.124		
01/07/20	02/07/20	2	23.311.124	777.037	1.554.075		
Total días		182			141.420.819	\$ 777.037	\$ 23.311.124

Cálculo							
AÑO	Nº. Días	IPC inicial	IPC final	Factor de indexación	Sueldo promedio mensual	Salario actualizado	Salario anual
2019	178	100,00	103,80	1,038	\$ 22.095.852	22.935.494	\$ 136.083.931
2020	182	103,80	103,80	1,000	\$ 23.311.124	23.311.124	\$ 141.420.819
Total días	360	Total devengado toda la vida laboral				actualizado	\$ 277.504.750
Total semanas	51,43	Ingreso Base Liquidación					\$ 23.125.396
		Porcentaje aplicado					75%
		Primera mesada					\$ 17.344.047

El IBL que fue actualizado de acuerdo a lo señalado en sentencia CC C-862-2006 (ver SL 3194-2020¹).

En ese entendido, hay lugar a modificar la sentencia de primera instancia en el entendido que la primera mesada pensional, pagadera a partir del 3 de julio de 2020 asciende a la suma de \$17.344.047, la cual deberá ser

¹ Acorde con lo expuesto en líneas precedentes, al demandante le asiste el derecho a la pensión legal de jubilación, una vez se retire o deje de prestar sus servicios a la empresa petrolera, en los términos que prevé el art. 260 del CST, equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio. Por tratarse de una pensión legal, no se encuentra afectada por el Acto Legislativo 01 de 2005. Al momento en que se conceda la prestación, la accionada deberá actualizar el IBL, de acuerdo a lo señalado en sentencia CC C-862-2006, que en punto a la indexación en este tipo de pensiones, indicó:

Como antes se anotó, corresponde al Legislador en ejercicio de su libertad de configuración determinar los mecanismos idóneos para mantener la capacidad adquisitiva de las pensiones, no obstante, frente a la ausencia de una previsión legal al respecto, laguna normativa que afecta desfavorablemente a una categoría determinada de pensionados, aquellos cobijados por el artículo 260 del C. S. T., y que por lo tanto vulnera distintos derechos constitucionales amén de resultar contraria a principios consagrados en la Carta de 1991 -tales como el principio de in dubio pro operario, y el principio de Estado social de derecho- es preciso adoptar un criterio reparador de la afectación constatada. En esa medida se considera que la indexación, al haber sido acogida por la legislación vigente para los restantes pensionados, es un mecanismo adecuado para la satisfacción de los derechos y principios constitucionales en juego.

Lo anterior no significa que a indexación sea el único mecanismo idóneo para la actualización de las mesadas pensionales que pueda implementarse, pues el Legislador en ejercicio de su libertad de configuración puede acudir a otros criterios, siempre y cuando garantice el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones mediante la actualización de la (sic) salario base para su liquidación.

actualizada año a año de conformidad con el IPC certificado anualmente por el DANE.

Adicionalmente, se advierte que en primera instancia se señaló que la pensión del artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo sería compartida con aquella que eventualmente le pueda reconocer COLPENSIONES al demandante, punto respecto del cual solicitó la demandada se le ordenará al demandante que tan pronto cumpla con los requisitos proceda a solicitar a COLPENSIONES el reconocimiento pensional.

En relación con tal punto de apelación, es de señalar que conforme el artículo 16 del Acuerdo 049 de 1990 aprobado por el Decreto 758 de 1990², norma que regula la compartibilidad de pensiones legales, en el momento en que el demandante cumpla con los requisitos legales COLPENSIONES procederá a cubrir la pensión, de tal manera que la solicitud del reconocimiento la puede realizar cualquiera de las partes en la medida en que la subrogación de tal riesgo lo será a partir de la fecha de cumplimiento de los requisitos.

Ahora, dado que es obligación legal el aporte a la Seguridad Social en Salud, se señalará que del retroactivo pensional que se cause desde el 03 de julio de 2020, se autoriza el descuento de los aportes en salud que están a cargo del pensionado, tal y como de vieja data lo ha señalado la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia como por ejemplo en sentencia con radicación 47528 del 6 de marzo de 2012 en la que señaló:

“Esta Sala de la Corte, en la sentencia del 6 de mayo de 2009, Rad. 34601, en punto a los argumentos que acompañan al cargo, estableció *“(…) que el descuento por salud que está a cargo del pensionado en su totalidad, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 143 de la Ley 100 de 1993, es una consecuencia que está estrechamente ligada o inherente al reconocimiento de la pensión, lo que significa que al otorgarse este derecho mediante la acción judicial, el sentenciador está perfectamente facultado para disponer su deducción, teniendo en*

²Acuerdo 049 de 1990. Artículo 16. **Compartibilidad de las pensiones legales de jubilación.** Los trabajadores que al iniciarse la obligación de asegurarse en el Instituto de Seguros Sociales contra los riesgos de invalidez, vejez y muerte, lleven 10 años o más de servicios continuos o discontinuos en una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000.00) moneda corriente o superior, ingresarán al seguro obligatorio como afiliados para el riesgo de invalidez, vejez y muerte. Al cumplirse el tiempo de servicios y la edad exigidos por la ley para las pensiones plenas o especiales en ella consagradas, podrán exigir la jubilación a cargo del patrono y éste estará obligado a pagar dicha pensión de jubilación, pero el patrono continuará cotizando en este seguro hasta cuando el trabajador cumpla con los requisitos mínimos exigidos por el Instituto para otorgar la pensión de vejez, y en este momento, el Instituto procederá a cubrir dicha pensión, siendo de cuenta del patrono únicamente el mayor valor, si lo hubiere, entre la pensión otorgada por el Instituto y la que venía cubriendo al pensionado.

cuenta que es el pagador de la misma el llamado a hacer efectiva tal retención legal, y trasladarla a la correspondiente EPS.”

Lo cual fue reiterado en sentencia SL1373 de 2024, en la que se expuso:

“De todas formas, sobre el tema tratado, esta Corporación tiene definido que los descuentos de la mesada pensional destinados al sistema general de seguridad social en salud son una obligación del pagador de la prestación, que opera por ministerio de ley. Por lo tanto, no requiere una autorización judicial, dado que este mandato se encuentra establecido en los artículos 143 de la Ley 100 de 1993 y 42 del Decreto 692 de 1994 (CSJ SL1169-2019)”.

Excepción de cosa juzgada

En el recurso de apelación presentado por la apoderada de ECOPETROL, indicó que se configuran las causales para dar por demostrada dicha excepción.

Al respecto, se indica que para que se estructure la cosa juzgada, el artículo 303 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud de la remisión contenida en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, señala los presupuestos o elementos que deben acreditarse, los que han sido estudiados por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral - Sentencias SL3441-2019 - Radicación n.º 71027 de 21 de agosto de 2019 y SL4168- 2019 -Radicación n.º 67752 del 2 de octubre de 2019, entre otras:

“La sentencia ejecutoriada proferida en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada, siempre que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto y se funde en la misma causa que el anterior, y que entre ambos procesos haya identidad jurídica de partes” (...).

Elementos que para su procedencia tal como lo ha mencionado la H. Corte Suprema, tienen un límite objetivo y otro subjetivo desarrollado así:

“1) El objetivo. Referido a la cosa sobre la que versó el proceso anterior y, a la causa petendi. El primero constituido por el derecho reconocido, declarado o modificado por la sentencia, en relación con una cosa o varias determinadas, o la relación jurídica declarada, pues sobre la misma cosa pueden existir diversos derechos y, tenerse el mismo derecho sobre diferentes cosas, de tal manera que si falta identidad del

derecho o de la cosa, se estaría en presencia de distintos litigios y pretensiones. En torno al segundo límite, se refiere al fundamento alegado para conseguir el objeto de la pretensión contenida en la demanda, que al mismo tiempo equivale al soporte jurídico de su aceptación o negación por el juzgador en la sentencia y,

2) Límite subjetivo, relativo a las personas que han sido parte en ambos procesos.

De tal manera que si se presenta identidad de objeto, pero varía la causa petendi, no existe identidad objetiva en los dos procesos, mucho menos si no hay identidad de objeto y causa, lo cual, indiscutiblemente significa que tampoco se estará en presencia del fenómeno de la cosa juzgada...”³

La misma Corporación en sentencia SL3649 de 7 de julio de 2021 señaló:

“Vale la pena advertir, por otra parte, que no por el hecho de que en la actual demanda se hubieran incluido diferencias sutiles respecto de la anterior, particularmente en torno al tipo de despido acaecido o de sus características, se torna dificultoso constituir los elementos esenciales de la cosa juzgada, pues, como lo ha adocinado la Corte en repetidas oportunidades, para que se configure dicha excepción, no es necesario que las dos acciones en comparación sean calcadas, sino que el núcleo de la causa petendi, junto con sus bases fundamentales, sean evidentemente análogas, de manera que si el respectivo fallador analizara el nuevo juicio, replantearía inadecuadamente una cuestión definida en un proceso legalmente finiquitado e inmutable (CSJ SL, 18 ag. 1998, rad. 10819, GJ CCLVI, n.º 2495, pág. 146-154, CSJ SL17406-2014 y CSJ SL12686-2016).”

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha indicado la importancia de la inmutabilidad e intangibilidad de los pronunciamientos judiciales, so pena de resquebrajar el principio de seguridad jurídica, en la medida que se podría generar una situación de permanente incertidumbre respecto de la forma como se han de decidir los conflictos. *“(...) el valor de cosa juzgada de que se rodean las sentencias judiciales y la inmutabilidad e intangibilidad inherentes a tales pronunciamientos, pues de no ser así, esto es, de generarse una situación de permanente incertidumbre en cuanto a la forma como se han de decidir las controversias, nadie sabría el alcance de sus derechos y de sus obligaciones correlativas y todos los conflictos serían susceptibles de dilatarse indefinidamente. Es decir, el cuestionamiento de la validez de cualquier sentencia judicial resquebrajaría el principio de seguridad jurídica y*

³ CSJ. Cas. Laboral. Sent. 20998 del 12 de noviembre de 2003

desnudaría la insuficiencia del derecho como instrumento de civilidad (...)” (sentencia T-614 de 2011).

De acuerdo con los conceptos normativos y jurisprudenciales anteriormente referidos aplicados al caso Sub Examine, advierte esta Sala que para que se configure la cosa juzgada es menester que se trate de las mismas partes, la misma causa y el mismo objeto, pero no sólo analizado desde el punto de vista de la demanda y su contestación, sino que implica además un análisis detenido de todos los problemas jurídicos desarrollados al interior del proceso y las resoluciones judiciales que los desataron.

Señaló la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3649 de 2021, *“no es necesario que las dos acciones en comparación sean calcadas, sino que el núcleo de la causa petendi, junto con sus bases fundamentales, sean evidentemente análogas, de manera que si el respectivo fallador analizara el nuevo juicio, replantearía inadecuadamente una cuestión definida en un proceso legalmente finiquitado e inmutable...”*

Descendiendo al caso objeto de estudio se evidencia que se aportó “ACTA DE TRANSACCIÓN” suscrita entre ECOPETROL y el demandante el 2 de julio de 2020 (folio 171, archivo 06), en las que, entre otros asuntos se pactó:

En las condiciones anotadas, manifestamos de común acuerdo lo siguiente:

“1. *Que entre las partes existió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde el día veintiuno (21) de diciembre de mil novecientos ochenta y ocho (1988). Que a partir del día ocho (8) de enero de dos mil veinte (2020), las partes, en pleno uso de sus facultades de manera libre y espontánea, han resuelto dar por finalizado el contrato individual de trabajo por mutuo acuerdo, siendo por lo tanto, el último día de vinculación laboral del (la) trabajador (a) el día ocho (8) de enero del dos mil veinte (2020).*

2. *Que el último cargo desempeñado por el (la) trabajador (a) fue el de Jefe de Dpto de Tránsito Transporte, con un salario básico mensual, equivalente a la suma de VEINTITRES MILLONES TRESCIENTOS ONCE MIL CIENTO VEINTITRÉS pesos M/Cte. (\$23.311.123) el cual se tiene en cuenta para determinar los salarios base de la liquidación final de derechos y prestaciones sociales derivados del contrato individual de trabajo (se anexa copia de la respectiva liquidación).*

3. *Que el (la) trabajador (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA se encuentra amparado por los beneficios establecidos en el Régimen Convencional existente en la Empresa, en el momento de su desvinculación laboral.*

4. Que el total del tiempo neto servido por el (la) trabajador (a) a ECOPETROL S.A., descontadas algunas interrupciones, hasta la fecha indicada como de terminación del contrato individual de trabajo es de TREINTA Y TRES (33) años, CERO (0) meses y QUINCE (15) días y que su fecha de nacimiento es el veintiocho (28) de diciembre de mil novecientos sesenta y cuatro (1964).

5. Que la Junta Directiva de ECOPETROL S.A. aprobó un plan de Retiro en el año 2019, en el cual se autorizó a la empresa a hacer un grupo específico de trabajadores que cumpla las siguientes condiciones: (i) que a la fecha de corte definido por la Empresa, tuvieran veinte (20) años o más de servicios a la Empresa, (ii) que al primero (1) de agosto de 2019, no hayan faltado con culpa a la empresa, y (iii) que a la fecha de corte definido por la Empresa, tengan una edad igual o mayor a cuarenta (40) años y menor de doce (12) años, para cumplir la edad de pensión de vejez establecida en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (actualmente 57 años si es mujer y 62 años si es hombre).

6. Que como quiera que en el caso, el (la) trabajador (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA se encuentra dentro del grupo poblacional definido y en razón a que la terminación del contrato de trabajo es por mutuo consentimiento entre las partes, de acuerdo con el literal b) numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes han decidido TRANSAR, de forma expresa, cualquier eventual reclamación que pudiera presentarse respecto de derechos inciertos y discutibles en razón del desarrollo y terminación de la relación de trabajo, incluidos beneficios extralegales y convencionales, entre otros, específicamente por la naturaleza de los pagos recibidos por el (la) trabajador (a) y la forma de terminación del contrato, mediante el reconocimiento de las prerrogativas no salariales que se relacionan en los documentos adjuntos al presente acuerdo, denominados “GTH-F-521 Documento Explicativo de Ofrecimiento Plan de Retiro” y “GTH-F-518 Formato Contenido del Plan de Retiro”, que para todos los efectos hacen parte integral de esta Acta; las cuales se relacionan a continuación:

a) **RENTA MENSUAL:** Consiste en el pago de una prestación periódica equivalente a la suma de QUINCE MILLONES pesos M/Cte. (\$15.000.000). Esta suma será pagadera a partir de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo hasta que el (la) señor (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA cumpla la edad establecida en la Ley para acceder a la pensión de vejez en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida del Sistema General de Pensiones. El pago de esta suma será reconocido, en su totalidad, sin que haya lugar a pago fraccionado o proporcional.

El valor de la RENTA MENSUAL será actualizada anualmente a partir del 1° de enero de cada año, de conformidad con la Inflación causada (Variación IPC) en el año inmediatamente anterior – 12 meses.

El pago de la RENTA MENSUAL lo realizará el Fondo de Pensiones Protección S.A. el último día de cada mes, a partir del mes siguiente a la fecha en que se haga efectiva la desvinculación. La primera RENTA correspondiente se pagará en el mes en que se haga efectiva, sin que haya lugar al reconocimiento de valores por el tiempo de cabal cumplimiento del contrato por mutuo acuerdo, según la fecha de desvinculación.

En todo caso, el reconocimiento de la RENTA MENSUAL cesará antes del cumplimiento de la edad señalada anteriormente, según sea de hombre o mujer, cuando ocurra cualquiera de los siguientes eventos:

- *Cuando el (la) señor (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA llegue a la edad de pensión de vejez y solicite pensión e invalidez por cumplir con los requisitos establecidos en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o en el Régimen de Ahorro Individual administrado por el Sistema General de Pensiones; o*

Cuando ocurra el fallecimiento del (la) señor (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA.

En este caso el Fondo de Pensiones Protección S.A. reconocerá en un único ...pago, el valor correspondiente a cuatro (4) meses de RENTA, a las personas que el (la) señor (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA designe a continuación, vivas al momento de la fecha de fallecimiento del beneficiario de la RENTA, distribuido en partes iguales:

Nombre:

DORA YULIET CASTILLO LÓPEZ

Identificación:

51871259

Es prerequisite para el reconocimiento de la RENTA MENSUAL que el (la) señor (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA acredite ante el Fondo de Pensiones Protección S.A. su afiliación como independiente a los Sistemas de Seguridad Social en Salud y Pensiones durante todo el tiempo de reconocimiento de la RENTA MENSUAL.

b) PAGO DE APORTES A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD Y PENSIONES:

Sin perjuicio del monto de la RENTA MENSUAL que el Fondo de Pensiones Protección S.A. pagará al (a) ex trabajador (a), dicho fondo pagará por el (la) señor (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA el 100% de los aportes establecidos por Ley a los Sistemas de Seguridad Social en Salud y Pensiones, a la Entidad Promotora de Salud (EPS) seleccionada por el (la) extrabajador (a) y a la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) a la que se encuentre afiliado (a), a partir de la fecha de terminación del

contrato individual de trabajo por mutuo acuerdo y hasta que el (la) seña(ñor) (a) tenga derecho a su pensión de vejez en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida del Sistema General de Pensiones.

Para efectos de lo anterior, se tendrá como Ingreso Base de Cotización (IBC) el IBC promedio de los últimos doce (12) meses calculados a la fecha de corte definida por la empresa, actualizado anualmente a partir del 1º de enero de cada año de conformidad con la inflación causada (Variación IPC) en el año inmediatamente anterior – 12 meses –.

Es prerequisite para el reconocimiento del pago de aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud y Pensiones que el (la) señor (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA acredite ante el Fondo de Pensiones Protección S.A. su afiliación como independiente a los Sistemas de Seguridad Social en Salud y Pensiones, a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo, el (la) extrabajador (a) se debe mantener afiliado durante todo el periodo de cobertura.

En todo caso, el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social cesará antes del cumplimiento de la edad señalada en la Ley para el acceso a la pensión de jubilación, conforme con lo establecido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida del Sistema General de Pensiones, cuando ocurra cualquiera de los siguientes eventos:

- Cuando el (la) señor (a) CESAR LUIS BARCO GARCÍA le sea reconocida una pensión de jubilación, vejez o invalidez por reunir con algún fondo de pensiones los requisitos exigidos por la Ley para el Sistema de Ahorro Individual con Solidaridad del Sistema General de Pensiones de Colombia.*
- Cuando ocurra el fallecimiento del (la) señor (a) **CESAR LUIS BARCO GARCÍA**. En este caso, no habrá lugar al pago de cotizaciones a los subsistemas de Salud y Pensiones que forman parte del Sistema Integral de Seguridad Social de Colombia a favor de las personas que accedan de manera proporcional a la RENTA por fallecimiento del beneficiario de la misma.*

Ahora bien, aunque en el asunto no se discute la validez de la transacción en comento, encuentra la Sala que dicho acuerdo no puede tener efectos de cosa juzgada frente a la pensión legal de jubilación, por cuanto esta corresponde a un derecho cierto e indiscutible cuando se encuentra causado y, por ende, no es ni transigible ni conciliable, así lo estimó la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 4575 de 2020, al señalar:

*“Sobre este punto, la Sala resalta **que el derecho al pago de los aportes al sistema pensional, al igual que el derecho pensional de origen legal y extralegal cuando se encuentra causado, no es transable ni conciliable, por tener carácter***

cierto e indiscutible. *En ese sentido, esta corporación es clara al sostener que la autonomía de las partes tiene límites, en tanto los principios legales y constitucionales proscriben la posibilidad de renunciar a beneficios mínimos laborales, tal como lo adocrinó en sentencia CSJ SL4525 -2018 cuando dijo:*

*En los referidos preceptos legales, en armonía con el artículo 53 de la CN, se encuentra el fundamento normativo del llamado «orden público laboral», el cual conforme se estableció en sentencia CSJ SL, 21 feb. 2012, rad. 39601, se refiere a las normas necesarias para la convivencia y el disfrute efectivo de los derechos dentro del Estado, y está conformado por normas constitucionales y legales imperativas y coercitivas, que rigen en el ámbito de las relaciones de trabajo, constituyendo «una limitante al principio de la libertad contractual, pues se configura por preceptos que el Estado ha erigido como guardianes de principios vitales de la sociedad, no renunciables ni susceptibles de ser modificados o derogados por las partes, salvo –como lo afirma la norma últimamente citada- “los casos expresamente exceptuados por la ley”, so pena de ineficacia», de allí que en materia del derecho al trabajo y de la seguridad social, las normas de orden público establecen aquellos derechos mínimos que limitan la autonomía de la voluntad, irradiando así el espíritu eminentemente tuitivo del derecho laboral, de proteger prevalentemente a los trabajadores. **Partiendo de las anteriores premisas, la Corte ha establecido que tratándose de derechos laborales o de la seguridad social, la regla general es la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos contemplados en los artículos 14 del CST, 3° de la Ley 100 de 1993 y 53 de la CN, entre otros, de modo tal que la conciliación solo resulta admisible respecto de derechos inciertos y discutibles, tal como lo prevé el artículo 15 del CST. (...)***

*Aunque pudiera decirse que la dicha regla general está referida a la irrenunciabilidad de los derechos cuya fuente es la ley, abriendo la muy discutible posibilidad de la renuncia a los derechos laborales originados en otra fuente, **una tal apreciación pierde firmeza ante el artículo 15 del CST, porque un derecho causado, uno que está ya en el patrimonio del trabajador, no admite negociación alguna,** y porque la dicha norma solo permite la renuncia, a través de la transacción, cuando de derechos inciertos y discutibles se trata; como también lo dice la norma sobre conciliación.*

(...)

A su turno, en sentencia CSJ SL, 17 feb. 2009, rad. 32051; la Corte recordó lo siguiente: [...] esta Sala de la Corte ha explicado que ‘... **el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra.** Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales’ (Sentencia del 14 de diciembre de 2007, radicación 29332)’.

Sumado a ello, de la lectura de la prerrogativa denominada RENTA MENSUAL otorgada al accionante en la conciliación, se advierte que en manera alguna se asemeja a una pensión de jubilación, pues lo que allí se otorgó fue el pago de una prestación periódica mensual que en nada se relaciona a una mesada pensional ni mucho menos a lo solicitado dentro de este trámite que es una pensión de jubilación en aplicación del artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual difiere en el objeto.

En esa dirección, no hay lugar a declarar probada la excepción de cosa juzgada.

Excepción de compensación y aportes realizados a COLPENSIONES

Si bien no se interpuso recurso de apelación respecto de la orden emitida por la Juez de primera instancia de aplicar la compensación sobre los valores adeudados por pensión de jubilación y los ya pagados por concepto de renta mensual, decisión que se mantendrá incólume al no ser objeto de controversia, la apoderada de Ecopetrol sostiene que también debe aplicarse

la compensación sobre otros factores pagados al demandante, como los aportes realizados a Colpensiones.

Sin embargo, se advierte que dichos rubros, a diferencia de la renta vitalicia, no fueron pagados directamente al demandante, sino al fondo de pensiones y, si bien fueron en su beneficio, lo cierto es que ese acuerdo de pago de aportes nació de la voluntad conjunta del demandante y de Ecopetrol, sin que se evidencie causa alguna que justifique su compensación dentro del presente proceso.

Adicionalmente, debe resaltarse que la finalidad de tales aportes es contribuir al Sistema General de Pensiones, con el propósito de que el actor cumpla los requisitos exigidos para acceder a la pensión prevista en dicho régimen. Por tal razón, no hay lugar a acceder a la solicitud de la parte apelante, sin que ello implique un enriquecimiento sin justa causa en favor del trabajador, pues se reitera, la causa de dicho pago no fue otra que el acuerdo de voluntades de las partes, plasmado en el contrato de transacción, aunado a que son dichos aportes lo que permiten la compartibilidad de la pensión ordenada en primera instancia.

En cuanto a la indexación del retroactivo y que fue ordenada de manera oficiosa por la Juez, lo cual fue reprochado por la apoderada de Ecopetrol, se trae a colación la sentencia SL1554-2025, en donde se dispuso: *“Respecto de este reproche, netamente jurídico, debe indicarse que la jurisprudencia de la Sala ha adocrinado que el otorgamiento de la indexación debe reconocerse de forma oficiosa por los jueces del trabajo, bajo el entendimiento de que no se trata de una concesión adicional o un enriquecimiento y/o afectación a las partes, sino que se trata de corregir la perdida adquisitiva del dinero que es un fenómeno que afecta a todas las prestaciones pensionales y que debe ser otorgado, inclusive, cuando las partes no lo soliciten o lo reclamen.”* (subrayado propio del texto).

De conformidad con lo expuesto, no hay lugar a revocar la indexación ordenada.

Finalmente, respecto del desconocimiento que aduce la apoderada de Ecopetrol se hizo de la sentencia SL721-2023, se advierte que la misma resuelve una situación de una pensión de jubilación regulada en el artículo 10 de la Convención Colectiva 2009 - 2014, situación fáctica que no se presenta en el caso bajo análisis, por lo que no hay lugar a su aplicación.

Con relación al punto de apelación ECOPETROL en cuanto a la imposición de las costas procesales, es de anotar que el numeral 1° del artículo 365 del

Código General del Proceso señala que la parte vencida en juicio será condenada en costas procesales, y como en el presente caso, la juez de primera instancia las halló causadas hay lugar a confirmar la decisión de primera instancia en este punto.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se dispondrá la remisión de copia de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el numeral PRIMERO de la sentencia proferida el 29 de enero de 2025 por el Juzgado Cuarenta y Dos (42) Laboral del Circuito, por las razones expuestas, el cual quedará así:

PRIMERO: DECLARAR que el señor CESAR LUIS BARCO GARCIA, identificado con C.C 79.319.805 tiene derecho al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación contenida en el artículo 260 del CST a partir del 03 de julio de 2020 en cuantía inicial de \$17.344.047. Advirtiéndose, en todo caso, que la misma será compartida con la eventual pensión que cause el actor en sistema de pensiones, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

Autorizar a ECOPETROL que del retroactivo pensional generado efectúe los descuentos de aporte en salud correspondientes.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia proferida el 29 de enero de 2025 por el Juzgado Cuarenta y Dos (42) Laboral del Circuito, conforme a lo expuesto.

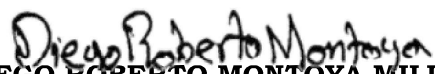
TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: SE ORDENA por secretaría remitir copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: ÁNGELA LILIANA RINCÓN UNIBIO

DEMANDADO: VIDRIO AL ARTE S.A.S

RADICACIÓN: 11001 31 05 008 2023 00452 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentando por el apoderado de la parte DEMANDANTE contra la sentencia proferida el 24 de febrero de 2025, por el Juzgado Octavo (8°) Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de septiembre de 2017 al 1 de junio de 2020, que su terminación se produjo sin justa causa, y, como consecuencia de lo anterior, se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, salarios dejados de percibir desde el despido, indemnización moratoria, intereses a las cesantías y la indemnización prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, prima de servicios y vacaciones por todo el tiempo laborado, al reconocimiento y pago de daños y perjuicios, daño emergente, lucro cesante por despido injustificado y perjuicios morales, indexación, lo ultra y extra petita, costas y agencias en derecho (archivo 02 y 07).

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad VIDRIO AL ARTE S.A.S. para

desempeñar el cargo de Jefe de Recursos Humanos desde el 11 de septiembre de 2017 hasta el 1 de junio de 2020.

Durante el período de emergencia sanitaria por el COVID-19, acordó con el gerente general realizar trabajo en casa, para lo cual autorizó llevarse dos computadores de la empresa dejándolos registrados. A mediados de mayo de 2020, devolvió dichos equipos, y uno de ellos fue entregado personalmente en la sede de la empresa. El 21 de mayo de 2020, elaboró un acta de entrega, en la que se negó a colocar una fecha distinta a la real, como se le solicitó.

El 1 de junio de 2020, al finalizar su jornada, fue citada por el gerente, el abogado externo y la auxiliar contable, y sin previa diligencia de descargos, le comunicaron verbalmente su despido, entregándole una carta que alegaba como justa causa inconsistencias relacionadas con el equipo de cómputo y su acta de entrega, sin que se sustentara legalmente con base en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

Posteriormente, mediante petición solicitó que se rectificara la información consignada en la certificación laboral, dado que la empresa venía suministrando datos inexactos a terceros, como el cargo desempeñado, señalando falsamente que fue auxiliar, y emitiendo conceptos subjetivos, sin embargo, la empresa se negó a corregir la información, manifestando que lo consignado en la certificación correspondía a sus archivos internos.

Adujo que durante toda la vigencia del contrato no le fueron reconocidos ni pagados los aumentos mínimos de ley establecidos anualmente por el gobierno, lo cual se evidencia en la liquidación final, en la que se toma como salario base la suma de \$1.102.345, inferior al que debía corresponder por aplicación de dichos incrementos.

Finalmente, señaló que cumplió sus funciones con responsabilidad, bajo subordinación, y sin llamados de atención previos, por lo cual el despido resulta injustificado.

VIDRIO AL ARTE S.A.S. contestó la demanda y se opuso a las pretensiones, con fundamento en que la terminación del contrato laboral se efectuó conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente, razón por la cual no resulta procedente el reconocimiento de una reliquidación salarial ni de indemnización alguna por la finalización del vínculo contractual.

Propuso como excepciones previas las que denominó prescripción e inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones, y como excepciones de

fondo inexistencia de reconocimiento de reliquidación de prestaciones sociales, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, compensación, buena fe, pago, inexistencia de las condenas reclamadas, prescripción, inexistencia de los hechos reclamados, inexistencia de la carga de la prueba por la parte actora e inexistencia de la indemnización moratoria reclamada (archivo 10).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Octavo (8°) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 24 de febrero de 2025; declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de septiembre de 2017 hasta el 1 de junio de 2020; declaró probado el medio exceptivo de inexistencia de la obligación propuesto por la demandada y la absolvió de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

Como fundamento de su decisión, señaló la a quo que no fue objeto de discusión la existencia de la relación laboral entre las partes, y tampoco los extremos temporales de la misma desde el 11 de septiembre de 2017 al 1 de junio de 2020, en el que la actora se desempeñó en el cargo de Jefe de Recursos Humanos.

Con base en los testimonios y documentos obrantes en el proceso, el despacho concluyó que sí existió justa causa considerando que la trabajadora incurrió en una conducta que quebrantó la confianza necesaria en el desarrollo de su cargo como jefe de recursos humanos. Se resaltó la contradicción entre su afirmación respecto que el computador estaba en el área de sistemas y el hecho probado que lo tuvo en su poder hasta el día siguiente según el acta de entrega firmada por ella misma, que esta falta a la verdad, unida al cargo que ocupaba, fue considerada suficiente para justificar el despido conforme a los numerales 1° del artículo 60 y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre la ausencia de una diligencia de descargos, el juzgado precisó que esta no era exigible en tanto el despido no constituía una sanción disciplinaria y no existía norma que obligara a adelantar dicho trámite en casos como el presente, interpretación que había sido reiteradamente acogida por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

En relación con la prescripción indicó que el contrato finalizó el 1 de junio de 2020 y que la demanda fue presentada el 16 de noviembre de 2023, por lo que, aplicando el término de prescripción de tres años, se encontraban

prescritas las pretensiones relacionadas con hechos ocurridos antes del 16 de noviembre de 2020.

Frente a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., señaló que es improcedente por cuanto se probó que la demandada pagó salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato. La indemnización por despido sin justa causa, al no ser una prestación social, no genera la procedencia de dicha sanción.

En cuanto a la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación oportuna de cesantías, indicó que no procede, dado que la actora confesó haber recibido consignaciones durante toda la relación laboral, que incluso si no se hubiese consignado lo correspondiente a 2020, esta obligación vencía el 15 de febrero de 2021, fecha en la que ya no existía vínculo laboral, por lo que el valor debía incluirse en la liquidación final, como efectivamente ocurrió.

Respecto a la reliquidación salarial por incrementos del salario mínimo, el juzgado indicó que la ley solo obliga al aumento cuando se devenga el salario mínimo legal mensual vigente, lo que no era el caso de la demandante quien percibía un salario superior.

Finalmente, sobre los perjuicios morales y materiales, el juzgado precisó que su procedencia exigía prueba específica, la cual no había sido allegada.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte **DEMANDANTE** señaló en su recurso que durante el proceso quedó demostrado que la terminación del contrato de trabajo se produjo sin que se hubiese adelantado un proceso disciplinario conforme a los requisitos mínimos legales. Adujo que a la demandante no se le permitió ejercer su derecho a la defensa, ni fue informada con claridad sobre los hechos que se le imputaban, ni mucho menos se le brindó la oportunidad de controvertir las acusaciones.

Indicó que la decisión de la juez desconoció principios fundamentales del derecho laboral como el principio de favorabilidad, el derecho al acceso a la justicia, y el derecho al debido proceso, al validar un despido sin justa causa y sin que existiera sustento real ni cumplimiento del procedimiento legal para su ejecución.

Además, señaló que al momento de la terminación del contrato la demandante atravesaba una situación económica difícil, derivada de las

secuelas sociales y económicas de la pandemia, circunstancia que agravó la afectación generada por la terminación injustificada del vínculo laboral.

Por todo lo anterior, solicitó al despacho revocar la sentencia impugnada, y declarar que la terminación del contrato fue sin justa causa, y, en consecuencia, se ordene el reconocimiento y pago de las acreencias laborales que correspondan, incluyendo las indemnizaciones legales.

ALEGACIONES

Los apoderados de las partes no presentaron alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

1. Analizar si el despido de la demandante devino o no en injusto.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 04

- A folios 1-3, contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 11 de septiembre de 2017.
- A folio 4, terminación unilateral del contrato de trabajo.
- A folio 5, certificado laboral expedido por VIDRIO AL ARTE S.A.S.
- A folio 6, liquidación del contrato de trabajo.
- A folio 7, Paz y salvo.
- A folio 8, acta de entrega computador.
- A folios 9-11, derecho de petición del 17 de octubre de 2020.
- A folio 12, respuesta a derecho de petición.
- A folio 13, ratificación certificación laboral.
- A folio 14, pantallazos de la conversación con el Ingeniero de Sistemas.
- A folio 15, cédula de ciudadanía de la demandante.

Archivo 10

- A folio 15, ratificación certificado laboral.
- A folio 16, contestación a derecho de petición de fecha 23 de octubre de 2020.
- A folios 17-19, derecho de petición del 17 de octubre de 2020.
- A folios 20-25, consignación a fondo de cesantías.

- A folios 26-32, comprobantes de pago de salarios y prestaciones sociales.
- A folio 33, liquidación definitiva de prestaciones sociales.
- A folio 34, examen médico de egreso.
- A folios 35, comunicado fondo de pensiones.
- A folio 36, certificación laboral.
- A folio 37, carta de terminación de contrato de fecha 1 de junio de 2020.
- A folio 38, acta de entrega de fecha 21 de mayo de 2020.
- A folios 39-41, contrato de trabajo a término indefinido.

Carpeta 11

- Pagos efectuados.
- Interrogatorios de parte.

Caso concreto:

En el presente asunto no existió discusión respecto que entre la señora Ángela Liliana Rincón y la sociedad demandada VIDRIO AL ARTE S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 11 de septiembre de 2017 hasta el 01 de junio de 2020, en virtud del cual la actora se desempeñó en el cargo de jefe de recursos humanos.

La inconformidad del apelante radica en que el despido se tornó en ineficaz en la medida que no se llevó a cabo el debido proceso, y no fue debidamente escuchada en descargos para rendir la versión de los hechos.

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha indicado que el despido de un trabajador no constituye una sanción disciplinaria, en tanto el objetivo de la misma no es otro que el de corregir y disciplinar al empleado, fin último que evidentemente no se cumple cuando el empleador opta por despedir, caso en el cual le corresponde indicar con precisión los motivos por los cuales decide finalizar el vínculo contractual, pues con posterioridad no le es posible alegar hechos diferentes y, por ello, se concluye que no estaría obligado a seguir un procedimiento de orden disciplinario o establecer la posibilidad de una segunda instancia.

También ha indicado la jurisprudencia que de manera excepcional podrá reconocerse el carácter sancionatorio del despido cuando así se ha establecido, por ejemplo, en el reglamento interno de trabajo, compendio

que como es bien sabido rige las relaciones laborales al interior de la empresa o en convención o pacto colectivo o laudo arbitral.

Así lo precisó la Corte desde la sentencia CSJ SL15245 de 2014, reiterada, entre otras, en las providencias CSJ SL1981-2019, CSJ SL679-2021, CSJ SL496-2021 y CSJ SL2351-2020, en la que señaló:

“Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)

La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa.”

Y en decisión CSJ SL339-2023, el mismo Colegiado continuó adocrinando la premisa de que el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario. En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU449-2020, precisó que *«el despido como sanción disciplinaria y la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador corresponden a dos figuras analíticamente distintas»*.

Descendiendo al caso objeto de estudio, se evidencia que el 21 de mayo de 2020 la actora suscribió acta de entrega en la que manifestó (fl.8 archivo 04):

“Realizo entrega de computador Toshiba que tenía desde el 7 de abril de 2020 hasta el día 21 de mayo de 2020 el cual queda pendiente de revisión por parte del ingeniero de sistemas el cual se programó para el día 22 de abril de 2020, el computador se deja en las instalaciones de la empresa en el área de sistemas.”

El 1 de junio de 2020, la empresa le dio por terminado el contrato de trabajo *“por considerar como falta grave lo sucedido el pasado 20 de mayo/ 2020, con el equipo de cómputo propiedad de VIDRIO AL ARTE SAS y las inconsistencias presentadas por usted en el acta de entrega con fecha mayo 21 de 2020. La falta a la verdad quedó evidenciada en el sistema de cámaras de la compañía,*

teniendo en cuenta la importancia y confianza de su cargo no puedo permitir este tipo de comportamiento.” (fl.4 archivo 04).

Rindió **interrogatorio la demandante** quien señaló que cuando inició la pandemia se llevó un computador Lenovo a su casa, pero como no lo pudo conectar luego se llevó el Toshiba, cuando la despidieron no hubo diligencia de descargos, no hubo ninguna citación, “ellos” llegaron de sorpresa a la oficina con el abogado y el auxiliar de contabilidad, a su sitio de trabajo, y solo le pasaron la carta, le dijeron que por mentiras la iban a despedir, el gerente la llamó el 20 de mayo de 2020 en la tarde preguntándole por “ese” computador, él tenía pleno conocimiento que ella lo tenía, le indicó que estaba en la parte de sistemas, luego de eso le escribió al ingeniero a ver si lo habían encontrado y llegó al día siguiente a buscarlo, hizo un acta y se la entregó al gerente, el computador estaba asignado a ella, el ingeniero revisó el equipo el 22 de mayo de 2020.

Por su parte, el **representante legal** dijo que un día de casualidad echó de menos el equipo de trabajo de la demandante y por eso la llamó a preguntarle dónde estaba, a lo que la actora respondió que estaba “en tal parte”, pero cuando lo fue a buscar allí no se encontraba, al otro día regresó a la Compañía y ya estaba el equipo, ahí fue el inconveniente porque en la llamada la demandante le dijo mentiras.

Bajo ese escenario, encuentra la Sala acertada la decisión de la juez a quo en la medida que la conducta reprochada por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo fue la falta a la verdad por parte de la demandante ya que como se le indica en la carta de terminación del contrato, el día 20 de mayo de 2020 al tener comunicación telefónica con el representante legal de la accionada y al ser interrogada por un computador de marca Toshiba que se encontraba a su cargo, la señora Ángela Rincón le manifestó que este ya se encontraba en la empresa, sin embargo, ello contradice lo consignado por ella misma en el “**ACTA DE ENTREGA**” de fecha 21 de mayo de 2020 (fl.8 archivo 04), documento en el que refiere “*Realizo entrega de computador Toshiba que tenía desde el 7 de abril de 2020 **hasta el día 21 de mayo de 2020***”, es decir, que para la data de la llamada aún tenía en su poder el equipo tecnológico y no como ella le indicó a su empleador, que el computador ya se encontraba en la oficina.

Y es que en el interrogatorio absuelto por la actora confesó que el día de la llamada, o sea el 20 de mayo de 2020, le informó al representante legal de la empresa que el computador ya se encontraba en la compañía, “*que estaba en la parte de sistemas*”, pero se repite, en el acta de entrega consignó que tuvo dicho aparato hasta el día 21 de mayo de 2020, es decir, que faltó a la

verdad a su empleador al indicarle que un equipo de trabajo había sido devuelto a la empresa cuando ello no fue así, aunado que del acta de entrega también se puede inferir que el computador no fue entregado en fecha anterior a la programada para la revisión por el ingeniero de sistemas (22 de abril de 2020).

Así las cosas, encuentra la Sala que la demandante incumplió las obligaciones y prohibiciones que como trabajadora tenía con la empresa, lo que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, es que revisadas las circunstancias que rodearon el despido de la actora se evidencia una falta a la verdad de su parte para con el empleador, pues lo sucedido despoja la confianza que el empleador tenía depositada en su trabajadora impidiendo que los principios sobre los cuales se edificó la relación laboral contractual permanezcan intactos, más aun teniendo en cuenta el rol por ella desempeñado al interior de la empresa cual era jefe de recursos humanos, un cargo de dirección en la empresa con facultades de representar al empleador ante los demás empleados.

Conducta que se cataloga como una vulneración a la obligación que tenía la actora de guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores contenida en el artículo 58 numeral 4¹ del Código Sustantivo del Trabajo y cuyo incumplimiento se constituye en una causal de terminación del contrato de trabajo conforme al artículo 62 numeral 5 del mismo compendio normativo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.

Y es que como lo ha señalado la corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral², “La moral a la que se refiere el precepto anotado no depende de la empresa o del trabajador en un contexto determinado, sino que alude a la moral social compuesta por principios, valores y virtudes fundamentales aceptados por la generalidad de los individuos, cuyo fin es garantizar una convivencia pacífica, libre y respetuosa, y también reconocer la dignidad humana sin distinción (CC C931-2014)”.

Y no se puede garantizar una convivencia pacífica, libre y respetuosa en el ambiente laboral cuando las personas que dirigen una empresa faltan a la verdad en el cumplimiento de sus obligaciones.

Por las razones anteriores, se confirmará la decisión de primera instancia.

¹ Artículo 58 Código Sustantivo del Trabajo, numeral 4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

² SL1848-2022

COSTAS no se impondrán en esta instancia por considerar que no se causaron.

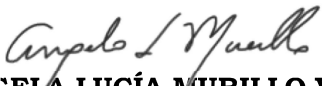
En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 24 de febrero de 2025, por el Juzgado Octavo (8º) Laboral del Circuito, conforme a lo expuesto.

SEGUNDO: Sin costas en la presente instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: YEIMY CONDE LOZANO

DEMANDADO: ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES -
COLPENSIONES - litisconsorcio necesario MARIANA NIETO GONZÁLEZ

RADICACIÓN: 11001 31 05 020 2022 00282 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por los apoderados de COLPENSIONES y MARIANA NIETO GONZALEZ contra la sentencia proferida el 10 de febrero de 2025 por el Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., y a surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de COLPENSIONES.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se declare que es beneficiaria de la pensión de sobrevivientes en calidad de compañera supérstite del causante Luis Eduardo Gómez, y, como consecuencia de lo anterior, se condene a COLPENSIONES al reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes de conformidad con los artículos 46, 47 y siguientes de la Ley 100 de 1993 modificada por la Ley 797 de 2003, al pago del retroactivo pensional de las mesadas pensionales causadas desde el 12 de junio de 2021, intereses moratorios, indexación, costas y agencias en derecho (archivo 01).

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que convivió en unión marital de hecho con el señor Luis Eduardo Gómez desde el 18 de agosto de 2013 hasta el 12 de junio de 2021. Durante dicha convivencia compartieron

residencia en la ciudad de Bogotá y conformaron un proyecto de vida en común, se dedicó al hogar, al cuidado de su compañero permanente y dependió económicamente de él, fue incluso designada como beneficiaria de su plan exequial en calidad de compañera supérstite.

Mediante Resolución GNR 283083 del 26 de septiembre de 2016, COLPENSIONES reconoció al causante una pensión de invalidez con fecha de estructuración del 12 de abril de 2016. En 2021, ambos se contagiaron de COVID-19, y debido a las complicaciones derivadas de la enfermedad lo asistió de manera permanente hasta su traslado al Policlínico del Olaya, donde falleció.

Tras su fallecimiento solicitó ante COLPENSIONES el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes, sin embargo, mediante resolución SUB 260117 del 5 de octubre de 2021, dicha solicitud fue negada con el argumento de que no se acreditó suficientemente la convivencia continua durante los últimos años.

COLPENSIONES se opuso a la prosperidad de las pretensiones, bajo el argumento que dentro de la investigación administrativa se logró evidenciar que entre la demandante y el causante no existieron los 5 años de convivencia continua e ininterrumpida que exige la norma.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó inexistencia del derecho reclamado, cobro de lo no debido, buena fe de COLPENSIONES, no configuración del derecho al pago de intereses moratorios ni indemnización moratoria, no configuración del derecho al pago del I.PC., ni de indexación o reajuste alguno, carencia de causa para demandar, compensación, prescripción, presunción de legalidad de los actos administrativos, no procedencia al pago de costas en instituciones administradoras de seguridad social del orden público, innominada o genérica (archivo 03).

A través de auto de 26 de enero de 2023, el Juzgado vinculó como litisconsorcio necesario a la señora **MARIANA NIETO GONZÁLEZ** (archivo 04) quien se opuso a todas las pretensiones de la demanda, argumentando que entre la señora Yeimy Conde Lozano y el señor Luis Eduardo Gómez no existió una unión marital de hecho, pues la relación entre ellos se limitaba a una convivencia como vecinos que habitaban en la misma vivienda.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó incumplimiento en los requisitos de la demandante para solicitar la sustitución pensional, mala fe y excepción genérica (archivo 15).

MARIANA NIETO GONZÁLEZ propuso **demanda de reconvencción** solicitando el reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes con las mesadas adicionales, incrementos de ley, intereses moratorios, costas procesales, agencias en derecho, lo extra y ultra petita (archivo 14).

YEIMY CONDE LOZANO y COLPENSIONES contestaron la demanda de reconvencción (archivos 18 y 19).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 10 de febrero de 2025, declaró que la señora YEIMY CONDE LOZANO es beneficiaria de la pensión de sobreviviente, con ocasión del fallecimiento del señor LUIS EDUARDO GÓMEZ; condenó a COLPENSIONES a reconocerle y pagarle en calidad de compañera supérstite la pensión de sobrevivientes en un 100% a partir del 12 de junio de 2021, junto con las mesadas adicionales y los respectivos reajustes de Ley, sumas que deberán ser indexadas; absolvió a COLPENSIONES de las demás pretensiones incoadas; absolvió a YEIMY CONDE LOZANO y a COLPENSIONES de todas y cada una de las pretensiones de la demanda de reconvencción interpuesta por MARIANA NIETO GONZÁLEZ y condenó en costas.

Como fundamento de su decisión, señaló que del material probatorio recaudado en el proceso, las testigos Concepción Tapiero y María Elena Corredor coincidieron al afirmar que el causante convivió con la señora Yeimy Conde Lozano desde el año 2013 hasta el momento de su fallecimiento ocurrido el 12 de junio de 2021, en el barrio Danubio Azul.

Ambas testigos afirmaron que la pareja residió en inmuebles de su propiedad y mantuvieron una relación permanente, estable, con apoyo mutuo, afecto público y convivencia cotidiana, versiones que desestimaron de plano el testimonio del señor Jaime Arenas García, por ser contrario a las demás pruebas y carente de credibilidad.

Respecto a las declaraciones de Camila Gómez Nieto y Patricia Gómez Nieto, hijas del causante y de la señora Mariana Nieto González, indicó el A quo que, si bien reconocieron una separación de hecho entre sus padres en el año 2012, intentaron sostener que la relación subsistió hasta el año 2021, sin embargo, de sus manifestaciones no se evidenció una convivencia real y efectiva, ni la existencia de un proyecto de vida común que permitiera configurar una unión marital de hecho.

Por el contrario, la propia confesión de la señora Mariana Nieto González, así como los testimonios de sus hijas, permitieron concluir que la convivencia con el causante terminó hacia finales de 2012, cuando ella decidió incorporarse al mercado laboral. Esta decisión generó el rompimiento definitivo de la vida en común, pues el causante no aceptó ese nuevo rumbo familiar lo que dio lugar a la ruptura del vínculo de convivencia y la disolución del proyecto de vida que compartían.

Señaló que las declaraciones de las hijas resultaron inconsistentes con las de las testigos Concepción Tapiero y María Elena Corredor, quienes manifestaron que durante el tiempo que el causante residió en sus viviendas, solo recibió visitas esporádicas de una hija, y que nunca conocieron a Mariana Nieto González.

En consecuencia, concluyó que la señora MARIANA NIETO GONZALEZ no acreditó la convivencia con el causante durante los cinco años anteriores a su fallecimiento.

Frente a la excepción de prescripción refirió que no operó tal figura, ya que la solicitud de reconocimiento fue radicada el 18 de noviembre de 2021, interrumpiendo el término prescriptivo, y la demanda fue presentada dentro del término de tres años establecido en los artículos 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En relación con los intereses moratorios señaló que no proceden, en cuanto COLPENSIONES actuó conforme al artículo 6° de la Ley 1204 de 2008, que faculta a la entidad a suspender el trámite de reconocimiento cuando existe más de un solicitante.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de **COLPENSIONES** señaló en su recurso que el juez de primera instancia reconoció el derecho a la sustitución pensional a favor de la demandante con fundamento exclusivo en testimonios, sin que existieran pruebas documentales fehacientes que acreditaran una convivencia real, permanente y singular con el causante, como lo exige el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003.

Indicó que de la investigación administrativa se concluyó que la demandante no acreditó la convivencia exigida por la ley, por cuanto no hubo constancia de cohabitación efectiva ni de vida en común con el ánimo de permanencia, no se aportaron pruebas físicas o documentales que respaldaran los

testimonios rendidos, así como tampoco se evidenció reconocimiento familiar ni social de la unión marital de hecho.

Solicitó se absolviera en costas en tanto la Administradora había actuado bajo los parámetros legales vigentes.

El apoderado de **MARIANA NIETO GONZÁLEZ** manifestó en su recurso que la decisión del juez de primera instancia desconoció la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, según la cual la comunidad de vida entre compañeros permanentes no requiere necesariamente cohabitación bajo el mismo techo, siempre que subsistan lazos afectivos, apoyo mutuo, acompañamiento espiritual y solidaridad. En ese sentido, la relación entre su representada y el causante se mantuvo por más de 20 años, incluyendo los cinco años anteriores al fallecimiento, a pesar de la ausencia de cohabitación.

Señaló, además, que los testimonios aportados por la actora carecen de credibilidad y consistencia, toda vez que sus declaraciones resultan imprecisas, contradictorias o fundadas en referencias de terceros, sin conocimiento directo de la unión marital de hecho.

ALEGACIONES

El apoderado de MARIANA NIETO GONZÁLEZ indicó que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que la cohabitación no es un requisito indispensable para acceder a la pensión de sobrevivientes. La comunidad de vida puede mantenerse aun cuando los compañeros no residan bajo el mismo techo, si subsisten vínculos afectivos, apoyo mutuo, solidaridad y acompañamiento, elementos esenciales que configuran la convivencia más allá del aspecto meramente físico (CSJ SL3813-2020, SL12029-2016).

Señaló que aunque la señora Mariana Nieto González y el señor Luis Eduardo Gómez (Q.E.P.D.) no compartían domicilio al momento del fallecimiento, se acreditó una relación constante, estable y afectiva que perduró por más de veinte años, incluyendo los cinco anteriores a la muerte del causante. Esto se reflejó en los testimonios de sus hijas, Patricia Gómez Nieto y Camila Gómez Nieto, quienes afirmaron que sus padres seguían siendo pareja, que tenían llaves de la habitación del causante en el inquilinato donde residía, y que ellas junto con su madre se hicieron cargo de sus cuidados y gastos de hospitalización.

El apoderado de la parte DEMANDANTE señaló que se acreditó que la señora Yeimy Conde Lozano y el señor Luis Eduardo Gómez (Q.E.P.D.) convivieron en unión marital de hecho desde el 18 de agosto de 2013 hasta el 12 de junio de 2021, compartiendo techo, lecho y mesa en el barrio Danubio Azul de Bogotá. La relación se caracterizó por una comunicación constante, apoyo mutuo y un proyecto de vida común con vocación de permanencia.

Durante los primeros años de convivencia, la demandante asumió la responsabilidad económica del hogar, debido a la discapacidad del causante, quien solo a partir de 2016 comenzó a recibir pensión de invalidez. Esta situación reflejó la solidaridad y compromiso de la compañera permanente en el sostenimiento del hogar.

Agregó que los testimonios de las señoras María Elena Corredor Sosa y Concepción Tapiero Salazar, rendidos de manera espontánea, ratificaron la existencia de una relación estable, pública y notoria entre la demandante y el causante, indicando que convivieron como pareja desde 2013 hasta la fecha del fallecimiento del causante. Ambas testigos afirmaron que el señor LUIS EDUARDO GÓMEZ asumió un rol activo en la crianza de la hija de la demandante y que la señora Mariana Nieto González nunca acudió al domicilio donde residía la pareja.

La apoderada de COLPENSIONES señaló que de conformidad con el artículo 46 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003, para acceder a la pensión de sobrevivientes, quien la reclama debe acreditar fehacientemente su calidad de compañero o compañera permanente del causante, lo cual implica demostrar una convivencia real, estable y con vocación de permanencia.

Agregó que las solicitantes no acreditaron dicha calidad. Sus afirmaciones sobre una supuesta convivencia carecen de respaldo probatorio suficiente. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL2157-2018 y la SL1230-2019, ha establecido que la prueba de convivencia debe basarse en elementos objetivos y verificables, tales como registros civiles, certificados de residencia, documentos notariales, cuentas conjuntas, entre otros. No basta con manifestaciones personales o declaraciones testimoniales vagas.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si la demandante y la señora Mariana Nieto González tienen o no derecho al reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 01

- A folios 17-26, Recurso de reposición y en subsidio de apelación del 18 de noviembre de 2021.
- A folios 27-28, declaración extra juicio No. 5903 del 05 de noviembre de 2021.
- A folios 29-30, contrato individual de prestación de servicios exequial de fecha 08 de marzo de 2017.
- A folios 31-37, Resolución SUB 260117 del 05 de enero de 2021.
- A folios 38-46, Resolución SUB 16134 del 24 de enero de 2022.

Archivo 15

- A folio 14, registro civil de nacimiento de PATRICIA GÓMEZ NIETO.
- A folio 15, registro civil de nacimiento de CAMILA GOMEZ NIETO.
- A folio 16, cédula de ciudadanía de PATRICIA GOMEZ NIETO.
- A folio 17, cédula de ciudadanía de CAMILA GOMEZ NIETO.
- A folio 18, cédula de ciudadanía del causante.
- A folio 19, cédula de ciudadanía de DELLANIRA GONZALEZ MONTOYA.
- A folio 20, cédula de ciudadanía de JAIME ARENAS GARCIA.
- A folios 21-22, registro fotográfico.
- Testigos.

Carpeta 23 y archivo 28

- Expediente administrativo.
- Interrogatorios de parte.
- Testimonios.

Caso concreto

En el presente asunto no existió discusión frente a que **i)** el señor Luis Eduardo Gómez falleció el 12 de junio de 2021 (fl.4 archivo 27), **ii)** ostenta la calidad de pensionado por invalidez (fl.32 y 41 archivo 01, y fl.40 archivo 28), y **iii)** la norma aplicable al caso es la Ley 797 de 2003.

La inconformidad de los apelantes radica en que, en su criterio, la demandante no acreditó la convivencia requerida con el causante para ser acreedora de la pensión de sobrevivientes reclamada, por ello para resolver el asunto se encuentra lo siguiente:

El artículo 13 de la Ley 797 de 2003 que modificó el artículo 74 de la Ley 100 de 1993 estableció como beneficiarios de la pensión de sobrevivientes en el literal a) en forma vitalicia al cónyuge o compañera permanente siempre y cuando dicho beneficiario a la fecha del fallecimiento del causante tenga 30 o más años de edad, quienes deberán acreditar que estuvieron haciendo vida marital con el causante hasta su muerte y haber convivido con el fallecido no menos de cinco (5) años continuos con anterioridad a su óbito (sentencia CSJ SL1730-2020).

Ahora, si bien dicha Corporación sostuvo la tesis de que la convivencia mínima requerida para ostentar la calidad de beneficiario de la pensión de sobrevivientes de 5 años, conforme al literal a) del art.13 de la L. 100 de 1993) se encontraba relacionada únicamente para el caso en que la pensión de sobrevivientes se causara por muerte del pensionado, dicho criterio fue rectificado en reciente jurisprudencia SL 3507-2024 Rad. 87665 del 30 de octubre del 2024 expresando nuestro máximo órgano rector que la convivencia mínima de cinco años prevista en el artículo 13 de la Ley 797 de 2003 es exigible indistintamente entre afiliado o pensionado:

“Pues bien, un nuevo estudio de la cuestión permite a la Sala rectificar dicho criterio, en tanto, al armonizar los literales a) y b) del artículo 13 de la Ley 797 de 2003 con el canon 46 de la Ley 100 de 1993, es imperativo instruir que el requisito de la convivencia mínima de 5 años anteriores a la muerte es predicable tanto del afiliado como del pensionado, sin importar el escenario que brote de tales preceptos; entre estos, el caso de convivencia simultánea, surgido en el presente asunto.

Ello, porque bajo la óptica del criterio esgrimido en la providencia CSJ SL5270-2021, el cónyuge, compañera o compañero de un afiliado(a) al sistema pensional no debe acreditar la convivencia mínima de 5 años anteriores al momento de su muerte; sin embargo, como el legislador no distinguió la calidad del causante frente al escenario de la convivencia sincrónica, tal requisito se tiene que demostrar, lo que luce desequilibrado frente a quienes se presentan a reclamar la prestación en esas circunstancias, pues finalmente persiguen el mismo derecho de la seguridad

social -la pensión de sobrevivientes-, por la misma causa -la muerte de su pareja-.

(...)

Por otra parte, un aspecto relevante de la disposición legal en comento, objeto de la exposición de motivos de esa normativa, es que la exigencia del mínimo de 5 años de convivencia fue pensada para evitar fraudes al sistema pensional, objetivo del legislador que no sólo fue destinado para el caso de los pensionados, dado que no escapa de la órbita de quien ostenta la calidad de afiliado(a), con quien eventualmente se pueden formar uniones de última hora, pues le basta contar con 50 semanas cotizadas dentro los 3 años anteriores para causar la prestación de sobrevivientes.

Un análisis diferente conduciría a pensar que la posibilidad de fraude sólo se pregonaba bajo la arista del pensionado(a), pero, antes bien, existe la misma probabilidad que acaezca en el caso del afiliado(a).

Por consiguiente, el principio de igualdad es predicable de los beneficiarios llamados a acreditar los requisitos legales para acceder a la pensión de sobrevivientes, entre estos, el mínimo de 5 años de convivencia establecido por el legislador dentro del ámbito de su autonomía, no en razón de la condición de afiliado o pensionado que conservaba el causante al momento del fallecimiento.

(...)

Por tales razones, como se apuntó líneas atrás, esta Sala de Casación Laboral rectifica el criterio plasmado en la sentencia CSJ SL5270-2021 y retoma el de antaño, según el cual el requisito de los 5 años de convivencia de que trata el precepto analizado es exigible indistintamente de que el causante sea un afiliado o pensionado, en cualquiera de las hipótesis que se desprenden de la misma.”

En este asunto reposan las siguientes pruebas documentales:

Declaración extrajuicio rendida por los señores Concepción Tapiero de Salazar y José Ignacio Zaracipa quienes manifestaron que conocieron a la pareja conformada por el causante y la demandante hace más de cinco años,

y por ello les consta que sostuvieron una unión marital de hecho desde el 18 de agosto de 2013 hasta el 12 de junio de 2021 cuando el causante falleció (fl.27 archivo 01).

Contrato individual de prestación de servicios exequiales gas natural de fecha 8 de marzo de 2017 en el que funge como afiliado el señor Luis Eduardo Gómez, y como sus familiares la demandante en calidad de esposa, y sus hijos Angélica Mariana Condeno Lozano, Luis Fernando Gómez Macías, Patricia y Camila Gómez Nieto (fl.29 archivo 01).

Resolución SUB 260117 de 5 de octubre de 2021 a través de la cual COLPENSIONES niega la pensión de sobrevivientes a la demandante y a la señora Mariana Nieto, con fundamento en que una vez realizada la investigación administrativa correspondiente se había llegado a la conclusión que ni la señora Yeimy Conde y tampoco la señora Mariana Nieto habían acreditado la convivencia con el causante (fl.32 archivo 01).

Informe técnico de investigación elaborado por COSINTE LTDA el 2 de septiembre de 2021 en el que concluyó lo siguiente (fl.28 archivo 03)

“NO SE ACREDITÓ el contenido y la veracidad de la solicitud presentada por **Yeimy Conde Lozano**, una vez analizadas y revisadas cada una de las pruebas aportadas en la presente investigación administrativa.

Ya que no es posible establecer una relación de convivencia entre el señor Luis Eduardo Gómez y la señora Yeimy Conde Lozano por el tiempo manifestado por la solicitante: 8 años, desde el año 2013 hasta el año 2021 cuando falleció el causante, resaltando las siguientes observaciones:

- 1. Se resalta que la solicitante padece retardo mental, razón por la cual ella no aporta fechas exactas o aproximadas de su convivencia, ni aporta información relevante e importante de su presunta relación con el causante.*
- 2. La solicitante no aportó pruebas físicas que confirmen su presunta relación de convivencia.*
- 3. La solicitante no aportó datos de ubicación de familiares del causante, pese a que indico conocer 4 hijos del causante, personas que son importantes entrevistar para verificar con ellas si lo aportado por la*

solicitante, acompañante de la solicitante, vecinos y extra juicios es cierto o no.

4. Teniendo en cuenta la discapacidad de la solicitante no se tiene credibilidad a su información, ya que es posible que un tercero la esté induciendo o guiando para aportar e indicar lo aportado el día de su entrevista, resaltando que no existen pruebas contundentes que confirmen que existió una relación de convivencia entre los implicados.

5. También es de resaltar que la casa donde se realizó la visita y entrevista a la solicitante es un inquilinato, por lo que se confirma que los implicados si vivieron en la misma casa pero no es posible confirmar si los implicados realmente ocuparon la misma habitación para convivir en calidad de compañeros permanentes, teniendo en cuenta lo señalado en el punto 4.

NO. SE ACREDITÓ *el contenido y la veracidad de la solicitud presentada por **Mariana Nieto Gonzalez**, una vez analizadas y revisadas cada una de las pruebas aportadas en la presente investigación administrativa.*

Ya que no es posible establecer una relación de convivencia entre el señor Luis Eduardo Gómez y la señora Mariana Nieto González, ya que no fue posible ubicar a la solicitante para ser entrevistada, razón por la cual no se obtienen pruebas físicas de su convivencia ni testimonio que confirmen una relacion entre los implicados.”

En dicha investigación, se indicó que la señora Yeimy Conde Lozano padece retraso mental, razón por la que la señora Concesión Tapiero propietaria del domicilio donde reside la solicitante, realiza apoyo y acompañamiento a la entrevista realizada ya que la solicitante al momento de ser entrevistada no tiene familiares para el apoyo de la entrevista ni para el cuidado que ella requiere; que al entrevistar a la demandante dijo que fue la compañera permanente del causante por ocho años, desde el año 2013 hasta el año 2021 cuando el señor Luis Eduardo Gómez falleció por COVID-19 en la ciudad de Bogotá, que solo conserva una foto del causante, manifestando que los familiares del causante se llevaron todas las pertenencias que ella conservaba de su compañero, sabe que el causante procreó diez hijos de relaciones anteriores ya mayores de edad, y desconoce la identidad de las progenitoras.

Se resaltó en la investigación que la mayor parte de la información aportada en la entrevista fue suministrada por la acompañante de la solicitante, y que se constató que la casa en donde vivió la pareja era un inquilinato.

Declaración extra juicio de Birgenis González Montoya y Graciela Hernández quienes afirmaron que conocieron al causante y a la señora Mariana Nieto desde hace más de veintidós años, y por ello les consta que vivieron en unión marital de hecho de manera ininterrumpida desde el 9 de enero de 1997 y hasta el 12 de junio de 2021 (fl.18, 19 archivo 28).

Rindió **interrogatorio la demandante** quien señaló que conoció al causante el 18 de agosto de 2013 en una cita médica, el causante no trabajaba, solo ella sostenía el hogar, trabajaba en aseo, en lo que saliera, el causante murió por el COVID, convivieron siete u ocho años.

La señora **Mariana Nieto** indicó que vivió en 1996 hasta 2013 en Vista Hermosa con el causante, después de eso se fue a vivir el causante en el Danubio Azul, se fue a vivir a un inquilinato y la demandante vivía al frente de la pieza de él, no tuvo conocimiento que la actora hubiere tenido alguna relación con el causante, tuvo más hijos con otras señoras, lo sucedido con el causante es que se fue porque ella tenía más hijos que no eran de él y no le alcanzaba la plata para mantenerlos así que salió a buscar trabajo, y eso “no le gustó” al señor Luis Eduardo Gómez, en esa época él trabajaba en vigilancia, ella en casas de familia, falleció de neumonía viral, Camila, su hija, se hizo cargo de los gastos funerarios.

Rindió testimonio la señora **María Elena Corredor**, señaló ser amiga de la actora desde mediados de 2013, la conoció porque llegó con el esposo Luis Eduardo Gómez, por su enfermedad estaba discapacitado por eso se quedaba en su casa, ellos vivían con la señora Edilma, el esposo y sus hijos, no recuerda quién más vivía en esa casa, hablaba con él cuando salía a una droguería o salía de la casa, de resto no, sabe que el causante se aburrió de vivir ahí porque la dueña de la casa tenía muchos problemas con el esposo, y se trasteó a comienzo de febrero a marzo de 2016 a la casa de la testigo, en esa casa vivía una señora Doris, otro inquilino, el causante y la demandante en el primer piso, vivieron con la testigo hasta el año 2020, luego el señor Luis Eduardo se fue a vivir con la demandante y se fue para donde la señora Concepción y ahí vivieron hasta el fallecimiento, no sabe quién es Mariana, no sabe cómo se conocieron el causante y la actora.

Jaime Arenas García dijo que Mariana Nieto y el señor Luis Eduardo vivieron en su casa desde el año 1998 al 2021, que él falleció en el Danubio Azul luego de tres meses de irse de su casa, no conoce a la demandante,

cuando él se fue se separó de la señor Mariana y solo estaba pendiente de las dos hijas, ellos siguieron siendo pareja y seguían pendientes el uno del otro, estaba pendiente del arriendo y del mercado, no fue al funeral, dijo que cuando la pareja se separó, o sea en el año 2021 las hijas tenían entre cuatro a cinco, que como el testigo trabajaba en vigilancia los veía casi siempre los domingos, nunca fue a visitarlos en el Danubio Azul.

Concepción Tapiero refirió que vive en el Danubio Azul, tiene una casa de cuatro pisos, vive allí hace cuarenta años, no recuerda el año en que el causante y la demandante llegaron a su apartamento, les arrendó dos piezas independientes, el causante falleció en la casa de la testigo, en su casa vivió otra persona como por siete años, sabe que la demandante y el causante eran pareja porque para todas las partes andaban juntos, vivieron en una pieza y la niña en la otra pieza, la demandante se dedicaba a oficios varios, no sabe que la señora Mariana hubiere ido a visitar a la pareja, la demandante le contó que se conocieron en el médico, cuando el demandante se enfermó se fue solo al hospital, no quiso llevar a la demandante.

Camila Gómez Nieto y **Patricia Gómez Nieto** hijas de la señora Mariana y el causante afirmaron que su padre les presentó a la demandante como una vecina que vivía ahí, saben que su padre vivía en la casa “de la señora que acabó de salir”, sus padres vivieron juntos hasta el año 2012, su padre vivió en varias casas pero todas en el Danubio Azul, su papá seguía pendiente de ellas, sus padres siguieron siendo pareja hasta el año 2021, siempre salían juntos tomados de la mano, y en el hospital estuvieron pendientes ellas y su madre.

Pues bien, del anterior material probatorio para la Sala no existe certeza respecto de la convivencia exigida por la normatividad señalada al inicio de estas consideraciones entre el causante y quienes señalan haber sido sus compañeras permanentes.

Lo anterior por cuanto las declaraciones presentaron varias contradicciones, pues según los testigos solicitados por la parte actora el señor Luis Eduardo Gómez y la señora Yeimy Conde Lozano vivieron hasta el deceso de aquel en la casa de la señora “Edilma” y de la señora Concepción Tapiero, en tanto el testigo Jaime Arenas que fue solicitado por la señora Mariana Nieto afirmó que esta última y el causante vivieron en su casa hasta el año 2021 aproximadamente hasta tres meses antes de ocurrido el deceso, al tiempo que las hijas del causante, Camila y Patricia Gómez Nieto, manifestaron que sus padres habían dejado de vivir juntos desde el año 2012-2013 aproximadamente.

La señora Concepción también rindió declaraciones contradictorias, por cuanto señaló en su relato que no recuerda desde hace cuánto conocía a la pareja conformada por la demandante y el señor Luis Eduardo, pero tanto en la declaración extra juicio rendida ante notario como en el relato que le dio a la empresa COSINTE afirmó que ello había sido en el año 2013, y, sumado a ello, indicó que no sabe cómo se conoció la pareja, ni tampoco refirió alguna circunstancia particular.

De las exposiciones de los demás declarantes tampoco se encuentran manifestaciones sobre las circunstancias de modo o lugar que les permitiera señalar porque les constaba que la accionante y el causante convivieran como pareja, nótese que tan solo refirieron que salían “cogidos” de la mano, y los veían entrar a la misma casa; sin que se pueda desconocer que vivían en la casa de Concepción Tapiero quien indicó que les arrendó dos piezas independientes.

Por su parte, el testigo Jaime Arenas quien dijo que la pareja conformada por la señora Mariana Nieto y el señor Luis Eduardo vivieron en su casa desde el año 1998 hasta el año 2021, es decir, que podría considerarse que compartió la mayor parte de tiempo con ellos, manifestó que cuando se separaron, es decir en el año 2021, las hijas de la pareja tenían entre cuatro a cinco años, cuando de los registros civiles aportados al expediente lo que se observa es que para esa data Camila contaba con 23 años de edad (fl.10 archivo 14), y Patricia con 21 años (fl.9 archivo 14), y, en todo caso, tal afirmación es contraria a lo señalado por las hijas de la pareja, quienes se reitera, señalaron que sus padres se habían separado en el año 2012-2013.

Ahora, la testigo **María Elena Corredor** señaló que hablaba con el causante cuando salía a una droguería o salía de la casa, de resto no, por tanto, ¿cómo podía constarle la convivencia entre la pareja conformada por el señor Luis Eduardo Gómez y la señora Yeimy Conde?

En ese orden de ideas, ni en la actuación administrativa surtida por COLPENSIONES ni al interior de este proceso se acreditó la convivencia entre el causante y quienes manifestaron ser sus compañeras permanentes, aunado a que no se demostró la conformación del núcleo familiar con vocación de permanencia, aspecto que de conformidad con la sentencia SL1130-2022 se entiende como:

“...la comunidad de vida, lazos de amor, ayuda mutua, solidaridad, apoyo económico, asistencia solidaria, acompañamiento espiritual, con vocación de consolidación de vida en pareja.

(...)

Incluso, bajo dicha perspectiva, el concepto analizado abarca circunstancias que van más allá del meramente económico, en la medida que protege el socorro en otras esferas, como se dijo, el familiar, vida en pareja, espiritual etc. Por tal razón, se ha defendido que, con independencia de la situación formal existente entre la pareja, lo que determina una real convivencia son las características anotadas.”

En ese orden de ideas, se considera que, al no existir certeza frente a la convivencia entre el pensionado fallecido y la señora Yeimy Conde ni con la señora Mariana Nieto, esto es, “*la comunidad de vida, lazos de amor, ayuda mutua, solidaridad, apoyo económico, asistencia solidaria, acompañamiento espiritual, con vocación de consolidación de vida en pareja*”, dentro de los cinco años anteriores a la fecha del deceso del pensionado, en la medida que las peticionarias aluden a la condición de compañeras permanentes, hay lugar a revocar la sentencia de primera instancia, para en su lugar absolver a COLPENSIONES de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se dispondrá la remisión de copia de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

COSTAS no se impondrán en esta instancia por cuanto no se causaron.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 10 de febrero de 2025 por el Juzgado Veinte (20) Laboral del Circuito de Bogotá, para en su lugar **ABSOLVER** a COLPENSIONES de todas y cada una de las pretensiones incoadas por la señora Yeimy Conde Lozano y la señora Mariana Nieto, conforme a lo expuesto.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: SE ORDENA por secretaría remitir copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: MARTHA JEANET ARIAS POLANÍA

DEMANDADO: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y
CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A.

RADICACIÓN: 11001 31 05 024 2019 00343 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a estudiar en grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante y de la interviniente ad excludendum señora Luz Marina Rubio Manjarrés la sentencia proferida el 13 de febrero de 2025, por el Juzgado Veinticuatro (24) Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se le reconozca en calidad de compañera permanente del señor Juan Carlos Valbuena Sánchez la devolución de los aportes efectuados por éste a PROTECCIÓN, correspondientes a un total de 1018 semanas, descontando el valor ya entregado de manera efectiva a los hijos menores para la época, Juan Carlos Valbuena Polanía y Jéssica Alejandra Valbuena Arias; se reconozca que la unión marital de hecho estuvo vigente desde el 16 de agosto de 1990 hasta el 22 de febrero de 2014; se desconozca que la señora Luz Marina Rubio tiene derecho alguno, y se condene al pago de costas procesales (archivo 01).

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que mantuvo una unión marital de hecho con el señor Juan Carlos Valbuena Sánchez desde el 16 de agosto de 1990 hasta el 22 de febrero de 2014, fecha en que él falleció.

Durante toda la convivencia residieron juntos en el inmueble ubicado en la carrera 78 B Bis N° 41 G - 46 Sur, barrio Palenque de la localidad de Kennedy, donde pagaban arriendo.

Indicó que el causante realizó aportes al sistema general de pensiones a través de la administradora PROTECCIÓN S.A. alcanzando un total de 1.018 semanas cotizadas. Al momento de su fallecimiento, el saldo acumulado en su cuenta individual ascendía a la suma de \$132.807.439.

El 10 de noviembre de 2016, solicitó ante PROTECCIÓN S.A. la devolución de saldos, y el 17 de octubre de 2017, la demandada resolvió de manera parcial dicha solicitud y efectuó la devolución fraccionada del saldo, reconociendo como beneficiarios a los hijos menores del causante.

Posteriormente, solicitó ante PROTECCIÓN S.A. el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes en calidad de compañera permanente del causante, solicitud que fue negada mediante comunicado con radicado N° 14271798 DEVSBV, del 13 de agosto de 2017.

Presentó petición solicitando la devolución del saldo restante correspondiente a los aportes pensionales efectuados por el causante, y PROTECCIÓN S.A. negó la devolución solicitada indicando que, al parecer, la señora Luz Marina Rubio se presentó como supuesta beneficiaria para reclamar la pensión del causante.

A través de auto de 27 de agosto de 2019, el Juzgado integró como **Litis consorcio necesario a Jéssica Alejandra y Juan Carlos Valbuena Arias**, y mediante auto de fecha 20 de septiembre de 2021, se **tuvo por no contestada la demanda** (fl.299 archivo 01).

En la misma providencia, se vinculó como **terceros ad excludendum a LUZ MARINA RUBIO MANJARRES y ANDRÉS CAMILO VALBUENA MUÑOZ** quienes presentaron demanda de intervención excluyente (fl.305 archivo 01), solicitando la devolución de saldos del causante, acción que fue admitida por el Juzgado en auto del 6 de octubre de 2022 (fl.340 archivo 01).

PROTECCIÓN S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones señalando que en la medida que existen varios beneficiarios de devolución de saldos del causante, es la justicia ordinaria quien deberá determinar a quién le corresponde dicho derecho.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó prescripción, inexistencia de obligación por ausencia de causa de protección en el reconocimiento pensional, buena fe, compensación (fl.101 archivo 01).

Martha Jeanet Arias Polanía y PROTECCIÓN contestaron la demanda presentada por los intervinientes ad excludendum (archivos 02 y 05).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Veinticuatro (24) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 13 de febrero de 2025, declaró probada la excepción de mérito denominada inexistencia de la obligación por ausencia de causa de PROTECCIÓN S.A.; absolvió a PROTECCIÓN S.A de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por parte de la señora MARTHA JEANET ARIAS POLANIA y la señora LUZ MARINA RUBIO MANJARREZ; ordenó a PROTECCIÓN S.A. a que una vez ANDRÉS CAMILO VALBUENA MUÑOZ presente los documentos necesarios y la reclamación administrativa, le sea entregado el 16.66% que el fondo ha reservado; ordenó a PROTECCIÓN S.A. a pagar el 50% dejado en suspenso junto con los rendimientos, a los hijos del causante, y no condenó en costas.

Como fundamento de su decisión, adujo la a quo, que PROTECCIÓN S.A. certificó un saldo de \$132.807.439 acumulado por el causante correspondiente a 1.018 semanas, que reconoció el 16.66 % a favor de cada uno de los hijos menores del causante, es decir de Jéssica Alejandra y Juan Carlos Valbuena Arias, y que dejó en suspenso el porcentaje correspondiente a Andrés Camilo Valbuena Muñoz, y reservó el 50% restante para quien acreditara ser cónyuge o compañera permanente del afiliado fallecido.

En cuanto a la señora MARTHA JEANET ARIAS indicó que, si bien afirmó haber convivido con el causante desde 1990 hasta su fallecimiento en 2014 en la vivienda de sus padres, y allegó pruebas como declaraciones notariales y documentos administrativos, no logró acreditar que dicha convivencia respondiera a una comunidad de vida en pareja con afecto, apoyo mutuo, estabilidad y proyecto común, conforme a los criterios establecidos por la jurisprudencia.

Agregó que del informe elaborado por la firma Consultando, encargado por la demandada PROTECCIÓN, si bien da cuenta de la cercanía que tenía la demandante con el causante, también recoge versiones de familiares que indican que la relación no era de pareja, que dormían en cuartos separados,

y que el causante sostenía relaciones simultáneas con otras mujeres y que no fue la demandante quien sufragó los gastos funerarios.

En relación con la señora LUZ MARINA RUBIO señaló que ella misma reconoció no haber convivido con el causante, que residía en la ciudad de Honda y que su relación fue de noviazgo, sin cohabitación ni comunidad de vida. Su testimonio fue corroborado por su propio hijo, quien señaló que el señor Juan Carlos Valbuena Sánchez vivía con la señora MARTHA JEANET ARIAS.

En consecuencia, concluyó el juez de primera instancia que la señora MARTHA JEANET ARIAS y la señora LUZ MARINA RUBIO no acreditaron la calidad de compañeras permanentes, por tanto, ninguna tenía derecho a la devolución de saldos.

Indicó que el demandante excluyente Andrés Camilo Valbuena Muñoz, en calidad de hijo y demandante en esta causa, cuenta con un interés legítimo para reclamar el 16.66% que el Fondo le ha reservado, no obstante, para ello deberá materializar su petitum ante el Fondo demandado aportando los documentos que allí le exijan, entre ellos su registro civil de nacimiento, para que pueda acreditar con medios idóneos su condición de hijo y beneficiario del porcentaje guardado para él por el aludido Fondo.

Como cuestión adicional y bajo las facultades ultra y extra petita refirió que dado que se encuentran vinculados a esta causa los beneficiarios del causante, se dispondrá que el 50% dejado en suspenso para las presuntas compañeras permanentes sea entregado en partes iguales por el Fondo para los beneficiarios en condición de hijos del causante, esto es, Jéssica Alejandra Valbuena Arias, Juan Carlos Valbuena Arias y Andrés Camilo Valbuena Muñoz.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Dado que no se presentó recurso de apelación por el apoderado de la parte demandante ni de la interviniente ad excludendum señora Luz Marina Rubio Manjarrés, se ordenó surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia el cual se asume en virtud del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social modificado por la Ley 1149 de 2007, artículo 14.

ALEGACIONES

El apoderado de PROTECCIÓN señaló que la demandante no probó haber convivido con el causante durante el período exigido según se desprendió del estudio de siniestros practicado, en el que se constató que dicha convivencia fue interrumpida debido a la existencia de múltiples relaciones sentimentales del causante, ninguna de las cuales consolidó una unión con vocación de permanencia y apoyo mutuo.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Establecer si la demandante y la señora Luz Marina Rubio Manjarrés tienen derecho a la devolución de saldos pretendida.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 01

- A folio 9, declaración extra juicio de Clara Triviño de Castro y Jaime Adán Castro Cruz.
- A folios 10-11, acuse de recibido de la solicitud de prestación económica.
- A folios 12-13, comunicación remitida por PROTECCIÓN S.A. No. 14271798 DEV SBV.
- A folios 14-15, comunicación remitida por PROTECCIÓN S.A. Radicación No. 3453865-Q2W1K1
- A folios 16-17, registro civil de nacimiento de Juan Carlos Valbuena Arias.
- A folios 18-19, registro civil de nacimiento de Jéssica Alejandra Valbuena Arias.
- A folios 20-21, registro civil de defunción de Juan Carlos Valbuena Sánchez.
- A folios 22-23, registro civil de nacimiento de Martha Jeanet Arias Polanía.
- A folios 24-31, certificado de existencia y representación legal.

PROTECCIÓN

- A folio 110, formulario de afiliación por parte del demandante.
- A folios 111-113, radicación de solicitud de prestación económica por parte de la demandante de 10 de noviembre de 2016.
- A folios 114-115, comunicación de 13 de agosto de 2017 emitida por PROTECCIÓN.
- A folios 116-117, comunicación de 16 de noviembre de 2018 emitida por PROTECCIÓN S.A.

- A folios 118-121, información historia laboral del causante.
- A folio 122, solicitud de devolución de saldos suscrita por Jéssica Alejandra Valbuena el 17 de octubre de 2017.
- A folio 123, devolución de saldos suscrita por Juan Carlos Valbuena Arias el 17 de octubre de 2017.
- A folios 124-125, autorizaciones por parte de los beneficiarios para gestionar ante la Oficina de Bonos Pensionales la anulación del bono pensional.
- A folio 126-129, autorizaciones de afiliados para gestionar bonos.
- A folios 130-132, bono pensional
- A folios 133-134, declaración juramentada para la devolución de saldos de Martha Jeanet Arias Polania.
- A folios 135-136, declaración juramentada para la devolución de saldos de Juan Carlos Valbuena Arias.
- A folios 137-138, declaración juramentada para la devolución de saldos de Jéssica Alejandra Valbuena Arias.
- A folio 139, declaración para acreditar derecho a la pensión de sobrevivencia pensión obligatoria con radicado 2202692
- A folio 140, declaración para acreditar derecho a la pensión de sobrevivencia pensión obligatoria con radicado 2202694.
- A folio 141, declaración para acreditar derecho a la pensión de sobrevivencia pensión obligatoria con radicado 2202696.
- A folios 142-176, informe de investigación de visitas domiciliarias para reconocimiento de prestaciones económicas.
- A folios 177-252, historia laboral.
- Interrogatorios de parte.

Caso concreto:

Sea lo primero precisar que en este asunto lo solicitado tanto por la demandante que es la señora Marta Jeanet como por la tercera excluyente señora Luz Marina Rubio es la devolución de saldos por causa del fallecimiento del señor Juan Carlos Valbuena Sánchez quien falleció el día 22 de febrero de 2014 tal y como da cuenta el registro civil de defunción que reposa a folio 20 del archivo 01 del expediente digital.

Por tal razón, resulta importante mencionar que el artículo 78 de la Ley 100 de 1993 establece:

“ARTÍCULO 78. Devolución de Salos. Cuando el afiliado fallezca sin cumplir con los requisitos para causar una pensión de sobrevivientes,

se les entregará a sus beneficiarios la totalidad del saldo abonado en su cuenta individual de ahorro pensional, incluidos los rendimientos, y el valor del bono pensional si a éste hubiere lugar”.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que “...cuando se trata de devolución de saldos en el RAIS, pues en esta se permite que tal retorno pecuniario se realice en dos escenarios: i) cuando se acredita la calidad de beneficiario y ii) a falta de beneficiarios ingresa a la masa sucesoral;” (sentencia SL2826 de 2021).

La misma Corporación ha indicado que se busca que dicho ahorro beneficie a quienes en vida dependían económicamente del causante, reconociendo así la importancia y la relación que esta prestación económica tiene sobre los beneficiarios del afiliado.

Al respecto, se evidencia que PROTECCIÓN a través de memorial de fecha 13 de agosto de 2017 refirió que, con corte a 9 de agosto de 2017 en la cuenta individual del causante reposaba un total de \$132.807.439 correspondientes a 1.018 semanas, de las cuales solo 0.05 habían sido cotizadas en los últimos tres años (fl.12 archivo 01), por ello el Fondo Privado dispuso reconocer un 16,66% para cada uno de los hijos menores de edad a la fecha del deceso del señor Juan Carlos Valbuena y que se presentaron a reclamar tal rubro, es decir, a Jéssica Alejandra Valbuena Arias y a Juan Carlos Valbuena Arias, y dejó en suspenso el 16.66% del hijo del causante Andrés Camilo Valbuena Muñoz hasta que radicara la solicitud correspondiente, sumado a que dejó en suspenso el 50% correspondiente a quien acreditara la condición de compañera o cónyuge.

Conforme a ello, se analizará si las señoras Martha Jeanet Arias Polania y Luz Marian Rubio ostentan la calidad de beneficiarias, por lo que se resalta que el artículo 13 de la Ley 797 de 2003 por medio del cual se modificó el 47 de la Ley 100 de 1993, señala:

“Beneficiarios de la pensión de sobrevivientes. Son beneficiarios de la pensión de sobrevivientes:

a) En forma vitalicia, el cónyuge o la compañera o compañero permanente o supérstite, siempre y cuando dicho beneficiario, a la fecha del fallecimiento del causante, tenga 30 o más años de edad. En caso que la pensión de sobrevivencia se cause por muerte del pensionado, el cónyuge o la compañera o compañero permanente supérstite, deberá acreditar que estuvo haciendo vida marital con el

causante hasta su muerte y haya convivido con el fallecido no menos de cinco (5) años continuos con anterioridad a su muerte; (...)”

Acorde con ello se aportó declaración extra juicio rendida por los señores Clara Triviño de Castro y Jaime Adán Castro Cruz el 06 de abril de 2019, en la que indicaron que les consta que la pareja conformada por el señor Juan Carlos Valbuena Sánchez y Martha Jeanet Arias Polanía inició el 10 de agosto de 1990 y finalizó con el deceso del señor Valbuena, que saben que la pareja en cuestión compartió techo, lecho, y mesa, y que de tal unión procrearon tres hijos (fl.9 archivo 01).

Se recibió el **interrogatorio de la demandante** quien relató que conoció al causante por medio de su papá, más o menos en el año 1987 pues trabajaron juntos, él se lo presentó y estuvo en su casa en una reunión, estuvieron hablando y pasaron unos días y el causante le dijo que si quería ser su novia, ella le dijo que si y a los dos años quedó embarazada de su hijo mayor y se fueron a vivir juntos, tuvo a su hijo mayor en 1990, y para ese año, para el 12 agosto, el causante se fue a vivir con ella hasta el día de su fallecimiento, esto fue en casa de sus papás en el Barrio Palenque en Kennedy en la carrera 78 BIS No. 41G 46 Sur, nunca hubo ninguna interrupción en la relación, vivieron en unión libre, el causante trabajaba como vendedor en la empresa donde estaba su papá, después él cambio de empresa pero siguió trabajando como vendedor y en el año de 2007, se salió del trabajo y empezó a trabajar en el taxi, dicho vehículo era de su padre y el señor Juan Carlos Valbuena ejerció este trabajo hasta el día de su muerte.

Mencionó que la causa de su muerte “fue un homicidio pues lo mataron”, se enteró del suceso porque llamaron a su madre quien era la propietaria de taxi, y ella le comentó, indicó que al funeral del señor Valbuena asistió su familia y la familia del señor, ahí se enteraron de todo, es decir, de que el causante tenía más hijos, que solo hasta después del funeral del causante tuvo conocimiento de la existencia de la señora Luz Marina Rubio Manjarrés, y que el señor Héctor, quien es esposo de una de las tías del causante fue quien cubrió los gastos fúnebres.

Obra “INFORME FINAL” de fecha 11 de julio de 2017 elaborado por la firma CONSULTANDO LTDA, investigación que arrojó datos como (fl.149 archivo 01) que la señora Martha Jeanet convivió en la misma casa con el causante por espacio de 25 años; que estaba afiliada a salud como beneficiaria del actor; que no tenía una buena relación con la familia del señor Valbuena y que cuando ocurrió el homicidio de quien fuera su compañero, fue ella la primera en enterarse y compartir la noticia con el resto de familiares.

Se entrevistó a familiares del señor causante, entre ellos, a sus tíos **Mercedes Valbuena y Héctor Ospina** quienes narraron que Juan Carlos Valbuena vivió en su juventud con ellos en el barrio Fontibón, saben que sostuvo relaciones sentimentales simultáneas con tres mujeres siendo ellas Martha Jeanet Arias, Luz Marina Rubio y Martha Muñoz y con todas procreó hijos, en total tuvo cinco hijos, reconocen que el lugar de domicilio del demandante era con la señora Martha Jeanet pero en habitaciones separadas y no como pareja pues el causante continuaba sosteniendo relaciones sentimentales con las otras mujeres ya citadas, que les consta que el causante vivía con Martha Jeanette y con Luz Marina, sin embargo, no concuerda este aspecto con lo narrado por la misma señora Luz Marina quien informó a la empresa CONSULTANDO, como se verá a continuación, que no vivía en Bogotá.

Por su parte, la señora **Luz Marina Rubio** dijo haber sido la novia del causante, informó que reside en la ciudad de Honda desde el año de 1985; al indagársele por el noviazgo entre ella y el señor Juan Carlos dijo que este inició en el año 1982 y duró hasta su deceso, aclara que, aunque no vivían juntos él la visitaba seguido, sabe que el causante vivía con Martha Jeanet en habitaciones separadas, reconoció que nunca vivió con el causante, pues tan solo recibía visitas de él en las cuales le brindaba colaboración económica, y en la corta temporada en la que ella vivió en Bogotá, fue en casa de una hermana, frente a Martha Yanira indica que la conoció el día del funeral.

Juan Carlos Valbuena Rubio hijo de la señora Luz Marina Rubio expuso que su madre y el señor Valbuena fueron novios, sabe que su padre vivía con la señora Martha Jeanet quien era su esposa.

Martha Yanira Muñoz Rodríguez refirió que vivía en unión libre desde hace cinco años con Edwin Viña con quien ya tiene una hija, que también tuvo un hijo con el señor Valbuena cuyo nombre es Andrés Camilo Valbuena Muñoz nacido el 26 de noviembre de 1997, sabe que la relación del causante con Martha Jeanet Arias no era buena, sin embargo, seguía con ella por los tres hijos que tenían.

Finalmente, **Andrés Camilo Valbuena Muñoz** declaró que estaba en grado 11° cuando falleció su padre, que sabe que tenía más hermanos, pero solo los conoció hasta el día del funeral de su padre.

De lo anotado, se concluye que la señora **Martha Jeanet** no acreditó la calidad de beneficiaria para poder otorgarle la prestación solicitada, a tal conclusión se llega pues del mismo interrogatorio por ella absuelto se extrae

que *si bien es cierto* vivió con el causante desde el año 1990 hasta el día de su fallecimiento en el 2014 en la misma casa de habitación, es decir, por más de veinte años, misma situación expuesta en la declaración extra juicio rendida por los señores Clara Triviño de Castro y Jaime Adán Castro Cruz, aportadas como pruebas por la demandante, *no menos cierto es* que no se encuentra demostrada la convivencia legal exigida, que no es otra que “*la comunidad de vida, lazos de amor, ayuda mutua, solidaridad, apoyo económico, asistencia solidaria, acompañamiento espiritual, con vocación de consolidación de vida en pareja*”

Se reitera, si vivieron bajo el mismo techo, pero no convivieron como pareja, incluso la demandante no se hizo cargo de los gastos funerarios, pues tal y como lo indicó en el interrogatorio los mismos fueron asumidos por el señor Héctor Ospina esposo de una tía del señor Valbuena, aunado al hecho que los entrevistados coincidieron en manifestar que aunque el causante vivía en casa de los papás de la señora Martha Jeanet Arias hasta el día de su fallecimiento, dicha convivencia no era como pareja pues dormían en cuartos diferentes.

Y en cuanto a la tercera ad excludendum señora Luz Marina Rubio Manjarrés, tampoco se evidencia que haya convivido con el señor Juan Carlos Valbuena, de hecho, fue ella misma quien confesó que residía en una ciudad diferente y que su relación con el causante fue de noviazgo, aspecto que fue ratificado por su hijo quien incluso destacó que su padre vivía en la casa de la señora Martha Arias aunque dormían en habitaciones separadas.

En definitiva, como quiera que las demandantes no acreditaron ser beneficiarias para hacerse acreedoras a la devolución de saldos pretendida, se confirmará la sentencia de primera instancia.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley

RESUELVE

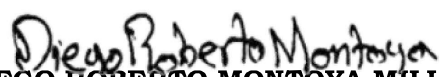
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 13 de febrero de 2025 por el Juzgado Veinticuatro (24) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: ÁLVARO MONDRAGÓN VACCA

DEMANDADO: ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES –
COLPENSIONES -

RADICACIÓN: 11001 31 05 028 2022 00427 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de COLPENSIONES contra la sentencia proferida el 27 de febrero de 2025, por el Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. y surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de la accionada.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se declare que COLPENSIONES faltó a su deber de realizar las acciones de cobro con el empleador PROCESADORA DE OLEAGINOSAS PRODER LTDA, y, como consecuencia de ello, se condena a la accionada a reliquidar la pensión de vejez teniendo en cuenta todo el tiempo total laborado, siendo la tasa de reemplazo el 81% de su ingreso base de liquidación, junto con los intereses moratorios, lo ultra y extra petita, y las costas del proceso (archivo 01).

En subsidio solicitó el reconocimiento de la indexación.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que nació el 16 de septiembre de 1953, sus empleadores COOPERATIVA NACIONAL ODONTÓLOGOS LTDA, SERVINO LTDA, y PROCESADORA DE

OLEAGINOSAS PRODER LTDA le cotizaron del 01 de febrero de 1978 al 30 de septiembre de 2014 al INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES HOY COLPENSIONES.

Mediante Resolución No GNR 130153 del 21 de abril de 2014, COLPENSIONES le negó el reconocimiento de la pensión de vejez argumentado que el actor no cumplía con el requisito de semanas previstas en la Ley 797 de 2003, ya que solo acreditaba 988 semanas cotizadas.

A través de acto administrativo No GNR 387899 del 05 de noviembre de 2014, la demandada le reconoció una pensión de vejez de conformidad con el Decreto 758 de 1990, al acreditar un total de 1.006 semanas cotizadas, con un Ingreso Base de Liquidación de \$1.011.806, al cual se le aplicó una tasa de reemplazo del 75%, arrojando un valor de mesada para 2014 de \$758.855.

COLPENSIONES faltó a su deber de realizar las acciones de cobro correspondientes, conforme al artículo 24 de la Ley 100 de 1993, al empleador PROCESADORA DE OLEAGINOSAS PRODER LTDA.

COLPENSIONES contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones, bajo el argumento que debe encontrarse demostrada la existencia del contrato de trabajo, para lo cual, es importante referir la postura de la Corte Suprema de Justicia en virtud de la cual corresponde al trabajador que pretende el reconocimiento de los tiempos que no fueron objeto de cotización, acreditar cuando menos la prestación personal del servicio y los extremos temporales en que se ejecutó. (SL 2608 – 2019. Radicación n.º 60484), por lo que la entidad no faltó al deber de cobro, como quiera que dentro del proceso no se ha demostrado que entre el demandante y la empresa PRODER LTD haya existido una relación laboral entre el periodo 08 de febrero de 1978 y el 31 de octubre de 1996.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó inexistencia del derecho reclamado, buena fe de COLPENSIONES, presunción de legalidad de los actos administrativos, cobro de lo no debido, no configuración del derecho al pago de intereses moratorios ni indemnización moratoria, carencia de causa para demandar, prescripción, compensación, no procedencia al pago de costas en instituciones administradoras de seguridad social del orden público, e innominada o genérica (archivo 06 y 10).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 27 de febrero de 2025, condenó a reconocer y pagar a favor del demandante la reliquidación por las diferencias pensionales causadas a partir del 18 de febrero de 2019, retroactivo que hasta el 28 de febrero de 2025 asciende a la suma de \$6'936.716, sin perjuicio de las que se sigan causando a partir del 1° de marzo de 2025, por trece (13) mesadas al año, junto con el pago de intereses moratorios de que trata el artículo 141 de la Ley 100 de 1993, sobre las diferencias causadas a partir del 18 de junio de 2022, hasta que el reajuste pensional sea incluido en la nómina de pensionados y condenó en costas a la demandada.

Como fundamento de su decisión, adujo la a quo que no era objeto de debate la calidad de pensionado del actor bajo los parámetros del Acuerdo 049 de 1990, y que COLPENSIONES había omitido la acción de cobro de aportes en mora de empleador PROCESADORA DE OLEAGINOSAS, pues aunque en los actos administrativos negando la reliquidación de la pensión había señalado que la matrícula mercantil de la empresa se encontraba cancelada, no había dado cumplimiento a lo dispuesto en el art. 75 del Decreto 2665 de 1988 que hablaba sobre la declaración de incobrable de una deuda, señaló que la empresa no había llevado a cabo el procedimiento para declarar incobrable una deuda, por tanto el argumento expuesto en los actos administrativos que negaban la reliquidación no resultaba atendible.

Indicó que COLPENSIONES tuvo en cuenta 1006 semanas, cuando debió contabilizar en total 1111.56 semanas que permitían aplicar una tasa de reemplazo del 81% del ingreso base de liquidación.

Declaró probada parcialmente la excepción de prescripción de las mesadas causadas y no pagadas con anterioridad al 18 de febrero de 2019, pues la reclamación se había llevado a cabo el mismo día y mes del año 2022.

En cuanto a los intereses moratorios los concedió por la tardanza en el reconocimiento de la reliquidación de la pensión, por ello, condenó a su pago a partir del mes cuarto después de reclamada la prestación, o sea desde el 18 de junio de 2022.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de **COLPENSIONES** señaló en su recurso que los periodos entre el 8 de febrero de 1978 al 31 de octubre de 1996 con PROCESADORA DE OLEAGINOSA no debieron haber sido tenidos en cuenta por la juez de primera instancia, pues según la historia laboral el demandante cuenta con 69 años y 1003 semanas cotizadas al sistema.

Agregó que la obligación de COLPENSIONES frente a la omisión de la afiliación era solo la realización del cálculo actuarial que debía pagar el empleador, más no asumir esa mora, que además en este asunto no se había demostrado la existencia de la relación laboral entre el demandante y PROCESADORA DE OLEAGINOSAS.

Solicitó fuera revocada la condena por intereses moratorios, en la medida que además de no haber sido reclamados por vía administrativa, al no proceder las pretensiones de la demanda, tampoco procedía la condena por este concepto.

ALEGACIONES

Se **RECONOCE PERSONERÍA** para actuar en representación de COLPENSIONES al Dr. Sergio Andrés Díaz Cortés identificado con c.c. 1.117.552.225 y T.P. N° 398.536 del C.S. de la J. en los términos y para los efectos conferidos en el poder.

El apoderado de COLPENSIONES señaló que aduce el demandante que deben hacerse correcciones en su historia laboral, como quiera que existen periodos en los cuales el empleador no reportó el tiempo laborado, no obstante, frente a esta situación debe tenerse en cuenta lo contemplado en el Decreto 692 de 1994 en punto a la realización de los aportes y al reporte de novedades, definiendo en cabeza del empleador responsabilidades puntuales. De acuerdo con lo anterior, en este caso la obligación de COLPENSIONES frente a la omisión del empleador de afiliación o reporte de novedad de ingreso o de retiro, es únicamente la realización del cálculo actuarial, y es totalmente responsable el empleador, quien debe pagar el cálculo actuarial que para el efecto realizaría la entidad una vez sea declarada la relación laboral. Que aunado a lo anterior mediante requerimiento interno Nro. 2022_8273306 y 2022_10202554 se solicitó a la Dirección de Ingresos por Aportes, validar si existe o no mora patronal, conforme a circular 014 con el aportante PRODER LTDA, Patronal: 1002001667, Ciclos: 199305 a 199412 "Periodo en mora por parte del empleador y PROCESADORA DE OLEAGINOSAS PRODER Nit: 860016601, Ciclos: 199503 a 199506, 199508, 199510 "Deuda presunta, pago aplicado de periodos posteriores, emitiendo la siguiente respuesta: *"...En atención a su solicitud se informa que se ha consultado el aportante 860016601 PRODER LTDA en el RÚES y este certifica: que por auto no. 44 1- 011681 de la Superintendencia De Sociedades, del 03 de agosto del 2005, inscrito el 11 de agosto de 2005 bajo el no. 2855 del libro (iii), se declara terminado el proceso concursal de la sociedad de la referencia. Razón por la cual la*

empresa ha cesado su existencia legal, pues el estado de la matrícula mercantil es CANCELADA. Por lo antes expuesto se le imposibilita a la DIA realizar acciones de cobro..."

La apoderada del DEMANDANTE indicó que el señor Álvaro Mondragón tiene derecho a la reliquidación de la pensión de vejez reconocida, considerando el tiempo total laborado desde el 1 de febrero de 1973 hasta el 30 de septiembre de 2014. De acuerdo con el Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 de la misma anualidad, este es aplicable por vía del régimen de transición de la Ley 100 de 1993. La tasa de reemplazo que le asiste al demandante es del equivalente al 81% de su ingreso base de liquidación, dado que cuenta con más de 1.140 semanas cotizadas, de acuerdo al numeral 2 del artículo 20 del Decreto 758 de 1990. El demandante se encuentra afectado en la liquidación de su pensión debido a las moras que aduce COLPENSIONES en la historia laboral, específicamente en las cotizaciones de los periodos entre el 1 de mayo de 1993 al 31 de diciembre de 1994 y de octubre de 1995 a octubre de 1996, correspondientes al empleador Procesadora de Oleaginosas Proder Ltda, y al revisar la historia laboral de COLPENSIONES, se observa que esta administradora tiene la responsabilidad de fiscalizar las cotizaciones con dicha empresa.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Establecer si el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la reliquidación de la pensión pretendida en la demanda, junto con el pago de intereses moratorios.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 01

- A folio 21, cédula de ciudadanía que acredita que el demandante nació el 16 de septiembre de 1953.
- A folio 24, Resolución GNR 130153 de 21 de abril de 2014.
- A folio 29, Resolución GNR 387899 de 5 de noviembre de 2014.
- A folio 36, Resolución GNR 64097 de 26 de febrero de 2016.
- A folio 46, Resolución SUB 199183 de 28 de julio de 2022.
- A folio 55, Reporte de semanas cotizadas en COLPENSIONES.
- A folio 63, certificación de pensión.

Carpeta 08

- Expediente administrativo.
- Interrogatorio de parte.

Caso concreto:

En el presente asunto solicita el demandante se reliquide la pensión de vejez teniendo en cuenta el periodo comprendido entre el 8 de febrero de 1978 y el 31 de octubre de 1996 con el empleador PROCESADORA DE OLEAGINOSAS PRODER LTDA, en la medida que COLPENSIONES dejó de contabilizar las semanas comprendidas entre el 1 de mayo de 1993 al 31 de diciembre de 1994, y del 1 de noviembre de 1995 al 31 de octubre de 1996 con dicho empleador.

La juez accedió a las pretensiones indicando que COLPENSIONES debía asumir la mora en el pago de los periodos ya citados, y COLPENSIONES se opone a la prosperidad de las mismas con fundamento en que no quedó acreditada la relación laboral entre el demandante y el empleador PROCESADORA DE OLEAGINOSAS PRODER LTDA.

Al respecto, el artículo 23 de la ley 100 de 1993 señala que *“Los aportes que no se consignen dentro de los plazos señalados para el efecto, generarán un interés moratorio a cargo del empleador, igual al que rige para el impuesto sobre la renta y complementarios. Estos intereses se abonarán en el fondo de reparto correspondiente o en las cuentas individuales de ahorro pensional de los respectivos afiliados, según sea el caso.”*, al tiempo que el artículo 24 ibidem dispone que *“Corresponde a las entidades administradoras de los diferentes regímenes adelantar las acciones de cobro con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual la administradora determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo”*.

Por ello, COLPENSIONES debe asumir la mora en el pago de aportes en caso que no haya efectuado las acciones de cobro correspondientes, como por ejemplo la establecida en el artículo 5° del Decreto 2633 de 1994, sin que tal aspecto exima al empleador de pagar los aportes correspondientes con los respectivos intereses moratorios.

Ahora bien, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado como por ejemplo en sentencia SL14388 de 20 de octubre de 2015, los efectos de cuando no existe afiliación al sistema a cuando existe mora

en el pago de las cotizaciones al sistema, y fue así como en aquella oportunidad señaló:

“Frente a la primera situación, de «mora» en el pago de aportes, esta Sala de la Corte ha expresado en su jurisprudencia que la validez de las semanas cotizadas, por la mora del empleador en el pago del aporte, no puede ser cuestionada o desconocida por la respectiva entidad de seguridad social, si antes no acredita el adelantamiento de las acciones tendientes a gestionar su cobro.

Así lo ha adoctrinado esta Sala de la Corte desde la sentencia CSJ SL, 22 jul. 2008, rad. 34270, reiterada, entre otras, en las CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 38622; CSJ SL, 13 feb. 2013, rad. 43839; y CSJ SL, 15 may. 2013, rad. 41802, en la que se concluyó que «...las administradoras de pensiones y no el afiliado, tienen por ley la capacidad de promover acción judicial para el cobro de las cotizaciones, por lo tanto no se puede trasladar exclusivamente la responsabilidad de la mora en el pago de las cotizaciones a los empleadores, sino que previamente se debe acreditar que las administradoras hayan adelantado el proceso de gestión de cobro, y si no lo han hecho la consecuencia debe ser el que se les imponga el pago de la prestación.»

(...)

Dicho ello, la Sala reitera que, ante hipótesis de omisión en la afiliación del trabajador al sistema de pensiones, es deber de las entidades de seguridad social tener en cuenta el tiempo servido, como tiempo efectivamente cotizado, y obligación del empleador pagar un cálculo actuarial, por los tiempos omitidos, a satisfacción de la respectiva entidad de seguridad social.

Ahora bien, para la Sala resulta pertinente aclarar que la solución a las problemáticas de omisión en la afiliación que se ha descrito, es predicable respecto de pensiones causadas tanto en vigencia de la Ley 100 de 1993, en su redacción original, como en vigencia de las modificaciones introducidas por la Ley 797 de 2003.”

La misma Corporación en sentencia SL672 de 8 de marzo de 2023 radicación N° 92471 expuso que:

“Así las cosas, luce patente que el juez de segundo grado no se equivocó al inferir, que pese a que la accionada certificó y admitió el nexo contractual laboral, y no se resistió a las pretensiones materia de debate, ello por sí solo no generaba certeza de que entre las partes hubiera existido un contrato de trabajo, pues en aplicación al principio

de la primacía de la realidad sobre las formas, no basta con que los contendientes acuerden que entre ellos hubo un nexo laboral, sino que es indispensable y vital que en el proceso quede acreditado a través de los diferentes medios de prueba, las condiciones, actividades, reglas y demás supuestos que permitan inferir sin dubitación que el trabajador destinó su fuerza al cumplimiento de las funciones impuestas por quien afirma era su empleador, y por las que devengó una remuneración. Con mayor razón, si la omisión de afiliación al sistema general de pensiones dispensa como solución jurídica efectiva el cálculo actuarial, que reconoce sobre realidades y verdades, la validación de los tiempos prestados por los trabajadores que no fueron afiliados, con independencia de la razón por la que el empleador haya omitido la afiliación.”

Descendiendo al caso objeto de estudio se encuentra que COLPENSIONES mediante resolución GNR 387899 de 5 de noviembre de 2014 reconoció la pensión de vejez al demandante a partir del 1 de octubre de 2014 en cuantía de \$758.855, teniendo en cuenta un total de 1006 semanas y un IBL de \$1.011.806 al que le aplicó una tasa de reemplazo del 75%, todo ello bajo los parámetros del Acuerdo 049 de 1990 (fl.29 archivo 01).

Luego, a raíz de la solicitud de reliquidación de la pensión la demandada expidió el acto administrativo SUB 199183 de 28 de julio de 2022, en el que negó la petición del accionante de contabilizar el tiempo echado de menos por el actor en la demanda, bajo el argumento que dicho empleador presentaba mora en el pago de aportes y que no había sido posible ejercer las acciones de cobro en la medida que la empresa PRODER LTDA según el RUES se encontraba con matrícula mercantil cancelada (fl.29 archivo 01):

“...En respuesta a su solicitud y una vez revisada la Historia Laboral del Afiliado se informa que se realizaron las respectivas correcciones a las que hubo lugar, que la disminución de semanas se debe a que se ha verificado en el historial de

pagos y se visualizan deudas presuntas generando intereses pendientes por pagar, debido a que los empleadores Aportante: PRODER LTDA Patronal: 1002001667 Ciclos: 199305 a 199412 "Periodo en mora por parte del empleador" Aportante: PROCESADORA DE OLEAGINOSAS PRODER L Nit: 860016601 Ciclos: 199503 a 199506, 199508, 199510 "Deuda presunta, pago aplicado de periodos posteriores" no efectuaron los pagos para los ciclos antes mencionados, razón por la cual y de acuerdo con la aplicación de pagos que trata el Decreto 1818 de 1996, no contabiliza el total de días cotizados 199511, 199605 a 199607, 199610. Que mediante requerimiento interno 2022_10202555 se solicitó al área correspondiente el COBRO AL EMPLEADOR POR DEUDA - CORRECCION HISTORIA LABORAL- INSUMO TUTELA para los ciclos antes mencionados donde se informa "en atención a su solicitud se informa que se ha consultado el aportante 860016601 PRODER LTDA en el RUES y este certifica : que por auto no. 44 1- 011681 de la Superintendencia De Sociedades, del 03 de agosto del 2005, inscrito el 11 de agosto de 2005 bajo el no. 2855 del libro iii, se declara terminado el proceso concursal de la sociedad de la referencia. Razón por la cual la empresa ha cesado su existencia legal, pues el estado de la matrícula mercantil es CANCELADA. Por lo antes expuesto se le imposibilita a la DIA realizar acciones de cobro. Se adjunta historia laboral reflejando 1003 semanas..."

Reposan diferentes reportes de semanas cotizadas por el actor, y el último de ellos actualizado a 13 de julio de 2023 (archivo GRP-SCH-HL-66554443332211_2571-20230713040809 carpeta exp. Activo), en el que se puede observar que el empleador PRODER LTDA comenzó a efectuar cotizaciones en pensión en favor del señor Álvaro Mondragón Vacca desde el 8 de febrero de 1978 de manera interrumpida hasta el 31 de octubre de 1995, pues los demás periodos, es decir del 1 de noviembre de 1995 al 31 de octubre de 1996 se registran en cero:

[1]Identificación Aportante	[2]Nombre o Razón Social	[3]Desde	[4]Hasta	[5]Último Salario	[6]Semanas	[7]Lic	[8]Sim	[9]Total
1006200423	COOP NAL ODONTOLOGOS	01/02/1973	31/07/1973	\$930	25.86	0.00	0.00	25.86
1006200423	COOP NAL ODONTOLOGOS	02/05/1974	30/06/1976	\$1.290	113.00	0.00	0.00	113.00
1008203617	SERVINCO LTDA	15/04/1977	27/06/1977	\$1.770	10.57	0.00	0.00	10.57
1002001667	PRODER LTDA	08/02/1978	31/03/1993	\$150.270	790.14	0.00	0.00	790.14
1002001667	PRODER LTDA	01/04/1993	30/04/1993	\$150.270	4.29	0.00	0.00	4.29
860016601	PROCESADORA DE OLEAG	01/01/1995	31/01/1995	\$228.000	4.29	0.00	0.00	4.29
860016601	PROCESADORA DE OLEAG	01/02/1995	30/06/1995	\$257.000	21.43	0.00	0.00	21.43
860016601	PRODER LTDA	01/07/1995	31/08/1995	\$325.000	8.57	0.00	0.00	8.57
860016601	PROCESADORA DE OLEAG	01/09/1995	31/10/1995	\$313.000	7.71	0.00	0.00	7.71
860016601	PROCESADORA DE OLEAG	01/11/1995	30/11/1995	\$236.000	0.00	0.00	0.00	0.00
860016601	PROCESADORA DE OLEAG	01/05/1996	31/05/1996	\$330.000	0.00	0.00	0.00	0.00
860016601	PROCESADORA DE OLEAG	01/06/1996	30/06/1996	\$285.000	0.00	0.00	0.00	0.00
860016601	PROCESADORA DE OLEGI	01/07/1996	31/07/1996	\$279.000	0.00	0.00	0.00	0.00
860016601	PROCESADORA DE OLEAG	01/10/1996	31/10/1996	\$322.000	0.00	0.00	0.00	0.00
10221114	MONDRAGON VACCA ALVA	01/06/2014	30/09/2014	\$616.000	17.14	0.00	0.00	17.14
[10] TOTAL SEMANAS COTIZADAS:								1.003,00

Y en el reporte detallado se evidencia que del 1 de mayo de 1993 a 31 de diciembre de 1994, y del 1 de noviembre de 1995 a 31 de octubre de 1996 (se reitera, es el tiempo solicitado en la demanda se tenga en cuenta) se observa lo siguiente:

860016601	PROCESADORA DE OLEAGINOSAS PRODER	SI	199511	14/12/1995	54091701002868	\$ 236.282	\$ 30.600	\$ 1.100	30	0	Pago aplicado a periodos anteriores
860016601	PROCESADORA DE OLEAGINOSAS	SI	199605	12/06/1996	52002402004540	\$ 330.320	\$ 44.500	\$ 0	30	0	Pago aplicado a periodos anteriores
860016601	PROCESADORA DE OLEAGINOSAS	SI	199606	15/07/1996	52002402004912	\$ 284.891	\$ 39.700	\$ 1.200	30	0	Pago aplicado a periodos anteriores
860016601	PROCESADORA DE OLEAGINOSAS PRODER LT	SI	199607	13/08/1996	55200101003849	\$ 278.990	\$ 37.700	\$ 0	30	0	Pago aplicado a periodos anteriores
860016601	PROCESADORA DE OLEAGINOSAS PRODER L	SI	199610	07/11/1996	55200101004553	\$ 321.737	\$ 43.800	\$ 0	R	30	Pago aplicado a periodos anteriores

Es decir, en este asunto pese a que no reposa el formulario de afiliación del empleador PRODER LTDA, si se observa que comenzó a cotizar en pensión desde febrero de 1978, y que existieron periodos en mora que no fueron cobrados por COLPENSIONES ejerciendo las acciones legales que tenía a su alcance, y no debía en este caso acreditarse la relación laboral como lo pretende el impugnante, pues conforme lo señala la jurisprudencia ya citada ello ocurre cuando no hay certeza de la afiliación, y aquí aunque no se aporta el formulario de afiliación, si se observa la cotización que en condiciones normales efectuó PROCESADORA DE OLEAGINOSAS durante varios años en favor del demandante, y también se evidencia una novedad de retiro para el periodo de octubre de 1996.

Pero además de ello, al revisar con detenimiento el expediente administrativo del actor se observa que COLPENSIONES aporta un reporte de semanas actualizado a 30 de agosto de 2013, en el que, de manera inexplicable, si tiene en cuenta uno de los periodos reclamados por el demandante, esto es, el comprendido entre el 1 de mayo de 1993 al 31 de diciembre de 1994 (archivo GEN-ANX-CI-2014_3119316-20140423114600), pero luego, en los reportes de los años 2022 y 2023 ese mismo tiempo se registra en cero, lo que no resulta atendible por cuanto la Corporación de cierre de la Jurisdicción Ordinaria ha adocinado que el resumen de semanas que expide COLPENSIONES se presume en principio cierto, veraz y vinculante para la entidad, luego, no es posible que posteriormente y sin explicaciones razonables expida una historia laboral con información diversa, pues, ello transgrede la confianza legítima que los afiliados depositan al elegirla como administradora de sus aportes pensionales¹.

Conforme a ello, los periodos en mora por dicho empleador si debieron haber sido objeto de acción de cobro por parte de la Administradora, y aunque en las resoluciones que niegan la reliquidación de la pensión COLPENSIONES señala que fue imposible ejercer las mismas por cuanto consultado el RUES de la empresa el estado de la matrícula mercantil era “CANCELADA”, situación que fue corroborada al revisar el Registro Único Empresarial de PRODER LTDA que indica lo siguiente (archivo GEN-REQ-IN-2022_10048498-20220727100832):

¹ CSJ Sala de Casación Laboral sentencia SL 5170 de 2019.

CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.

LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL

CERTIFICA:

NOMBRE : PROCESADORA DE OLEAGINOSAS LIMITA PRODER LTDA

N.I.T. : 860016601 7

DOMICILIO : BOGOTÁ D.C.

CERTIFICA:

MATRICULA NO: 00023590 CANCELADA EL 11 DE AGOSTO DE 2005

Lo cierto es que COLPENSIONES no acreditó que hubiere adelantado el procedimiento señalado en el Decreto 2665 de 1988 con el objeto de declarar la deuda de cotizaciones como incobrable o irrecuperable a fin de que no se tuviera en cuenta las semanas correspondientes a los periodos en mora respecto de las prestaciones a cargo de la administradora de pensiones, tal como lo establece el artículo 75 del Decreto 2665 de 1988 y la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, como se puede consultar en la sentencia SL238-2022, de 8 de febrero de 2022, radicación 82899.

Esa carga probatoria le correspondía a COLPENSIONES, pues tal y como lo indicó la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, *“su labor no consiste en el simple recaudo de aportes, sino que como administrador de esos recursos, se le impone la obligación de vigilancia a fin de que estos se hagan efectivos aun ejerciendo, de ser necesario, las acciones coercitivas pertinentes.”*.

De ahí que procede la reliquidación de la pensión de vejez otorgada al demandante y deberá tenerse en cuenta los periodos del 1 de mayo de 1993 a 31 de diciembre de 1994, y del 1 de noviembre de 1995 a 31 de octubre de 1996, prestación que una vez efectuadas las operaciones matemáticas con ayuda del grupo liquidador creado por el Consejo Superior de la Judicatura asciende a la suma de \$837.720 para el 1 de octubre de 2014, que fue la fecha en que la accionada reconoció la pensión, es decir, un monto superior al obtenido en ese momento por COLPENSIONES que fue de \$758.855; diferencias pensionales que comenzarán a pagarse a partir del 18 de febrero de 2019 como lo dijo la juez, en la medida que la reclamación se elevó el mismo día y mes del año 2022 (fl.40 archivo 01), motivo por el que en este punto se confirmará la decisión de primera instancia pues aunque el valor aquí calculado resulta superior al obtenido por la juez a quo, dicho aspecto no fue apelado por la parte actora, aunado al hecho que se estudia la decisión también en grado jurisdiccional de consulta en favor de COLPENSIONES.

Finalmente, en relación con los **intereses moratorios** el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 prevé la causación de los mismos, y el artículo 9 de la Ley

797 de 2003 dispone que los fondos encargados deben reconocer la pensión de vejez en un tiempo no superior a 4 meses después de radicada la solicitud del peticionario con los documentos completos.

Frente al tema la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia estableció que los intereses moratorios no eran procedentes frente a reajustes de la pensión o ante saldos que no involucraban la totalidad de la mesada pensional. (Radicación n.º 13717 del 30 junio de 2000). No obstante, al realizar un nuevo estudio la Corporación señaló *in extenso* en sentencia SL3130-2020 que dichos intereses también procedían tanto por la insatisfacción de todo lo debido como por su pago incompleto o deficitario.

No obstante, no se puede pasar por alto que también la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral ha señalado la morigeración de los intereses del artículo 141 de la Ley 100 de 1993, entre otras en las sentencias proferidas en los procesos identificados con las radicaciones 43602, 44526 y 45312, las que constituyen precedente sobre el tema, e indican que no proceden los intereses moratorios cuando la entidad ha dado estricta aplicación de la norma para negar el derecho, o la condena procede por la aplicación de la jurisprudencia o hay discusión sobre los beneficiarios del derecho.

En la primera de ellas sostuvo la Corte: *“Entiende la Corte que la jurisprudencia en materia de definición de derechos pensionales ha cumplido una función trascendental al interpretar la normativa a la luz de los principios y objetivos que informan la seguridad social, y que en muchos casos no corresponde con el texto literal del precepto que las administradoras en su momento, al definir las prestaciones reclamadas, debieron aplicar por ser las que en principio regulaban la controversia; en esas condiciones, no resulta razonable imponer el pago de intereses moratorios porque su conducta siempre estuvo guiada por el respeto de una normativa que de manera plausible estimaban regía el derecho en controversia.”*

En el presente caso solo hasta que la juez realizó el correspondiente estudio de los documentos indicados y aplicó la jurisprudencia sobre tener en cuenta periodos en mora y no en estricto sentido de la ley, procedió a la reliquidación de la pensión, y en consecuencia procede revocar la decisión de primera instancia sobre intereses moratorios y ordenar que el retroactivo se pague de manera indexada.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se dispondrá la

remisión de copia de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR EL NUMERAL CUARTO de la sentencia proferida el 27 de febrero de 2025, por el Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá D.C, conforme a lo expuesto, y, en su lugar, se ordena que el retroactivo de las diferencias pensionales se pague de manera indexada.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia proferida el 27 de febrero de 2025 por el Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

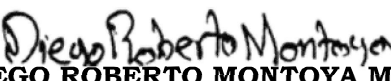
TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: SE ORDENA por secretaría la remisión de copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: MARÍA VICTORIA ROJAS FAJARDO

DEMANDADO: ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES-
COLPENSIONES-, y COLFONDOS PENSIONES Y CESANTÍAS S.A.

RADICACIÓN: 11001 31 05 034 2019 00727 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a estudiar en grado jurisdiccional de consulta en favor de COLPENSIONES la sentencia proferida el 11 de diciembre de 2024, por el Juzgado Treinta y Cuatro (34) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se declare válido el traslado realizado de COLFONDOS a COLPENSIONES, y, como consecuencia de ello, se ordene a COLFONDOS trasladar a COLPENSIONES el valor del bono pensional y el saldo en unidades de aportes efectuados en la cuenta individual, y a COLPENSIONES a reconocer y pagar la pensión de vejez, junto con los intereses moratorios, lo ultra, extra petita y las costas del proceso (archivo 02).

Como sustento de sus pretensiones, señaló que nació el 9 de julio de 1955; se afilió el 14 de noviembre de 1977 al Instituto de Seguros Sociales; en noviembre de 1999, se trasladó a COLFONDOS; el 15 de diciembre de 2003, solicitó el traslado a COLPENSIONES, entidad que mediante Oficio GNR DNCC No. 14423 de agosto 5 de 2010, le comunicó que realizaría la afiliación retroactiva a efectos de actualizar la Historia Laboral.

COLPENSIONES le reconoció pensión de vejez mediante Resolución SUB 240676 de septiembre 13 de 2008, la reliquidó por Resolución No. SUB 316847 de diciembre 4 de 2018, y el 15 de mayo de 2019 expidió la Resolución DPE 2997 "POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN TRAMITE DE PRESTACIONES ECONOMICAS EN EL REGIMEN DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA", mediante la cual se "RESUELVE ARTICULO PRIMERO: REVOCAR...las resoluciones SUB 240676 del 13 de septiembre de 2018 y SUB 240676 del 13 de septiembre de 2018".

COLFONDOS S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento en que el traslado realizado por la actora el 15 de diciembre de 2003, se efectuó en cumplimiento de lo preceptuado en el literal e) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993, razón por la cual, dicho traslado al RPM goza de plena validez.

Propuso como excepciones de fondo las de validez de la afiliación a COLPENSIONES por la demandante el 15 de diciembre de 2003 e imposibilidad de efectuar traslado de otros rubros ajenos a los aportes de la CAI de la actora, prohibición de traslado de régimen pensional, inexistencia de la obligación, buena fe, falta de legitimación en la causa por pasiva, compensación y pago, enriquecimiento sin justa causa ante una eventual condena frente a la devolución de gastos de administración y seguros previsionales, prescripción, y la excepción genérica (innominada) (archivo 18).

COLPENSIONES se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento en que dentro del expediente no obra prueba alguna de que efectivamente al demandante se le hubiese hecho incurrir en error (falta al deber de información) por parte de la AFP, o de que se está en presencia de algún vicio del consentimiento (error, fuerza o dolo), así mismo, no se evidencia dentro de las solicitudes nota de protesta o anotación alguna que permita inferir con probabilidad de certeza que hubo una inconformidad por parte del demandante, al contrario, se observa que las documentales se encuentran sujetas a derecho, y que se hizo de manera libre y voluntaria, sin dejar observaciones sobre constreñimientos o presiones indebidas, igualmente en el presente caso no se cumple con los requisitos de la sentencia SU-062 de 2010, no procedería el traslado de régimen pensional de conformidad con el artículo 2 de la ley 797 de 2003, el cual modificó el literal E del artículo 13 de la ley 100 de 1993 el cual reza, "Después de un (1) año de la vigencia de la presente ley, el afiliado no podrá trasladarse de régimen cuando le faltaren diez (10) años o menos para cumplir la edad para tener derecho a la pensión de vejez".

Propuso como excepciones las de errónea e indebida aplicación del artículo 1604 del código civil, descapitalización del sistema pensional, inexistencia del derecho para regresar al régimen de prima media con prestación definida,

prescripción de la acción laboral, caducidad, inexistencia de causal de nulidad, saneamiento de la nulidad alegada, no procedencia al pago de costas en instituciones administradoras de seguridad social del orden público, e innominada o genérica (archivo 06.2).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Treinta y Cuatro (34) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia de 11 de diciembre de 2024, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la validez del traslado realizado por MARIA VICTORIA ROJAS FAJARDO, del 15 de diciembre de 2003, del régimen de ahorro individual con solidaridad, al régimen de prima media con prestación definida, efectuado a través de su afiliación a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES.

SEGUNDO: DECLARAR que la demandante MARIA VICTORIA ROJAS FAJARDO, desde el mes de noviembre de 1977, está afiliada al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, que administra actualmente la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES.

TERCERO: DECLARAR que la demandante MARIA VICTORIA ROJAS FAJARDO, es beneficiaria del régimen de transición, de que trata el artículo 36 de la Ley 100 de 1993.

CUARTO: CONDENAR a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES, al reconocimiento de la pensión de vejez a la demandante, en los términos estudiados en la Resolución No. SUB 316847 del 4 de diciembre de 2018, a partir del 9 de julio de 2010, incluyendo los periodos servidos en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, entre el 17 de septiembre de 1984 y el 30 de noviembre de 1992, dejando en suspenso su inclusión en nómina de pensionados hasta tanto acredite su retiro del servicio.

QUINTO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por las demandadas, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia...”

Manifestó la juez a quo que las pretensiones de la parte actora se sustentan en que al momento de vincularse a la sociedad COLFONDOS no le fue suministrada la información relativa a las consecuencias del traslado de régimen y a la pérdida de los beneficios del régimen de transición, siendo ello así el despacho debía precisar que discusiones como las que se planteaban en

este asunto por la demandante sobre el incumplimiento del deber de asesoría que le incumbía a las administradoras del régimen de ahorro individual con solidaridad, implicaban una verificación de la validez del acto jurídico de traslado considerado en sí mismo, como quiera que para que surtiera efectos, necesariamente debía estar precedido de una decisión del afiliado al tratarse de una manifestación libre y voluntaria.

Que igualmente en este asunto habría de analizarse la procedencia de declarar la ineficacia del traslado desde el régimen de prima media con prestación definida al régimen de ahorro individual, con solidaridad de un afiliado que ya había retornado al primero de los regímenes pensionales, y para ello trajo a colación la sentencia SL 3136 del 2022.

Indicó que la demandante está vinculada al régimen de prima media con prestación definida desde noviembre de 1977, habiendo aportado de forma continua hasta diciembre de 1999. Luego se trasladó al régimen de ahorro individual con fondos (AFP), pero retornó válidamente al régimen de prima media desde diciembre de 2003 y las semanas cotizadas en la AFP fueron trasladadas correctamente al régimen público, que este caso ya había sido objeto de una acción de tutela en 2016, que ordenó el traslado de recursos de la AFP a la administradora del régimen público, entidad que había reconocido la pensión de vejez a la actora bajo el régimen de transición, con un pago inicial y una posterior reliquidación favorable, que sin embargo, en 2019 el Tribunal Superior de Bogotá había revocado la decisión de primera instancia, motivo por el que unilateralmente COLPENSIONES había emitido un acto administrativo de revocatoria directa del reconocimiento de la pensión de vejez.

Concluyó que el retorno al régimen de prima media había sido válido y que la demandante conservaba sus derechos y beneficios, incluyendo el régimen de transición establecido en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993, dado que cumplía con los requisitos de edad y semanas cotizadas, cumplía con los pedimentos del artículo 36 de la Ley 100 de 1993, en tanto a 1 de abril de 1994 contaba con 38 años de edad, y frente a la densidad de semanas cotizadas a 9 de julio del 2010 contaba con más de 750 semanas cotizadas.

Así las cosas, refirió que la demandante era beneficiaria del régimen de transición, que para el año 2018 acreditaba un total de 1359 semanas, incluyendo y reflejando los periodos servidos ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales entre el 17 de septiembre 1984 y el 30 de noviembre de 1992, y que como no había prueba del retiro del sistema, se dejaba en suspenso su inclusión en nómina de pensionados hasta tanto se acreditara dicha situación.

Manifestó que no operaba el fenómeno de la prescripción, pues ya la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral había sido clara en señalar que la ineficacia del traslado de régimen no estaba sujeta a dicho fenómeno.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Dado que no se presentó recurso de apelación se surtirá el grado jurisdiccional de consulta en favor de COLPENSIONES de conformidad con el inciso 2 del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por la Ley 1149 de 2007.

ALEGACIONES

El apoderado de la DEMANDANTE indicó que se remitía a las razones de hecho y de derecho consignadas en la demanda y en la sentencia de primera instancia por compartirla.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si en el caso en concreto hay lugar o no a declarar la validez del traslado realizado por la demandante el 15 de diciembre de 2003, del régimen de ahorro individual con solidaridad al régimen de prima media con prestación definida, y, en caso afirmativo, establecer si procede el reconocimiento y pago de la vejez otorgada por la juez a quo.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 18

- A folio 18, reporte SIAFP.
- A folio 20, historia laboral en COLFONDOS.

Archivo 06

- A folio 77, historia laboral en PORVENIR.
- A folio 99, certificación de afiliación en PORVENIR.
- A folio 100, formulario de afiliación en PORVENIR.
- A folio 101, reporte SIAFP.

Archivo 07

- A folio 43, comunicado de prensa.

- A folio 55, formulario de afiliación en PROTECCIÓN.
- A folio 58, historia laboral en PROTECCIÓN.

Archivo 13

- Expediente administrativo del demandante.
- Interrogatorio de parte.

Caso Concreto

Validez del traslado

En este asunto solicita la parte actora se declare la validez del traslado efectuado desde COLFONDOS al entonces Instituto de Seguro Social el 15 de diciembre de 2003, y, como consecuencia de ello, se condene a COLPENSIONES a reconocer la pensión de vejez.

La juez a quo concedió las anteriores pretensiones, sin embargo, para su estudio analizó lo relacionado con la ineficacia del traslado; al respecto, indicó: *“Se debate entonces si el afiliado pensionado puede mantener la expectativa frente a las consecuencias de la declaratoria de ineficacia del traslado, pese a haber retornado al régimen de prima media. Igualmente, establecerse si el beneficio de la transición es una consecuencia de declarar la ineficacia del acto de traslado de régimen pensional. Las pretensiones de la parte actora se sustentan en que al momento de vincularse a la sociedad COLFONDOS no le fueron suministradas las informaciones relativas a las consecuencias del traslado de régimen y a la pérdida de los beneficios del régimen de transición...”*, sin embargo, una vez revisada la demanda ese no es el sustento de las pretensiones, ya que la actora soporta la validez del retorno a COLPENSIONES con fundamento en lo establecido en el literal e) del artículo 2 de la Ley 797 de 2003, y es por ello que el análisis comenzará por determinar dicho aspecto.

Al respecto, se evidencia lo siguiente:

La señora María Victoria Rojas se afilió al Régimen de Prima Media con Prestación Definida y comenzó a efectuar cotizaciones al extinto Instituto de Seguros Sociales a partir del 14 de noviembre de 1977 (archivo GEN-REQ-IN-2018_12527976_2-20190128014735).

El 8 de noviembre de 1999, se trasladó a COLFONDOS S.A. (fl.18 archivo 18).

El 15 de diciembre de 2003, la demandante retornó al Instituto de Seguro Social (fl.17 archivo 03):

FORMULARIO DE VINCULACION O ACTUALIZACION
AL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

Seguro Social

DEPENDIENTE ☒ INDEPENDIENTE ☐

ISS (ID) 9668754

3. DATOS GENERALES DEL AFILIADO O SOLICITANTE

Nombre: Rojas, María Victoria

Fecha de nacimiento: 15 de abril de 1968

Identificación: 9668754

4. INFORMACION DE LA EMPLEADORA

Nombre: Colombia de Bogotá SA

5. DECLARACION DE VINCULACION A PENSIONES

DECLARACION: Juro solemnemente que los antecedentes del trabajo por el cual estoy afiliado al sistema general de pensiones son los que se declaran en este formulario.

6. FIRMAS

Firma de la afiliada: María Victoria Rojas Fajardo

Firma del empleador: [Firma]

7. FECHA Y LUGAR DE RADICACION

Fecha: Dic 15/03

Lugar: 11'32 AM

COLPENSIONES aceptó dicho retorno, y ello se desprende de las comunicaciones de fecha 5 de abril de 2011, 26 de julio de 2011, 20 de mayo de 2016, además del hecho que a partir de dicha data recibió las cotizaciones de la actora hasta diciembre de 2018 (fl.18, 19 archivo 03, archivo CRTRASING exp. activo).

A raíz de una tutela presentada por ella en la que solicitaba el traslado del Régimen de Ahorro Individual al Régimen de Prima Media, el 28 de abril de 2016 el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá a quien por reparto le correspondió dicha acción resolvió tutelar el derecho a la seguridad social, y ordenó a COLFONDOS trasladar el valor del bono pensional y los aportes de la demandante a COLPENSIONES, y a COLPENSIONES le dio la orden de recibir a la actora y aceptar el traslado al régimen que administra (fl.38 archivo 03).

La anterior decisión fue revocada por la Sala Laboral del Tribunal de Bogotá quien resolvió declarar improcedente la acción constitucional (fl.76 archivo 03).

El 12 de enero de 2017, COLPENSIONES certifica que la señora María Victoria Rojas Fajardo se encuentra afiliada al Régimen de Prima Media desde el 14 de noviembre de 1977 y su estado es activo cotizante (fl.23 archivo 03).

Según el reporte de semanas actualizado a 12 de enero de 2017, COLPENSIONES recibió los aportes que COLFONDOS tenía de la demandante en el Régimen de Ahorro Individual (fl.25 archivo 03).

A través de Resolución SUB 240676 de 13 de septiembre de 2018, COLPENSIONES reconoció pensión de vejez a la demandante en cuantía para el año 2018 de \$2.928.204, todo bajo los parámetros de la Ley 797 de 2003 (fl.48 archivo 03).

Luego, mediante Acto Administrativo SUB 316847 del 4 de diciembre de 2018, la Administradora reliquidó la prestación teniendo en cuenta los requisitos contemplados en la Ley 33 de 1985 tomando como valor inicial de la pensión para el 9 de julio de 2010 la suma de \$3.541.977 (fl.56 archivo 03).

Posteriormente, con Resolución DPE 2997 de 15 de mayo de 2019, COLPENSIONES revocó los anteriores actos administrativos, con fundamento en que la Sala Laboral de este Tribunal había revocado el fallo de tutela emitido por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá (fl.67 archivo 03).

Ahora bien, la demandante a la edad de 43 años se trasladó del régimen de prima media al régimen de ahorro individual (archivo GEN-DDI-AF-2015_10580841 carpeta exp. activo), y no se encontraba incurso en alguna causal de prohibición para realizar el traslado de régimen de pensiones contemplada en el artículo 61 de la Ley 100 de 1993, ya que no contaba con 50 años de edad, ni acredita que gozara de una pensión de invalidez.

Conforme a lo anterior, se puede concluir que el traslado de la gestora al Régimen de Ahorro Individual cumplió con los presupuestos legales que regulaban el tema en la fecha en que ocurrió y no existía razón alguna que diera lugar para que la AFP rechazara la vinculación a dicho régimen de conformidad con los artículos 112 de la Ley 100 de 1993 y 5 del Decreto 692 de 1994.

Por su parte, el artículo 2º de la Ley 797 de 2003 dispone:

“ARTÍCULO 2o. *Se modifican los literales a), e), i), del artículo 13 de la Ley 100 de 1993 y se adiciona dicho artículo con los literales l), m), n), o) y p), todos los cuales quedarán así:*

Artículo 13. Características del Sistema General de Pensiones.

a) La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores dependientes e independientes;

e) Los afiliados al Sistema General de Pensiones podrán escoger el régimen de pensiones que prefieran. Una vez efectuada la selección inicial, estos sólo podrán trasladarse de régimen por una sola vez cada cinco (5) años, contados a partir de la selección inicial. Después de un (1) año de la vigencia de la presente ley, el afiliado no podrá trasladarse de régimen cuando le faltaren diez (10) años o menos para cumplir la edad para tener derecho a la pensión de vejez,”

Y de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional el traslado en dicho periodo afecta principios constitucionales del sistema de seguridad social como la equidad, solidaridad y sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

En sentencia C-1024 de 2004 cuando analizó la exequibilidad del artículo 2 de la Ley 797 de 2003 que modificó el artículo 13 de la ley 100 de 1993, expuso la Corte lo siguiente: “*el derecho a la libre elección entre los distintos regímenes pensionales previstos en la ley, no constituye un derecho absoluto, por el contrario, admite el señalamiento de algunas excepciones, ...*” y “*el objetivo perseguido con el señalamiento del periodo de carencia en la norma acusada, consiste en evitar la descapitalización del fondo común del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida, que se produciría si se permitiera que las personas que no han contribuido al fondo común y que, por lo mismo, no fueron tenidas en consideración en la realización del cálculo actuarial para determinar las sumas que representarán en el futuro el pago de sus pensiones y su reajuste periódico; pudiesen trasladarse de régimen, cuando llegasen a estar próximos al cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión de vejez, lo que contribuiría a desfinanciar el sistema y, por ende, a poner en riesgo la garantía del derecho irrenunciable a la pensión del resto de cotizantes.*

Desde esta perspectiva, si dicho régimen se sostiene sobre las cotizaciones efectivamente realizadas en la vida laboral de los afiliados, para que una vez cumplidos los requisitos de edad y número de semanas, puedan obtener una pensión mínima independientemente de las sumas efectivamente cotizadas. Permitir que una persona próxima a la edad de pensionarse se beneficie y resulte subsidiada por las cotizaciones de los demás, resulta contrario no sólo al concepto constitucional de equidad (C.P. art. 95), sino también al principio de eficiencia pensional,...”.

En la Sentencia C-401/16 consideró: “... los sistemas pensionales de RAIS y de RPM no son asimilables, como se dijo. Mientras en el primero de ellos -se explicó en las consideraciones generales de este fallo- el afiliado aporta a una cuenta individual, en el segundo lo hace a una global y general. Igualmente, en uno el derecho pensional depende de lo ahorrado de manera individual,

mientras en el otro ese factor no se tiene en consideración, sino que lo que importa es la edad y las semanas cotizadas. Así las cosas, las radicales diferencias existentes hacen que no sean casos asimilables”

Y en la sentencia C-083/19, señaló que “*el Estado optó por dos técnicas excluyentes la de reparto y la de capitalización. En la primera, la prestación se financia a partir de una cuenta global, compuesta por todas las cotizaciones que ingresan en un determinado periodo y que se distribuye entre sus beneficiarios, cubriendo así las cargas del sistema. La Ley 100 la acoge a través del régimen de prima media con prestación definida, y subraya su carácter interdependiente y por tanto solidario, pues los recursos actuales cubren las obligaciones ya causadas y esto, en sí mismo, genera una tensión permanente en su financiamiento que ha conducido a que el Estado disponga parte de su presupuesto para subvencionarlas.*

De otro lado la técnica de capitalización, en términos simples, se realiza a través del ahorro individual, de manera que las cotizaciones de los afiliados son las que alimentan su reserva que se incrementa con los intereses que recibe, por todo el tiempo cada asegurado y se hace efectivo cuando se completa un valor suficiente para asegurar el pago de la pensión. En la Ley 100 de 1993 esto tiene una variación, pues por razón del principio de solidaridad y de la finalidad de progresión en la cobertura, aun si el valor del ahorro no alcanza, pero se convierte en cotizaciones de semanas, se garantiza una pensión mínima.

Estas reflexiones sobre cómo funcionan las técnicas para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social en pensiones son útiles, entre otros permite advertir que la técnica de reparto -régimen de prima media- tiene un alto componente de solidaridad intra e intergeneracional[30], y que dadas sus características el Estado subsidia una parte de dicha prestación[31], de manera que no puede argüirse que la pensión deba reflejar estrictamente aquello que se cotizó”.

Pues bien, en este asunto se evidencia que el traslado realizado por la señora María Victoria Rojas el día 15 de diciembre de 2003 a COLPENSIONES resulta válido en la medida que se hizo en el tiempo de gracia otorgado por la Ley 797 de 2003, pues este iba desde el 29 de enero de 2003 (fecha de entrada en vigencia de dicha norma) al mismo día y mes del año 2004, es decir, pese a que mediante acción de tutela se hubiere declarado improcedente dicha acción para obtener el traslado de régimen pensional, con esta acción judicial se observa que la actora sí podía retornar a COLPENSIONES en el periodo legal ya citado y sin perder los beneficios del régimen de transición si lo tuviere, por lo que en este aspecto se confirmará la sentencia de primera instancia.

Pensión de vejez

El artículo 36 de la Ley 100 de 1993 estableció un régimen de transición a favor de aquellas personas que, a la entrada en vigencia de la referida norma, es decir, a 1° de abril de 1994, tuvieran 35 años de edad si es mujer, a fin de que les fuera aplicado el régimen pensional anterior al cual se encontraran afiliados en cuanto a la edad para acceder a la pensión, el tiempo de servicios o el número de semanas cotizadas, y el monto. Dicho régimen fue limitado por el Acto Legislativo 01 de 2005, en el parágrafo cuarto, hasta el 31 de julio de 2010 y, excepcionalmente, se extendió hasta el año 2014 para las personas que tuvieran a la entrada en vigencia de dicho acto legislativo 750 semanas cotizadas.

En este asunto, la demandante es beneficiaria del régimen de transición pues a 1 de abril de 1994 contaba con 38 años de edad cumplidos ya que nació el 9 de julio de 1955, y conservó el mismo en la medida que para julio del año 2010 contaba con más de 750 semanas cotizadas al Sistema, de manera que el régimen aplicable es el contemplado en la Ley 33 de 1985, norma que exige cumplir 20 años de servicio en calidad de servidor público y 55 años de edad, requisitos que se encuentran totalmente satisfechos según da cuenta la historia laboral actualizada a 28 de enero de 2019 y las diferentes certificaciones que reposan en el expediente administrativo (archivos carpeta expediente administrativo GEN-REQ-IN-2018_12527976_2-20190128014735, GEN-ANX-CI-2018_12527976-20181003043231, GEN-ANX-CI-2019_11479250-2019082708113, GEN-CSA-3B-2018_7329792-800197268-20180625065816, GEN-CSA-F1-2018_7329792-800245133-20180625065816).

Ahora bien, una vez efectuadas las operaciones matemáticas del caso con ayuda del Grupo Liquidador creado por el Consejo Superior de la Judicatura se obtiene una primera mesada pensional en la suma de \$3.567.878, es decir, superior a la otorgada por COLPENSIONES en Resolución SUB 316847 de 4 de diciembre de 2018 que fue el valor de \$3.541.977, empero como la presente sentencia se analiza en grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandada se confirmará en su integridad la sentencia consultada.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se dispondrá la remisión de copia de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

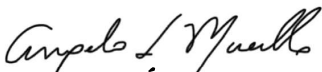
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 11 de diciembre de 2024, por el Juzgado Treinta y Cuatro (34) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., conforme a lo expuesto.

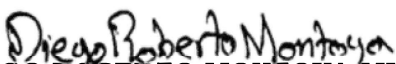
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: SE ORDENA por secretaría remitir copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: LUIS EDUARDO ROMERO VARGAS

DEMANDADO: ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES-, SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A. y ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A.

RADICACIÓN: 11001 31 05 044 2023 00492 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por los apoderados de las partes demandante y demandada contra la sentencia proferida el 4 de febrero de 2025, por el Juzgado Cuarenta y Cuatro (44) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., y surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de COLPENSIONES.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se declare la ineficacia de la afiliación al régimen de ahorro individual con solidaridad y, como consecuencia de ello, se ordene a PORVENIR S.A. y a PROTECCIÓN S.A. a trasladar a COLPENSIONES los dineros obrantes en la cuenta individual con sus respectivos rendimientos, cuotas de administración, comisiones, primas previsionales y demás descuentos realizados, junto con las agencias, costas, lo extra y ultra petita (archivo 01).

Como sustento de sus pretensiones, señaló que nació el día el día 21 de febrero de 1966; fue trasladado el 16 de febrero de 1996 a la AFP COLPATRIA hoy PORVENIR, sin embargo, el asesor de dicho Fondo no entregó al demandante el plan de pensiones ni indicó la modalidad o riesgo de la afiliación al Régimen

de Ahorro Individual; fue trasladado el 03 de septiembre de 1999 a la AFP PROTECCIÓN, pero allí no se le realizó un comparativo pensional ni al momento del traslado de régimen, ni al momento del traslado entre fondos, ni durante su vinculación, y tampoco antes de cumplir 52 años.

PORVENIR S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento en que el demandante decidió pertenecer al régimen de ahorro individual con solidaridad de manera informada, libre y consciente, el día 16 de febrero de 1996 con la suscripción del formulario de afiliación una vez que recibió información transparente y necesaria, lo que le permitió compararla con el conocimiento que tenía del régimen de prima media con prestación definida por haber pertenecido a él, para así tomar la mejor decisión de acuerdo con sus intereses pensionales.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó buena fe, ausencia de requisitos legales para que se declare la nulidad o ineficacia del traslado, aceptación tácita de las condiciones del RAIS, prescripción y compensación (archivo 13).

COLPENSIONES se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento en que desde un inicio efectuó la afiliación al Régimen de Ahorro Individual de manera libre y voluntaria ante la AFP COLPATRIA hoy PORVENIR S.A., razón por la cual los contratos de afiliación son plenamente válidos, no se encuentran inmersos en causal alguna que conlleve a su ineficacia y la entidad no tuvo injerencia en dicha decisión, más si se tiene en cuenta que estaba en total derecho a la libre escogencia de régimen pensional, teniendo en cuenta lo señalado en la ley 100 de 1993.

Propuso como excepciones de fondo las de la inoponibilidad de la responsabilidad de la AFP ante COLPENSIONES, en casos de ineficacia de traslado de régimen, responsabilidad sui generis de las entidades de la seguridad social, sugerir un juicio de proporcionalidad y ponderación, el error de derecho no vicia el consentimiento, inobservancia del principio constitucional de sostenibilidad financiera del sistema (acto legislativo 01 de 2005, que adicionó el artículo 48 de la Constitución Política), buena fe de COLPENSIONES, cobro de lo no debido, falta de causa para pedir, presunción de legalidad de los actos jurídicos, inexistencia del derecho reclamado, prescripción, aplicabilidad de la sentencia SL 373 de 2021, e innominada o genérica (archivo 14).

Mediante auto de 16 de diciembre de 2024, se **tuvo por no contestada la demanda** por parte de PROTECCIÓN S.A. (archivo 21).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Cuarenta y Cuatro (44) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia de 4 de febrero de 2025, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la INEFICACIA DEL TRASLADO realizada por el demandante LUIS EDUARDO ROMERO VARGAS del régimen de prima media al régimen de ahorro individual con solidaridad administrado por la demandada SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., y ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A., conforme a lo expuesto en la parte motiva de la sentencia. En consecuencia, DECLARAR que para todos los efectos legales el afiliado nunca se trasladó al régimen de ahorro individual con solidaridad y, por tanto, siempre permaneció en el régimen de prima media con prestación definida.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A. a devolver a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES, el capital acumulado en la cuenta de ahorro individual del señor LUIS EDUARDO ROMERO VARGAS junto con los rendimientos, y el bono pensional si se hubiese generado.

TERCERO: CONDENAR a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES a recibir al señor LUIS EDUARDO ROMERO VARGAS en el Régimen de Prima Media, como si nunca se hubiese retirado de dicho régimen y a corregir su historia laboral, conforme a las semanas cotizadas en el Régimen de Ahorro Individual...”

Consideró la juez que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL5686 de 2021, explicó que en aquellos eventos donde se cuestiona la validez del acto de traslado, el estudio en sede judicial debe abordarse desde la institución de la ineficacia en sentido estricto y no desde el régimen de nulidades sustanciales, salvo en lo relativo a sus consecuencias prácticas, conforme a lo dispuesto en el artículo 1746 del Código Civil, toda vez que la consecuencia prevista en el ordenamiento jurídico a la omisión del deber de información y buen consejo es la ineficacia es la exclusión de todos los efectos jurídicos del acto de traslado, por ello, resaltó la libertad de escogencia del régimen al que cada afiliado tiene derecho de conformidad con el literal e) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993, no obstante, dicha libertad debe ajustarse a los parámetros de la libertad informada, es decir, la solicitud y trámite de traslado de régimen debe estar precedida de una información clara, comprensible y suficiente sobre las consecuencias favorables y

desfavorables que su decisión conlleva, que le permita al afiliado o posible afiliado tomar una decisión en forma libre, informada, espontánea y sin presiones (Sentencia SL3719 de 2021, Corte Suprema de Justicia). Lo anterior, por cuanto la falta al deber de información se predica frente a la validez del acto jurídico de traslado, considerado en sí mismo y así lo ha entendido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como las SL1452-2019, SL1688-2019, SL1689-2019, SL4025-2021.

Agregó que el deber de información va más allá de la simple comunicación de los efectos de pertenecer a uno u otro régimen, abarca la obligación de brindar al afiliado una información completa, clara, integral y oportuna acerca de las características, ventajas, desventajas, condiciones económicas y funcionamiento del RAIS respecto del RPM y viceversa. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia lo ha sostenido en Sentencias SL19447 de 2017 y SL4964 de 2018, Corte Suprema de Justicia.

En lo relacionado con los efectos de la declaratoria de la ineficacia de la afiliación, refirió que la Corte Constitucional en la sentencia SU-107 de 2024 expresó, entre otros argumentos, que *“ni las primas de seguros, los gastos de administración, o el porcentaje del fondo de garantía de pensión mínima ya sea de forma individual, combinada o indexada son susceptibles de devolución o traslado al configurar situaciones que se consolidaron en el tiempo y que no se pueden retrotraer por el simple hecho de declarar la ineficacia del traslado pensional”*. Agregó que *“no es lo mismo haber estado siempre vinculado al RPM, que pasar a dicho régimen a último momento por cuenta de la declaratoria judicial de la ineficacia de un traslado”*

Respecto del carácter vinculante de las Sentencias de Unificación, señaló que la Corte Constitucional en la sentencia C-539 de 2011 ha reiterado que este se fundamenta en i) la obligación de los jueces de aplicar la igualdad frente a la ley y de brindar igualdad de trato en cuanto autoridades que son; ii) de la potestad otorgada constitucionalmente a las altas corporaciones, como órganos de cierre en sus respectivas jurisdicciones y el cometido de unificación jurisprudencial en el ámbito correspondiente de actuación; iii) del principio de la buena fe, entendida como confianza legítima en la conducta de las autoridades del Estado; y iv) de la necesidad de seguridad jurídica del ciudadano respecto de la protección de sus derechos, entendida como la predictibilidad razonable de las decisiones judiciales en la resolución de conflictos, derivada del principio de igualdad ante la ley como de la confianza legítima en la autoridad judicial, que por ello para efectos de las consecuencias de la ineficacia, aplicaría dicha decisión.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada del **DEMANDANTE** indicó que PORVENIR y PROTECCION deben retornar a COLPENSIONES la comisión, prima previsional y porcentaje de garantía de pensión mínima, pues no devolver estos dineros afectaría el régimen de prima media que es un fondo común, habría un detrimento público debido a la negativa del Despacho de acceder a dicha devolución y en aplicar la sentencia unificada 107 del 2024. Agregó que con la decisión de la juez se afecta la estabilidad financiera de COLPENSIONES, no recibir esos dineros afectaría las arcas de COLPENSIONES y es por ello que todos los conceptos deben devolverse debidamente indexados.

La apoderada de **COLPENSIONES** señaló en su recurso que el consentimiento del demandante al trasladarse fue libre e informado y por ello firmó el formulario de afiliación, además, no es posible imponer cargas adicionales a la entidad, y deben devolverse todas las cotizaciones, los gastos de administración, rendimientos, porcentaje destinado al fondo de garantía de pensión mínima, pues no hacerlo afectaría los recursos del régimen de prima media con prestación definida.

ALEGACIONES

La apoderada de PORVENIR manifestó que, siempre le garantizó a los potenciales afiliados y vinculados al Sistema de Ahorro Individual con Solidaridad, la protección del derecho de información, la cual es acorde con las disposiciones legales señaladas por la Superintendencia Financiera de Colombia, tanto así que, esa entidad en la Circular 019 de 1998 dispuso que la única exigencia establecida para materializar y que produjera efectos jurídicos el traslado de régimen pensional, era que el afiliado expresara su voluntad a través del diligenciamiento del correspondiente formulario. La misma entidad, mediante concepto No. 2015123910-002 del 29 de diciembre de 2015, indicó que, el deber de asesoría por parte de las AFP's solamente fue previsto cuando se creó el Sistema de Información al consumidor Financiero, esto es, con la Ley que reformó el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero – Ley 1328 de 2009- y su Decreto Reglamentario 2555 de 2010. Conforme a lo expuesto, las Administradoras de pensiones únicamente cuentan con los formularios de afiliación, por lo que solicitar pruebas documentales distintas sin duda resulta una violación al debido proceso.

La apoderada de COLPENSIONES indicó que, al momento de la solicitud del retorno al RPM se encontraba en una prohibición legal descrita en el 2 de la Ley 797 de 2003, la cual modificó el artículo 13 de la Ley 100 de 1993, el cual manifiesta que después de un (1) año de vigencia de dicha ley, el afiliado no podrá trasladarse de régimen cuando le faltaren diez (10) años o menos para

cumplir la edad para tener derecho a la pensión”; que además dentro del expediente no obra prueba alguna que demuestre que esté en presencia de un vicio de consentimiento consagrado en el artículo 1740 del Código Civil (error, fuerza o dolo), ahora bien no encontramos frente a un error sobre un punto de derecho que no tiene fuerza legal para repercutir sobre la eficacia jurídica del acto jurídico celebrado entre el demandante y AFP PORVENIR por no tratarse de un error dirimente o error nulidad, que es aquel que, por esencia, afecta la validez del acto y lo condena a su anulación o rescisión judicial. No obstante, la nulidad no se alegó dentro del término a que se refiere el artículo 1750 del Código Civil, norma que señala que el plazo para pedir la rescisión durara cuatro años, los cuales se contarán, en el caso de error o de dolo desde el día de la celebración del acto o contrato y, si el traslado del régimen se hizo en 1996 según se desprende de los documentos acompañados con la demanda, la nulidad debió haberse pedido antes de año 2000.

La apoderada del DEMANDANTE refirió que PROTECCIÓN y PORVENIR, deben devolver a cargo de su propio patrimonio y debidamente indexado las comisiones, las primas previsionales y los descuentos del porcentaje para el fondo de pensión de garantía mínima, dineros que hacen parte y conforman uno a uno los aportes mensuales realizados por el actor al sistema a través del Régimen de Ahorro Individual. Se debe condenar a PROTECCIÓN y PORVENIR para que devuelvan estos rubros, porque los aportes de la afiliada hacen parte de un patrimonio autónomo de los afiliados y no de la administradora, además el actor nunca autorizó ningún descuento como tampoco le informaron que estos se iban a realizar y bajo qué conceptos.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si en el caso en concreto hay lugar o no a declarar la ineficacia del traslado al régimen de ahorro individual con solidaridad, y en caso afirmativo, si procede la devolución de la totalidad de los recursos de la cuenta individual de ahorro, todas las cuotas abonadas al Fondo de Garantía de pensión mínima, rendimientos, bonos pensionales de existir los mismos, seguros previsionales y cuotas de administración debidamente indexados.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 01

- A folio 21, cédula de ciudadanía que acredita que el demandante nació el 21 DE FEBRERO DE 1966.
- A folio 41, formulario de afiliación en COLPATRIA.

- A folio 52, formulario de afiliación en PROTECCIÓN.
- A folio 53, historia laboral en PROTECCIÓN.

Archivo 08

- A folio 41, reporte SIAFP.
- A folio 48, historia laboral en PROTECCIÓN.
- A folio 86, comunicado de prensa.

Archivo 12

- Expediente administrativo.

Archivo 13

- A folio 40, certificado de traslado de aportes expedido por PORVENIR.
- A folio 41, historia laboral en PORVENIR.
- Interrogatorios de parte.

Caso Concreto

La apoderada de COLPENSIONES presentó recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia con el objeto de que se revoque la misma porque no se acreditan los presupuestos para declarar la ineficacia del traslado.

En el presente caso, la Sala también surtirá el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandada COLPENSIONES en virtud del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

Para definir la instancia, lo primero que se evidencia es que el demandante se encontraba afiliado al Régimen de Prima Media con prestación definida al momento de la vinculación al Régimen de Ahorro Individual con solidaridad, y se deduce de los hechos de la demanda y el acervo probatorio que para el momento del traslado de régimen pensional no se encontraba incurso en alguna causal de prohibición para realizar el traslado de régimen de pensiones contemplada en el artículo 61 de la Ley 100 de 1993 ya que no contaba con 55 años de edad ni acredita que gozara de una pensión de invalidez, que diera lugar a que la AFP rechazaré la vinculación al régimen de ahorro individual de conformidad con los artículos 112 de la Ley 100 de 1993 y 5 del Decreto 692 de 1994.

Para resolver el problema jurídico sobre la ineficacia del traslado, se aplicará la jurisprudencia reiterada de la Corte Suprema de Justicia proferida por las

salas de Casación Laboral y Penal, y la sentencia SU – 107 de 2024 proferida por la Corte Constitucional.

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral- indicó en las sentencias SL 3464-2019, SL1688- 2019, SL 31989, 9 sep. 2008, etc., aunado a otras, como las sentencias SL1452-2019, SL 31989, 9 sep. 2008, SL 31314, 9 sep. 2008 y SL 33083, 22 nov. 2011, SL12136-2014, SL19447-2017, SL4964-2018 y SL4689-2018, etc., lo señalado en la sentencia CSJ SL, 9. Sep. 2008, rad. 31989, que la firma del formulario no demuestra la información otorgada al afiliado, la obligación que tienen las administradoras de fondos de pensiones y cesantías de suministrar información completa y veraz a sus afiliados e indicó:

“Las administradoras de pensiones hacen parte, como elemento estructural, del sistema; mediante ellas el Estado provee el servicio público de pensiones; tienen fundamento constitucional en el artículo 48 de la Carta Política, que autoriza su existencia, - desarrollado por los artículos 90 y s.s. de la Ley 100 de 1993 - cuando le atribuye al Estado la responsabilidad por la prestación del servicio público, “la dirección, coordinación y control” de la Seguridad Social, y autoriza su prestación a través de particulares. Las administradoras de pensiones han de estar autorizadas para fungir como tales si cumplen una serie de requisitos que las cualifican, hacen parte del elenco de las entidades financieras, cumplen una actividad que en esencia es fiduciaria y han de ajustar su funcionamiento a los requerimientos técnicos propios para esta clase de establecimientos, pero bajo el entendido de que todos ellos han de estar ordenados a cumplir con la finalidad de prestar un servicio público de la seguridad social. La doble condición de las administradoras de pensiones, de sociedades que prestan servicios financieros y de entidades del servicio público de seguridad social, es compendiada en la calificación de instituciones de carácter previsional, que les atribuye el artículo 4° del Decreto 656 de 1994, y que se ha de traducir en una entidad con solvencia en el manejo financiero, formada en la ética del servicio público...”

En la sentencia CSJ SL4426-2019, expresó lo siguiente:

“(…) [...] la información necesaria implica «la descripción de las características, condiciones, acceso y servicios de cada uno de los regímenes pensionales, de modo que el afiliado pueda conocer con exactitud la lógica de los sistemas públicos y privados de pensiones. Por lo tanto, implica un parangón entre las características, ventajas y

desventajas objetivas de cada uno de los regímenes vigentes, así como de las consecuencias jurídicas del traslado».

Lo anterior, con el fin de lograr la mayor transparencia, que «impone a la administradora, a través del promotor de servicios o asesor comercial, dar a conocer al usuario, en un lenguaje claro, simple y comprensible, los elementos definitorios y condiciones del régimen de ahorro individual con solidaridad y del de prima media con prestación definida, de manera que la elección pueda realizarse por el afiliado después de comprender a plenitud las reglas, consecuencias y riesgos de cada uno de los oferentes de servicios. En otros términos, la transparencia impone la obligación de dar a conocer toda la verdad objetiva de los regímenes, evitando sobredimensionar lo bueno, callar sobre lo malo y parcializar lo neutro» (CSJ SL1452-2019, CSJ SL1688-2019, CSJ SL1689-2019).»

Sobre la carga de la prueba de consentimiento informado, señaló:

“En efecto, en las recientes sentencias antes referidas, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia consideró, que si el afiliado alega que no recibió la información debida cuando se afilió, ello corresponde a un supuesto negativo que no puede demostrarse materialmente por quien lo invoca, lo cual acompasa con la literalidad del artículo 167 del Código General del Proceso según el cual, las negaciones indefinidas no requieren prueba.

En consecuencia, si se arguye que al momento de surtirse la afiliación, el fondo de pensiones no suministró información veraz y suficiente, pese a que debía hacerlo, tal afirmación se acredita con el hecho positivo contrario, esto es, que se suministró la asesoría en forma correcta. Entonces, como el afiliado no puede acreditar que no recibió información, corresponde a su contraparte demostrar que sí la brindó, dado que es quien está en posición de hacerlo. ... (CSJ SL 19447-2017, CSJ SL1452-2019, CSJ SL1688-2019 y CSJ SL1689-2019).»

Y respecto de que la ineficacia del traslado vulnera los principios de solidaridad y sostenibilidad financiera, indicó que,

“en sentencia CSJ SL2877-2020, se determinó que la figura aquí estudiada no menoscaba la sostenibilidad del sistema, en la medida en que los recursos que deben reintegrar los fondos privados a COLPENSIONES son utilizados para el reconocimiento del derecho pensional, con base en las reglas del régimen de prima media con

prestación definida, lo que descarta que se generen erogaciones no previstas.”

Aunado a ello, pertinente resulta traer a colación el precedente jurisprudencial emanado por la Corte Constitucional en la sentencia SU – 107 de 2024 por medio de la cual se modularon las reglas del precedente de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y determinó ciertas pautas de análisis del estudio probatorio frente a la ineficacia del traslado de aquellos afiliados que efectuaron el cambio de régimen pensional con destino del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad entre los años 1993 y 2009; al respecto se expuso:

“329. Por ello, en contraste con lo ordenado por la Corte Suprema de Justicia, se dispondrá que en los procesos donde se pretenda declarar la ineficacia de un traslado deberán tenerse en cuenta, de manera exclusiva, las reglas contenidas en la Constitución Política, en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en el Código General del Proceso, que se refieren al debido proceso. Esto supone que el juez, debe actuar como director del proceso judicial, con la autonomía e independencia que le son propios y, dentro de las muchas actuaciones dirigidas a formar su convencimiento para decidir lo que en derecho corresponda, puede:

(i) Analizar si el afiliado conocía las consecuencias que tendría al trasladarse al RAIS, en el periodo 1993-2009. De manera más precisa, el juez debe identificar si, en los términos del artículo 13, literal b, de la Ley 100 de 1993 y del artículo 97 -numeral 1- del Decreto 663 de 1993, los asesores de las AFP comunicaron sobre: a) los riesgos que se reconocen en el RAIS; a) las posibilidades de efectuar cotizaciones adicionales; c) las consecuencias que tendría el no reunir el capital mínimo exigido para pensionarse por vejez; d) la garantía de la pensión mínima; o, e) la devolución de saldos, etc.

(ii) Decretar, practicar y valorar en igualdad todas las pruebas que soliciten las partes que sean necesarias, pertinentes y conducentes para demostrar los hechos que sirven de causa a las pretensiones o las excepciones. En ese propósito, el juez debe procurar la obtención de todas las pruebas que requiera, acudiendo a las enlistadas en el artículo 161 del Código General del Proceso: “(...) la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes”, y a las demás que considere necesarias. De hecho, el artículo 51 del CPTSS dispone que en el proceso laboral “[s]on admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley”. Estas pruebas pueden ser solicitadas o aportadas

por las partes, o pueden ser requeridas de manera oficiosa. La práctica de estas pruebas es importante si se asume que el objeto del proceso ordinario laboral es reconstruir los hechos ocurridos en el pasado para, en caso de comprobarse, acceder a las pretensiones o negarlas. La prueba, en tal sentido, tiene el propósito de desentrañar la verdad de lo ocurrido.

(iii) Valorar las pruebas decretadas y debidamente practicadas con su intermediación, de manera individual y en su conjunto con las demás, luego de lo cual puede determinar el grado de convicción que aquellas ofrecen sobre lo ocurrido.

(iv) En lo relativo a las pruebas documentales, el juez puede oficiar para que se aporte al expediente ordinario, por ejemplo, el formulario de afiliación. En ese formulario, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 692 de 1994 -artículo 11-, pueden encontrarse leyendas preimpresas en las que normalmente se señala “que la decisión de trasladarse al régimen seleccionado se ha tomado de manera libre, espontánea y sin presiones”. Esta Corte entiende que esa sola prueba no demuestra, per se, el suministro de información y que, por tanto, no puede ser suficiente para absolver a las demandadas. En ello le halla razón a la Corte Suprema de Justicia. Con todo, en criterio de esta Corte, dicho formulario debe ser una prueba más en el expediente que deberá ser estudiado en su conjunto con las demás que se alleguen. Igualmente, en materia de documentos, los jueces pueden solicitar de oficio a la AFP la carpeta administrativa del accionante para establecer si de allí pueden extraerse elementos de juicio que permitan identificar si la persona fue informada o no.

(v) Ahora, si se asume que, en este tipo de procesos, como se ha dicho, es muy complejo acudir a pruebas directas (v. gr. los documentos), a partir de las cuales pueda sostenerse -más allá de toda duda- que la información realmente se entregó, corresponderá al juez acudir, por ejemplo, a los interrogatorios. En efecto, en los interrogatorios las partes y el juez pueden formular diversas preguntas sobre las circunstancias en que pudo -o no prestarse la información que se echa de menos, esto en los términos dispuestos en los artículos 59 y 77 del CPTSS, y 198 del CGP.

De conformidad con lo indicado en el artículo 59 del CPTSS, el juez puede “ordenar la comparecencia de las partes a las audiencias a fin de interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos”. En este ejercicio el juez puede, comunicando a las partes sobre las consecuencias de faltar a la verdad, pedirles que informen sobre las circunstancias en que se

entregó la información, sobre las razones que los asesores de las AFP suministraron en ese momento y que motivaron el traslado final, sobre la forma en que se prestó asesoría (si se hizo en una reunión o de manera individual), etc. En este ejercicio podría, inclusive, obtenerse alguna confesión por parte del demandado o del demandante.

(vi) Igualmente, los testimonios pueden ser fundamentales. Específicamente cuando se citan personas que pudieron atender la asesoría en un mismo espacio, y que por ello pudieron escuchar los argumentos presentados por los asesores de las AFP cuando conminaron a diversos ciudadanos a trasladarse al RAIS. Como lo dispone el artículo 221 -numeral 3- del CGP, en este supuesto el juez puede exigir “al testigo que exponga la razón de la ciencia de su dicho, con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento”. Luego de ello podrá valorar si lo dicho por el testigo puede tener mayor o menor valor probatorio.

(vii) A su turno, el juez puede tener en cuenta diversas pruebas indiciarias que, en cualquier caso, también deberán analizarse en conjunto con los demás elementos probatorios aportados, en los términos de los artículos 176 y 242 del CGP.

(viii) Finalmente, el juez también podría, excepcionalmente, invertir la carga de la prueba, más no como único recurso. La inversión de la carga de la prueba no puede ser una regla de obligatorio uso en este tipo de procesos (como lo ordena la Corte Suprema de Justicia), pero, al mismo tiempo, tampoco puede ser prohibida. En efecto, no se debe usar esa posibilidad cuando con las pruebas debidamente aportadas, decretadas, practicadas y valoradas se logra demostrar los hechos que sirven de causa a las pretensiones de la demanda. Pero puede suceder que, en casos excepcionales, el juez esté ante un demandante que se encuentra en la imposibilidad de probar los hechos que le sirven de causa a sus pretensiones o en un proceso en el cual a pesar de los esfuerzos de las partes y de la facultad oficiosa desplegada por el juez no sea posible desentrañar por completo la verdad.

(...)

333. Estas reglas probatorias debe usarse en todos aquellos procesos que siguen su curso actualmente, y en todos aquellos que se inicien con posterioridad.”

En dicha sentencia, la Corte Constitucional explicó, en primer lugar, que tal como lo manifiesta la Corte Suprema de Justicia, el tema debe ser abordado desde la perspectiva de la ineficacia del traslado de régimen, artículo 271 de la Ley 100 de 1993 y no desde la nulidad del acto de traslado.

Se indicó que los procesos de ineficacia deben cumplir las reglas probatorias, de manera que las partes en igualdad de condiciones, soliciten y aporten pruebas, llamando incluso al juez a hacer uso de la facultad oficiosa para establecer la verdad de los hechos debatidos; de consiguiente la inversión de la carga de la prueba no puede ser la regla general de decisión sino un recurso al que puede acudir el juez de conocimiento y, además, se aclaró que en relación con los efectos de la declaratoria de ineficacia del traslado de régimen no es posible ordenar la devolución de las primas de seguros, los gastos de administración, o el porcentaje del Fondo de Garantía de Pensión Mínima ya sea de forma individual, combinada o indexada por tratarse de situaciones consolidadas que no pueden retrotraerse.

De esa manera, en aplicación del artículo 230 de la Constitución Política y el artículo 7 del Código General del Proceso que consagran la aplicación del precedente jurisprudencial hay lugar a confirmar la decisión de primera instancia de declarar la ineficacia del traslado de régimen, pues no se evidenció prueba de que al momento del traslado se hubiese brindado información clara, completa y comprensible, pues como lo han determinado ambas Cortes el formulario no es prueba del consentimiento informado, y, además de lo expuesto en el interrogatorio no se logró confesión de la parte demandante quien únicamente indicó que en el año de 1996 trabajaba en una empresa, recuerda que de recursos humanos le indicaron que personas de COLPATRIA habían llegado y habría una reunión, recuerda que le dijeron que el Seguro Social se iba a acabar y por eso firmó el formulario de afiliación, la charla que tuvo con el asesor fue de manera individual, adicional a ello el asesor no le explicó nada más, y él tampoco le hizo ninguna pregunta, confió en lo que le dijeron.

En tal sentido, revisado el material probatorio recaudado no se aprecia algún medio de convicción suficiente que permita demostrar que al momento del traslado se hubiese llevado a cabo una asesoría con los pormenores mínimos de información sobre el régimen privado, como tampoco las ventajas y desventajas que existía entre este y el Régimen de Prima Media con Prestación Definida.

De otro lado, el actor no confesó que se le hubiese brindado una asesoría ajustada a derecho para la conformación del supuesto de que trata el artículo 191 del Código General del Proceso, incluidas las implicaciones, ventajas y

desventajas entre ambos regímenes pensionales, y otras situaciones de asesoría que entendiera de manera fehaciente la total información suministrada, sin advertirle características propias incluso del mismo Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, de allí que se pueda colegir la falta de información por parte de la AFP, pues se reitera, no puede atenderse el formulario de afiliación de cambio de régimen pensional para la demostración de una asesoría necesaria acerca de los pormenores que condujeran a que el potencial afiliado en su momento hubiese sido informado de aspectos mínimos respecto del traslado del Régimen de Prima Media con Prestación Definida al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

Así las cosas, la Sala concluye que le asiste razón a la falladora de instancia al declarar la ineficacia del traslado.

Ahora, no es posible acceder a la apelación de COLPENSIONES y de la parte DEMANDANTE en cuanto a que se ordene la devolución de conceptos diferentes a los ordenados por la juez a quo, pues aunque esta Sala de Decisión, en acatamiento de las consecuencias previstas por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, entre otras, en las sentencias CSJ SL1084-2023, CSJ SL 932-2023, CSJ SL 4297-2022, CSJ SL3465-2022, CSJ SL2229-2022 y CSJ SL3188-2022, venía sosteniendo que era deber de los fondos privados devolver a COLPENSIONES el porcentaje correspondiente a los gastos de administración, comisiones y primas de seguros previsionales de invalidez y sobrevivencia, y el porcentaje destinado al fondo de garantía de pensión mínima, debidamente indexados y con cargo a sus propios recursos.

No obstante, en estricto cumplimiento de lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia SU 107-2024, que tiene efectos inter pares y de inmediato cumplimiento respecto de todas las demandas que estén en curso ante la jurisdicción ordinaria laboral, se confirmará la sentencia de primera instancia en cuanto ordenó la devolución de los conceptos señalados en esta última decisión.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se dispondrá la remisión de copia de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

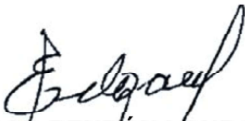
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 4 de febrero de 2025, por el Juzgado Cuarenta y Cuatro (44) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., conforme a lo expuesto.

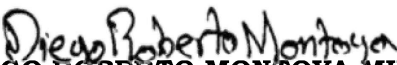
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia

TERCERO: SE ORDENA por secretaría la remisión de copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: DIANA MARÍA ACOSTA PEÑA

DEMANDADO: BANCO DE BOGOTÁ S.A.

RADICADO: 11001 31 05 022 2019 00227 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte demandada contra la sentencia proferida el 09 de diciembre de 2024 por el Juzgado Cuarenta (40) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La demandante solicita que se declare la existencia de una relación laboral con el Banco de Bogotá desde el 7 de mayo de 2010 hasta el 3 de marzo de 2016, mediante contrato de trabajo a término indefinido; que su penúltimo cargo desempeñado fue el de “Oficial II – Supervisión y Control de Cajeros Electrónicos”; que la prima extralegal y demás conceptos devengados constituían salario; que el Banco de Bogotá terminó unilateral e injustificadamente el contrato de trabajo; que es beneficiaria de la convención colectiva suscrita entre el Banco de Bogotá y ACEB, vigente desde el 1 de septiembre de 2015 hasta el 31 de agosto de 2018; y que también es beneficiaria de la convención con vigencia desde el 1 de septiembre de 1991 hasta el 31 de agosto de 1993, específicamente en lo estipulado en el artículo 4 y demás disposiciones no derogadas.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó condenar al Banco de Bogotá al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa

causa comprobada, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Convención 1991-1993; al pago indexado de las sumas adeudadas; al pago de costas y agencias en derecho; y que se falle de forma ultra y extra petita. Subsidiariamente, solicitó condenar al Banco al pago de la indemnización por despido prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones, en resumen, indicó que el 7 de mayo de 2010 fue vinculada al Banco de Bogotá mediante contrato de trabajo a término indefinido; que la relación laboral estuvo vigente desde el 7 de mayo de 2010 hasta el 3 de marzo de 2016; que devengó como último salario básico la suma de \$2.896.000; que recibía una prima extralegal de manera periódica en los meses de junio y diciembre de cada año; que desde el 15 de mayo de 2015 hasta el 18 de diciembre de 2015 desempeñó el cargo de “Oficial II – Supervisión y Control de Cajeros Electrónicos”; y que desde el 18 de diciembre de 2015 hasta el 3 de marzo de 2016 ejerció funciones como “Analista en la GICIA SOPORTE POSTVENTA”.

Señaló que su función principal como Oficial II consistía en verificar los soportes físicos entregados por el Auxiliar de Operaciones; que dicha labor no estaba expresamente señalada en un documento la validación contra una herramienta o aplicación adicional; que el 15 de mayo de 2015 recibió capacitación para cumplir con el procedimiento en calidad de Oficial II, capacitación que posteriormente le explicó al señor Darwin González el 18 de diciembre de 2015; que conocía el contenido del Reglamento Interno de Trabajo y los manuales de depósitos y retiros, de SARLAFT, así como los códigos de ética y conducta.

Adicionalmente, manifestó que entre el 6 de agosto de 2015 y el 2 de febrero de 2016, el señor Juan Andrés Fajardo, quien se desempeñaba como Auxiliar de Operaciones I y estaba a su cargo, realizó transacciones fraudulentas en su favor, autorizando 111 planillas de ajustes de canales que sumaron \$353.944.000 en perjuicio del Banco; que el 12 de febrero de 2016 fue citada a descargos, diligencia que se llevó a cabo el 18 de febrero del mismo año; que, a pesar de sus argumentos, mediante oficio del 3 de marzo de 2016, el Banco de Bogotá decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo; que los cargos en que se basan las justas causas desconocen la realidad y los hechos presentados en las áreas correspondientes; que el 21 de enero de 2016, el Banco detectó las irregularidades en los procesos de ajustes de cuenta por casualidad, gracias a la observación casual de una funcionaria de la misma área de operaciones electrónicas; que el Banco no le suministró los instrumentos ni las materias primas necesarias para desempeñar sus labores como Oficial II; y que es

beneficiaria de la Convención Colectiva suscrita entre el Banco de Bogotá y ACEB 1991-1993, en particular del artículo 4 (archivo 01).

BANCO DE BOGOTÁ contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones declarativas visibles en los numerales 4 y siguientes y a las pretensiones de condena. Como sustento de su oposición, adujo que la relación laboral terminó con justa causa imputable al actor, como consecuencia de las faltas graves cometidas en el ejercicio de sus funciones, tal como se le comunicó en carta del 3 de marzo de 2016.

Propuso las excepciones de fondo que denominó inexistencia de las obligaciones, falta de causa para pedir, excepción perentoria de buena fe, excepción perentoria de pago, excepción perentoria de prescripción, excepción perentoria de innominada o genérica, cobro de lo no debido, falta de causa y título (archivo 02).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Cuarenta (40) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia proferida el 9 de diciembre de 2024, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 7 de mayo de 2010 hasta el 3 de marzo de 2016, el cual terminó sin justa causa. Condenó al Banco de Bogotá a pagar a la demandante la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, conforme a la cláusula cuarta de la convención colectiva de trabajo vigente desde el 1 de septiembre de 1991 hasta el 31 de agosto de 1993, debidamente indexada; declaró no probadas las excepciones propuestas y condenó en costas al Banco.

Como fundamento de su decisión, indicó que, tras el análisis del material probatorio, la terminación del contrato de trabajo de la demandante fue sin justa causa por parte del Banco demandado, ya que no se le terminó el contrato por una falta cometida directamente por ella, sino por un fraude cometido por un subalterno, compañero de trabajo, quien, aprovechando su cargo, se apropió de dineros del Banco valiéndose de que era la persona encargada de imprimir y tramitar las reclamaciones que la demandante debía revisar, documentación que no correspondía con la realidad.

Recordó que la demandante, en el interrogatorio de parte, aceptó que tenía la función de verificar y validar los soportes de grabación de canales de los ajustes generados en los procesos conciliatorios del área, pero que dicha validación la hacía con los documentos impresos que le entregaban los auxiliares, entre ellos, el auxiliar señalado como autor del fraude. También reconoció que conocía las herramientas CRM y OnBase, pero que estas no

se utilizaban para las validaciones, pues no estaban dentro de sus funciones.

Se observa que la versión de la demandante coincide con la de los testigos.

La versión del señor Héctor Oswaldo Peláez Ávila no con lo manifestado en la diligencia de descargos, dado que sus declaraciones en uno y otro acto resultan contradictorias. Sin embargo, para el despacho es más relevante la versión rendida ante su empleador, en la que indicó que la demandada no tenía definido un método de verificación para los reintegros en las zonas de autoservicio, y que sólo se establecía la obligación de realizar una validación, sin precisar contra qué debía efectuarse. Es decir, la demandada definía que los oficiales debían validar los reintegros realizados por los auxiliares, pero no estableció un procedimiento para cotejar las reclamaciones. Al ser preguntado por las aplicaciones utilizadas en la validación, el declarante afirmó que no se empleaban herramientas, pues el CRM estaba destinado a otras funciones.

Adicionalmente, se concluyó, en conjunto con las demás pruebas practicadas, que quien cometió el fraude lo hizo de tal manera que era imposible para la demandante detectar que los documentos estaban adulterados, pues, como señalaron los testigos, toda la verificación se realizaba con documentos impresos, sin que existiera un procedimiento previamente establecido por el Banco para contrastar dicha información. También se concluyó que la demandante tenía acceso y manejaba las herramientas CRM y OnBase, pero estas no estaban destinadas a contrastar la información impresa que pasaba el auxiliar, quien reiteradamente ya la había adulterado.

Respecto al monto de la indemnización por terminación del contrato de trabajo y a la solicitud de aplicación de la convención colectiva, adujo que, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema, la cláusula cuarta no se encuentra derogada y es aplicable en el caso bajo estudio.

En su artículo 4 se estableció que, en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del Banco sin justa causa comprobada y siendo un contrato a término indefinido, en lugar de las indemnizaciones previstas en el artículo sexto de la Ley 50 de 1990, se pagará la siguiente indemnización para trabajadores con entre cinco años y un día hasta seis años de servicio continuo: el valor equivalente a 237 días del último salario.

Al realizar el respectivo cálculo, la demandante señaló en la demanda un tiempo total de 5 años, 9 meses y 27 días de servicio, y como último salario

devengó la suma de \$2.896.000 (folio 118 del expediente), por lo que, conforme al artículo 4 de la Convención Colectiva de Trabajo, le corresponde la suma de \$22.878.400 por concepto de indemnización.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del **DEMANDADO** presentó recurso de apelación en virtud del cual solicitó revocar en su integridad la sentencia de primera instancia.

Señaló que no está de acuerdo con el análisis que realizó el juzgado respecto al material probatorio aportado al expediente. Indicó que el Juzgado otorga valor a declaraciones testimoniales de personas que estuvieron involucradas en las faltas cometidas, no solo por la demandante, sino por una serie de personas que llegaron al proceso, y que el despacho otorga demasiada certeza a dichos pronunciamientos, basándose principalmente en que la demandante no tenía dentro de sus funciones la verificación de las acciones y actividades a través de las herramientas que proporcionaba el Banco de Bogotá para evitar precisamente la situación que produjo la terminación del contrato de trabajo de la demandante.

Manifestó que, si bien se presentaron tachas contra los testigos de la parte demandada y que el despacho desestimó, este no valoró en su totalidad el material probatorio documental contenido en el expediente, así, destacó el apelante que el manual de funciones para el cargo que ejercía la actora al momento en que se presentaron las falencias y las obligaciones que incumplió, establece claramente las funciones que debía cumplir la demandante en ese momento, entre las cuales se incluía reportar cualquier evento de riesgo, generar propuestas para mejorar los controles implementados y utilizar las herramientas proporcionadas, como los aplicativos asignados.

Indicó que difiere del despacho respecto a que la verificación no estaba entre las funciones de la demandante. El manual de funciones establece que debe realizar cualquier actividad tendiente a evitar procesos o eventos que puedan generar perjuicios al Banco. No estamos hablando de una entidad menor, sino de una institución financiera vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia, que obliga a sus empleados a cumplir con determinadas obligaciones, entre ellas los procesos establecidos en el manual Sarlaft, que incluyen el uso de herramientas para la verificación.

No puede justificarse que, al tratarse de un proceso considerado arcaico, la demandante como supervisora se limitara a verificar únicamente documentos impresos enviados por un auxiliar, quien fue responsable del

desfalco al Banco de Bogotá. No es aceptable que se haya escudado en que su función era solo validar documentos impresos y realizar conciliaciones, cuando estamos hablando de una entidad financiera con un amplio sistema de respaldo y verificación, y que se le reprochó en la diligencia de descargos por no utilizar las herramientas que tenía a su disposición. La demandante argumentó que esas herramientas no estaban dentro de su manual de funciones, pero sí está establecido que debe evitar cualquier perjuicio y verificar efectivamente las transacciones. No se trata de detallar paso a paso cómo debe verificarse cada proceso, sino de cumplir con la obligación general de supervisión. Asimismo, se le preguntó si en algún momento se le impidió realizar las verificaciones a través de las herramientas disponibles, a lo que respondió que no, y que, de hecho, podía utilizarlas para cumplir con sus funciones.

Por lo tanto, existió una omisión por parte de la demandante, quien era la encargada de supervisar la labor de los auxiliares, en particular la del responsable del desfalco. La demandante debía asegurarse de que el trabajo supervisado se ejecutara correctamente, pero lo omitió por completo, hecho que el despacho desconoce y se basa en testimonios de personas que también tuvieron responsabilidad en dicha omisión.

En consecuencia, la sentencia favoreció a personas que también fueron partícipes de la omisión y que se pusieron de acuerdo para alegar que la verificación no estaba dentro de sus funciones, olvidando que existe un manual que sí los obliga a cumplir con la vigilancia y supervisión, especialmente en asuntos relacionados con el manejo de dinero.

Además, debe recordarse que la demandante no era una persona recién llegada al Banco, sino que contaba con amplia experiencia, lo que la facultaba para saber que debía realizar dichas verificaciones y entender la importancia de los procedimientos establecidos, los cuales omitió cumplir.

En caso de que se mantenga incólume la decisión de primera instancia, solicitó revocar el pago de la indemnización ordenada pues la demandante no tiene derecho a esta, pues más allá de que la Convención Colectiva estuviera vigente en el momento de los hechos, se omitió que tanto la Convención Colectiva anterior (2013-2015) como la vigente desde 2015, aportadas en el expediente, contienen un ámbito de exclusión. La demandante no podía ser beneficiaria de dicha convención al momento de la terminación de su contrato, dado que, según la certificación laboral, en ese momento desempeñaba el cargo de analista, posición excluida del ámbito de aplicación de la convención colectiva suscrita con la organización sindical correspondiente, tal como lo establece el numeral 2 de la

convención.

Por lo tanto, solicitó que, si se mantiene la sentencia, se tenga en cuenta este argumento para que, en lugar de aplicar la indemnización prevista en la convención colectiva, se aplique la indemnización correspondiente conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que la demandante al momento de la terminación de su vínculo contractual ya no era beneficiaria de la convención por las exclusiones establecidas.

Finalmente, solicitó que se modifique el valor de las costas en la medida en que la indemnización a reconocer es menor.

ALEGACIONES

El apoderado del **DEMANDADO** allegó escrito de alegaciones finales por medio del cual reiteró las manifestaciones realizadas en el recurso de apelación.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si el despido de la demandante ocurrió con justa causa imputable al trabajador y, en consecuencia, si hay lugar a ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa, para lo cual se deberá establecer si dicha sanción se debe liquidar de conformidad con la convención colectiva o con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; y en caso afirmativo si hay lugar a modificar las costas.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 01

- A folio 36, contrato de trabajo suscrito entre las partes.
- A folio 43, acta de entrega del 18 de diciembre de 2015, por medio de la cual la demandante le hace entrega del puesto al señor Darwin.
- A folio 47, proceso Hall Bancario – Servicios Electrónicos.
- A folio 48, citación a diligencia de descargos.
- A folio 50, acta de descargos de la demandante.
- A folio 65, liquidación definitiva.
- A folio 66, manual de funciones del cargo Oficial II actualizado a 2014.
- A folio 73, acta de descargos del señor Héctor Oswaldo Peláez.
- A folio 80, terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

- A folio 82 y siguientes, abonos y comunicación de sobrantes.
- A folio 121, petición de reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.
- A folio 124, respuesta a la petición.
- A folio 126, certificación laboral de fecha 2 de noviembre de 2017.
- A folio 152 – 418, convenciones colectivas con sus respectivos depósitos desde 1991 hasta 2015.

Archivo 02

- A folios 30, Reglamento Interno de Trabajo.
 - A folio 89, Código de Ética y Conducta.
 - A folio 129, Manual de funciones del cargo Oficial II actualizado a 2013.
 - A folio 135, flujo de proceso.
 - A folio 138, proceso de conciliación de operaciones realizadas en el hall banca electrónica.
 - A folio 314, Política de Conciliación Operaciones Realizadas en Canales Electrónicos.
-
- Interrogatorio rendido por la demandante.
 - Testimonios.

Caso Concreto

En el presente asunto está fuera de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente entre el 7 de mayo de 2010 hasta el 3 de marzo de 2016, que el último cargo desempeñado por la demandante fue el de analista y que previo a dicho cargo, desempeñó las funciones de Oficial II desde el 6 de agosto hasta el 18 de diciembre de 2015, fecha en que hizo entrega del cargo al señor Darwin González (folio 36, 43 y 126 archivo 01).

Así las cosas, la controversia se centra en establecer si la terminación del contrato de trabajo se dio por justa causa imputable a la trabajadora o, si por el contrario hay lugar a ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa acreditada.

Respecto de la terminación del contrato de trabajo, se indica que la jurisprudencia ha sido clara y reiterada en orden a indicar cómo debe asumirse la carga probatoria que le incumbe a cada una de las partes, (Sentencias SL562-2018 -Radicación n.º 64074 del 7 de marzo de 2018,

SL2954-2018 -Radicación n.º 65872 del 25 de julio de 2018, SL2949-2018 - Radicación n.º 56181 del 25 de julio de 2018 y Radicación 29.213 del 14 de agosto de 2007). Al trabajador le corresponde asumir la prueba en torno a demostrar que efectivamente el finiquito contractual devino por la decisión unilateral de una de ellas, en tanto que al empleador le corresponde demostrar que dicha decisión se fundamentó en una de las justas causas consagradas en las normas sustantivas y que tal causa le es atribuible o imputable al trabajador.

Bajo ese panorama, se encuentra por fuera del debate probatorio que la trabajadora asumió cabalmente la carga de la prueba que le correspondía, ya que demostró que fue el Banco demandado quien tomó la decisión de terminar su contrato de trabajo y, además, así fue aceptado por la entidad en la contestación de la demanda y así se desprende de la comunicación de terminación de la relación laboral arrojada al expediente.

A fin de determinar si quedó acreditada la justa causa de despido, se analizarán los medios probatorios incorporados, encontrando lo siguiente:

De la carta de terminación del contrato adiada el 3 de marzo de 2016 (folio 80, archivo 01), se establece que el empleador decidió dar por terminado el vínculo laboral con sustento en lo dispuesto en el Reglamento Interno, específicamente en los literales e) y f) del artículo 75, numerales 1, 2, 6 y 11 del artículo 76, numerales 1, 3, 10 y 15 del artículo 77, numerales 11, 14, y 49 del artículo 87, literal f y numerales 2 y 5 del artículo 102, así como también en los artículos 55, 56, 58, 60 y 62 literal a) numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Del contenido de dicha carta también se deduce que las conductas constitutivas en la justa causa de despido se dieron entre el 6 de agosto de 2015 al 18 de diciembre de 2015, momento para el cual desempeñaba el cargo de Oficial II – Supervisión y Control, y consistieron en la validación de 82 planillas que correspondían a transacciones fraudulentas por la suma de \$224.036.000. También se le reprochó no hacer uso de las herramientas de consulta CRM y OnBase, asignadas para identificar la legalidad de las operaciones y, finalmente, se le endilga no haber leído los correos electrónicos remitidos por la gerencia de soporte postventa, donde se le informaban los datos reales de las reclamaciones de los clientes, pues para el proceso de verificación se apoyó en copias de correos adulterados.

Ha señalado la jurisprudencia que sería suficiente para acreditar la justificación del despido y tener por legítimo el proceder del empleador demostrar una de las causales de despido que tenga la suficiente identidad

o fuerza para ello, no siendo necesario entonces analizar las demás causales (sentencia radicada 43726 de 2 de julio de 2014).

A fin de establecer la gravedad de las conductas endilgadas, se recuerda que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, contempla dos situaciones para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador, la primera: cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y la segunda: cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

En ese orden de ideas, en el primer evento, la gravedad debe ser calificada por el juez, y en el segundo, la calificación de “grave” ya consta en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, lo que de contera constituiría una justa causa para dar por terminado el contrato y si bien no era labor del Juez determinar la gravedad en este último evento, lo cierto es que en sentencia SL 2857 de 2023, se indicó:

“Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.”

Posteriormente, en sentencia SL2570-2024 se dispuso:

*Al respecto, importa precisar que la jurisprudencia de la Corte ha adoctrinado pacíficamente, que el numeral 6° del artículo 62 del CST, comprende dos hipótesis para la configuración del despido sin justa causa: la primera, cualquier «**violación** grave» de las obligaciones o*

prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST y, la segunda, cualquier «falta grave» calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.

La doctrina también ha reiterado, en punto de lo inicial, que la gravedad de la conducta ha de ser calificada por el juzgador (CSJ SL1920-2018, CSJ SL339-2023); mientras que, tratándose de la última circunstancia, la determinación de esa entidad recae en los convenios particulares, colectivos o en la potestad reglamentaria del empleador (CSJ SL, 31 en. 1991, rad. 4005; CSJ SL 28 ago. 2012, rad. 38855; CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105; CSJ SL499-2013, CSJ SL2089-2020, CSJ SL1818-2023 y CSJ SL2857-2023).

En este contexto, se destaca que la Corporación, en su reciente fallo (CSJ SL2857-2023), precisó que, en el último evento, es decir, en el campo de las «faltas», aunque inicialmente no correspondería al juzgador evaluar la gravedad de la causa establecida por las partes, estará obligado a hacerlo, si dicha causa predefinida resulta imprecisa, es decir, si es «genérica, oscura [...] abstracta», imprecisa, vaga o indefinida, como aquellas con las que el empleador simplemente busca «gestar el móvil para agotar el nexo laboral».

(...)

iii) el juez del trabajo es el que debe determinar si las específicas circunstancias fácticas que motivaron el finiquito, debidamente demostradas, «están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual» y, por tanto, realizar la calificación jurídica del asunto (CSJ SL16219-2014 y CSJ SL339-2023).

En el escenario final, se comprende, que lo que acentuó recientemente la jurisprudencia de la Sala, es que cuando el litigio se refiere a la aplicación de una causal de terminación considerada como justa, debido a la calificación de gravedad en el reglamento interno de trabajo, es imprescindible determinar, se insiste, si aquella es clara, es decir, si no hay dudas sobre el «incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo» (CSJ SL2857-2023).

Al revisar la documental aportada, se advierte que en la cláusula sexta del contrato de trabajo se acordó: “EL EMPLEADO será responsable de todos los

dineros, efectos de comercio, valores, recursos informáticos, documentos e información que reciba, tenga en su poder o maneje por razón de sus funciones, sin poder disponer de ellos en su beneficio o en beneficio de terceros, y deberá rendir estricta cuenta de ellos y de su manejo a EL EMPLEADOR, de acuerdo con los sistemas y procedimientos que EL EMPLEADOR tiene establecidos o establezca sobre el particular”.

Y, en la cláusula octava del contrato de trabajo se dispuso:

OCTAVA. – *Además de las causales establecidas en la Ley, constituyen justas causas para dar por terminado este contrato, por parte de EL EMPLEADOR, sin lugar al pago de indemnización alguna a favor de EL EMPLEADO, las siguientes faltas que cometiere EL EMPLEADO y que las partes califican, expresamente, como faltas graves:*

PARA TODOS LOS EMPLEADOS:

5. Cualquier falta u omisión, así sea en materia leve, de manera dolosa o culpable, respecto al cumplimiento de las obligaciones que le trata la Cláusula Sexta de este contrato;

Por su parte, en el artículo 102 del Reglamento Interno de Trabajo se estipuló:

Artículo 102. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1) Por parte del Patrono:

f) - Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en Pactos o Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, Contratos individuales o Reglamentos.

(...)

También constituyen faltas graves, y por tanto, son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del Patrono, las siguientes faltas que cometan los empleados:

(...)

2) Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo; tal como dejar abierta la bóveda de caudales o de valores; dejar conocer las claves de giros o de las cajas fuertes puestas bajo su responsabilidad, etc.

(...)

5) *Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellos en su propio beneficio o en el de terceros; o que no rinda cuenta del manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio.*

Los artículos 75 y 76 del mismo cuerpo normativo disponen:

Artículo 75. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

e) Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

Artículo 76.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1) Prestar sus servicios de manera personal, cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones acordadas.

2) Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo; observar los preceptos de los Reglamentos, Manuales, Circulares, etc., del Banco, y, en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le imparta el representante de la Empresa o los empleados que hagan sus veces, según el orden jerárquico establecido.

(..)

6) Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones necesarias para evitar daños y perjuicios a los intereses de la Empresa o de su personal.

(...)

11) Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo aprobado por las Autoridades del ramo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.

El artículo 87 en su numeral 14, dispuso que era una prohibición de los trabajadores “efectuar defectuosamente el trabajo”.

En el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo se mencionan las obligaciones especiales del trabajador y en el numeral 1, se establece como tal: “Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar

los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”

De los documentos referidos, se deduce que en dichos preceptos está estipulado como falta grave el incumplimiento de las obligaciones contractuales y reglamentarias, también que una de las obligaciones de la demandante era realizar la actividad de verificación de la información para las transacciones y, que el incumplimiento de los procedimientos establecidos en los manuales de la demandada constituía causal grave de terminación del contrato.

Conductas que indubitadamente tienen relación efectiva con la actividad productiva del demandado Banco que se dedica a “efectuar todas las operaciones que las leyes y especialmente el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, le permitan.”, por lo que no cabe duda que las conductas endilgadas son graves y de encontrarse acreditadas, facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Continuando con el estudio del material probatorio, se evidencia que a folio 314 del archivo 02, se aportó Política de Conciliación de Operaciones realizadas en Canales Electrónicos, versión 3 del 7/8/2014 en el que se describió como Objetivo del mismo *“Describir el proceso de conciliación de las transacciones realizadas a través de canales electrónicos por medio de la aplicación de CONCILIA, que orienten al usuario a garantizar la calidad y oportunidad en la información”*.

En el alcance de dicho documento se estipuló: *“En el documento se describen los factores que deben ser tenidos en cuenta para el proceso de conciliación de las operaciones que se realizan por los diferentes canales electrónicos como también los diferentes roles dentro del proceso que se ejecuta en el aplicativo de CONCILIA”*

Se describieron, entre otras, las siguientes cláusulas:

3.1 Definición proceso de conciliación

El proceso de Conciliación de operaciones electrónicas consiste en realizar cruces de información de las transacciones que se generan a través de los diferentes canales que posee el Banco, de un determinado producto. El cruce de esta información se realiza entre dos o más fuentes generadas por los aplicativos transaccionales ya sean propias del Banco y/o de entes externos.

3.2 Objetivos del Proceso de Conciliación de Operaciones Electrónicas

3.2.1 General

Garantizar la calidad y oportunidad en la información que orienten al usuario en la Planeación, coordinación y supervisión de los procesos ejecutados en el Área de Operaciones Servicios Electrónicos.

3.2.2 Específicos

- *Proporcionar a las áreas Operativas del Banco un sistema que le permita realizar el proceso de conciliación en forma automática, y detectar aquellas diferencias originadas por inconsistencias transaccionales en los diferentes canales y donde intervienen entes externos que actúan como enrutadores o intermediarios de la información.*
- *Brindar información para realizar oportunamente el cuadre contable, controlando las diferencias que se presentan entre el Banco y la Redes Externas.*
- *Administrar adecuadamente las diferencias presentadas en las transacciones realizadas con los diferentes medios de pago (Ej: Tarjeta débito y Crédito) que se compensan con aplicaciones y entes internos o externos ATH y optimizar el proceso de cuadre para ajustes a las cuentas de ahorros y corrientes de los clientes.*

3.3 Conciliación de Operaciones Electrónicas en CONCILIA

Concilia es el sistema destinado para realizar los procesos de cruce de información de manera centralizada, el cual fue desarrollado bajo el cumplimiento de los procedimientos, políticas y normatividad actuales, de tal manera que se brinde un servicio eficaz y oportuno a clientes, oficinas, y demás entidades relacionadas con la gestión.

Se indica que entre las operaciones electrónicas que hacen parte de esos procesos está “la consignación en efectivo a través del cajero multifuncional de las Zonas de Autoservicio” y se estableció que el Oficial II de supervisión y control hace parte de ese proceso y se indicó:

Caracterización del Proceso

Tipo de Proceso: Habilitante	Macroproceso: Administración de Operaciones	Código: COE_CAR_001
Proceso: Conciliación Operaciones Realizadas en Canales Electrónicos		Fecha de elaboración (dd/mm/aa): 12/04/2013

- Jefe de Operaciones I - Supervisor IV - Procesos Nocturnos - Supervisor Control Nocturno - Auxiliar de Operaciones I-Cuadre y Conciliación Hall - Oficial II-Supervisión y Control Cajeros Electrónicos Gerencia de Desarrollo Canales E Integración - Analista III-Gerencia de Desarrollo Canales E Integración	
Factores críticos de éxito: • Disponibilidad de la información en los diferentes aplicativos antes de las 8:00 AM • Identificación correcta y oportuna de las transacciones para ajuste • Adecuada capacitación del recurso humano. • Disponibilidad de recursos (Infraestructura, Tecnología, Personas, Proveedores e Información). • Registro adecuado de la información en los aplicativos.	Indicadores clave de desempeño utilizados: Cumplimiento de los objetivos; garantizando la calidad y oportunidad en la información.
Inicio del proceso: <u>Cajeros Automáticos Propios</u> • Consultar en el aplicativo UNICO la información del dinero dispensado en los cajeros automáticos. <u>Retiro Cajero Automático como Autorizador el Banco</u> • Consultar e imprimir por OnBase los listados necesarios para realizar la conciliación <u>Servicios Públicos Medios Electrónicos</u> • Consultar en el aplicativo UNICO los pagos de	Fin del proceso: <u>Cajeros Automáticos Propios</u> • Ingresar la información en la macro "Cruce Final" y ejecutar la macro • Autorizar la contabilidad generada por el Auxiliar de Operaciones <u>Retiro Cajero Automático como Autorizador el Banco</u> • Autorizar la contabilidad generada por el Auxiliar de Operaciones

Caracterización del Proceso

Tipo de Proceso: Habilitante	Macroproceso: Administración de Operaciones	Código: COE_CAR_001
Proceso: Conciliación Operaciones Realizadas en Canales Electrónicos		Fecha de elaboración (dd/mm/aa): 12/04/2013

Servicios Públicos <u>Devolución AVAL</u> - Recibir Correo electrónico del Auxiliar de Operaciones Contabilidad con el reporte de las transacciones recibidas como enviadas <u>Transferencias AVAL</u> Recibir del Auxiliar de Operaciones Contabilidad el archivo con los pagos efectuados vía SEBRA <u>ACH-CENIT-PSE:</u> - Recibir correo electrónico del Auxiliar de Operaciones Control Cedec con la información <u>Transacciones AVAL en Oficinas</u> - Recibir correo electrónico del Auxiliar de Operaciones Control Cedec-Cenit con la información (Cartas AVAL Neteo) <u>Operaciones Realizadas en Corresponsales Bancarios:</u> - Consultar en ONBASE la información de los traslados electrónicos de Saldos a cuentas corresponsales en el archivo TSORIGEN. <u>Operaciones Realizadas con Tarjeta Débito (Compras Nacionales, Compras y Retiros Internacionales):</u> - Consultar e imprimir el saldo del renglón 259595104048 de transacciones de Tarjeta Débito <u>Operaciones Realizadas en Zonas de autoservicio:</u> - Consultar en el aplicativo concilia el resultado el resultado del crece de operaciones informadas por los cajeros multifuncionales versus la información reportada por el Banco a través de ODS.	Servicios Públicos Medios Electrónicos - En el aplicativo Canales realizar la captura de la nota abono a canales <u>Devolución AVAL</u> - Autorizar la contabilidad generada por el Auxiliar de Operaciones <u>Transferencias AVAL</u> - Enviar correo electrónico a cada Banco informando la inconsistencia y el ajuste realizado <u>ACH-CENIT-PSE:</u> - Firmar y entregar al Oficial III la impresión de la nota y los soportes (ARC , ACH) <u>Transacciones AVAL en Oficinas:</u> - Firmar y entregar al Oficial III la impresión la nota ajuste junto con los soportes donde se estableció la diferencia para su revisión y firma <u>Operaciones Realizadas en Corresponsales Bancarios:</u> - Enviar correo electrónico al cliente corresponsal bancario informando el ajuste realizado en la conciliación. <u>Operaciones Realizadas con Tarjeta Débito (Compras Nacionales, Compras y Retiros Internacionales):</u> - Enviar correo electrónico al Oficial III Control y Supervisión el archivo de cuenta nacional con los ajustes reflejados en la conciliación <u>Operaciones Realizadas en Zonas de autoservicio:</u> - Realizar ajuste de operaciones en el aplicativo concilia de acuerdo al análisis realizado respecto a transacciones inconsistentes.
---	--

Caracterización del Proceso

Tipo de Proceso: Habilitante	Macroproceso: Administración de Operaciones	Código: COE_CAR_001
Proceso: Conciliación Operaciones Realizadas en Canales Electrónicos		Fecha de elaboración (dd/mm/aa): 12/04/2013

Herramientas tecnológicas: - Concilia - Canales - Fast Card - ATH- Único - Portal de Productividad Empresarial - Portal ACH – CENIT – PSE - CRM - LAC - Onbase - ARC (Administración Relaciones Contables) - Excel - CUD (Sistema de Cuentas de Depósito) - Correo Electrónico	Documentos relacionados con el proceso: - Manual de Funciones - Código de Ética y Conducta - DBG Código del Buen Gobierno - SAR_MAN_001 Manual SARO - SAF_MAN_001 Manual de Procedimientos del Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo - SAC_MAN_001 Manual del Sistema de Atención al Consumidor Financiero
--	--

Adicionalmente, a folio 66 del archivo 01, se allegó el manual de funciones del cargo Oficial II – Supervisión y Control actualizado a 2014, donde se estableció como objetivo del cargo:

Banco de Bogotá	DIVISION DE SISTEMAS Y OPERACIONES DIRECCION DE SERVICIOS BANCARIOS DEPARTAMENTO DE OPERACIONES Operaciones Electrónicas OFICIAL II (Supervisión y Control Cajeros electrónicos) CATEGORIA VII Depende de: Jefe II Operaciones Electrónicas	Ref. 0100-32-7-1 Julio del 2014 Página 1 de 7
1. OBJETIVO DEL CARGO • Coordinar y supervisar la realización del cuadro de los cajeros ATM, Hall Bancario, Transfer AVAL y compras Tarjeta Debito, controlando que se realicen oportunamente de acuerdo con el comportamiento de los cajeros en los diferentes ciclos. • Verificar las causales de los sobrantes y faltantes que se presentan en los de Cajeros ATM, Hall Bancario, Transfer AVAL y compras Tarjeta Debito con el propósito de identificar errores técnicos (en el cajero ATM ó en el autorizador) y operativos y generar propuestas que conduzcan a reducir posibles reclamaciones de los clientes por problemas en los cajero corrigiendo definitivamente las causales de los mismos • Representar al Banco ante ATH para realizar las negociaciones requeridas para la solución definitiva de los casos.		

Como funciones específicas del cargo se establecieron entre otras: Realizar el cuadro de cajeros satélites, verificar archivo conciliación 179 con base de datos de cajeros, verificar, reportar y solucionar inconsistencias (aplicativo ATH) del trámite de reclamos de cajeros automáticos, validar los ajustes de tres puntas y conciliación 179 enviados por el auxiliar para que se realicen los abonos por cuenta nacional para su respectivo reintegro de la transacción devolución de la comisión y GMF, revisar conciliación de Zonas de autoservicio y Transfer.

De la diligencia de descargos adelantada por la demandante, se advierte que, en efecto, esta acepta que la verificación únicamente la hacía con los documentos físicos que le pasaba el Auxiliar I y no consultaba ninguna de las herramientas electrónicas disponibles, pues en su sentir, no era su obligación.

Adicionalmente, se practicaron las siguientes pruebas:

INTERROGATORIO DEMANDANTE

Dijo que es cierto que para la época de los hechos ejercía el cargo Oficial II - supervisión y control de la parte de operaciones electrónicas; que es cierto que conocía el Código de Ética y Conducta; que conocía todo lo que tiene que ver con el SARLAFT; conocía las circulares y políticas que manejaba el Banco con tema de los clientes y dineros; que entre sus funciones se encontraba verificar y validar los soportes de grabación de canales de los ajustes generados en los procesos conciliatorios del área, pero la validación la hacía mediante los ajustes impresos que le entregaban los funcionarios a

su cargo, es decir, los auxiliares que ella tenía bajo su manejo en ese momento; que ella sí conocía las herramientas para validar información como CRM, pero las herramientas también tenían un tipo de función de acuerdo al cargo que se ejercía, es decir, que conocía las herramientas del Banco, pero dentro de sus funciones no estaba validar esas herramientas al momento de ejercer sus funciones como oficial de operaciones; que entre sus funciones no estaba validar la información en las herramientas entregadas por el Banco.

JULIO CÉSAR LUNA MACÍAS

Dijo que fue empleado del Banco de Bogotá desde el año 1993 hasta el año 2016, cuando el Banco decidió cancelar su contrato de trabajo por justa causa; dijo que era jefe de servicios electrónicos, el área que maneja todo el canal electrónico del Banco. Allí atendían reclamaciones, se hacían conciliaciones bancarias con un grupo aproximadamente de 20 a 25 personas. Dijo que la señora Diana María trabajó con él un tiempo en el área de servicios electrónicos y él era el jefe inmediato de ella. Ella tenía a cargo un proceso que era oficial de cajeros automáticos. Explicó que dentro del área existía un cargo que manejaba un auxiliar, que eran los folios bancarios o zonas de autoservicio, y el cual se hacían algunos ajustes correspondientes que le pasaban al oficial. El oficial, basado en la información que le pasaba el auxiliar con la documentación entregada, se la pasaban a él y posteriormente, con una revisión, se le pasaba con los documentos que entregaba el auxiliar, que se entregaban para hacer los ajustes a los clientes que hacían reclamaciones.

En ese proceso, el auxiliar Juan Andrés Fajardo empezó a cometer un fraude al Banco, y el cual, pues el Banco en su proceso decidió que habían cometido una falta grave por no haberse dado cuenta; que él para esa fecha estaba en vacaciones y había una persona reemplazándolo que hizo las mismas funciones, y cree que la persona todavía sigue en el Banco ejerciendo el puesto que él tenía en ese momento.

Indicó que el 2 de marzo del 2016 los llamaron y les cancelaron los contratos de trabajo. Empezaron a llamar a Diana Achuri, Diana Acosta, Darwin González y posteriormente supo que sacaron a otras personas. Él salió a vacaciones el 30 – 31 de diciembre de 2015 y ahí le recibió el señor que era el que reemplazaba en ese momento al señor Oswaldo Peláez. Hasta el 20 de ese mismo mes se dieron cuenta que se estaba generando un fraude al Banco de los valores que sacó el señor, que eran aproximadamente 350.000.000, y al señor que lo reemplazó le sacaron 80.000.000 de pesos. Eso quiere decir que estaban cumpliendo con la función, como el Banco lo

había diseñado o lo tenían montado así porque ni siquiera tenían manuales actualizados de ese proceso.

Diana María Acosta manejaba un tema que se llamaba oficial de verificación de cajeros automáticos. Dentro de esos cajeros automáticos estaban cajeros propios, cajeros satélites, otras transacciones de 179 que se llamaban en el Banco. Estaban los halles bancarios, entonces todos los auxiliares lo que hacían era realizar una conciliación. De esa conciliación generaban una documentación de la cual pasaban los soportes, y Ana María debía verificar que esos soportes correspondieran al ajuste que se iba a realizar; ella verificaba la cuenta, el valor y que tuviera los soportes que tenía. La persona que empezó a hacer el fraude manipuló la documentación que tenía y que pasaba por el filtro, que era Diana y que pasaba por él de último.

Posteriormente, en la tarde se generaba el registro de esas transacciones y Diana María era una de las personas que verificaba después que esas mismas transacciones correspondieran a la documentación. Al día siguiente otra persona de otro proceso verificaba que hubieran quedado exactamente igual en las transacciones y se validaba sobre la documentación.

Lamentablemente todo se hacía sobre la documentación que imprimía la auxiliar inicial, él entregaba la documentación y con base en esa documentación que ya venía fraudulenta se revisaba, y pues obviamente era muy complicado que ella determinara que se iban a hacer abonos no especificados. Igual había otra punta que era el área de centro efectivo, que ellos sí deberían verificar que realmente existieran las transacciones para hacer los ajustes. En el tiempo que se presentó el fraude jamás recibimos una notificación del área de servicios — perdón — del centro respectivo donde nos notificaran que ninguna transacción correspondía porque los recursos no salían del área de servicios electrónicos.

A la pregunta que le hizo el juzgado de si “¿Considera usted que hubo alguna falla o error humano por parte de Diana para que se presentara la situación que conllevó a la terminación de su contrato de trabajo? ¿Y de no ser así, por qué considera lo contrario? Respondió: En mi opinión no hubo ninguno, porque desde un principio, desde que concibieron ese proceso, lamentablemente esos ajustes se hacían de muchas transacciones, no solamente de halles bancarios, de cajeros, de transferencias, se hacían por un mismo canal. Cuando se estaba implementando ese servicio a las personas que estuvieron bajo un correo, yo les solicité que se iban a generar una transacción independiente, nunca lo hicieron y es más, ni revisoría fiscal, cuando iba a hacer las evaluaciones correspondientes de ese proceso, levantó la mano, nos entregó alguna información que estábamos cometiendo

un error en las validaciones que hacía el oficial. Entonces considero que el proceso no, no hubo negligencia de parte de Diana con respecto a la información que le entregaban.”

Adujo que para el momento de los hechos sí había una aplicación “concilia”, pero no estaba muy bien diseñada a nivel general del Banco. Se utilizaban algunos procesos, no en todos. Pero igual manera, el auxiliar tenía que manipular la información para llegar a un proceso; no era totalmente automático. Sobre esos inconvenientes se hacían reuniones constantes de la parte administrativa y de la gerencia de operaciones. Es más, se había evaluado en alguna oportunidad en unas reuniones cambiar todo el modelo de concilia y pasarlo a uno nuevo, pero eso nunca se definió. Que la persona que lo reemplazó durante sus vacaciones realizó el mismo procedimiento que venían ejecutando y no hubo ninguna observación.

Dijo que no estaba determinado de forma expresa que la demandante debía realizar ese cotejo, esa verificación, revisando el correo electrónico que enviaba directamente el área de gerencia, que siempre se hizo contra documentación física que entregaba el auxiliar que hacía la conciliación. Es más, todos los procesos del área se manejan exactamente igual; era una planilla donde firmaba ella que la documentación que le entregaba correspondía al ajuste que se iba a hacer, que la transacción de canales 530 eran los ajustes que se le hacían a clientes por reclamaciones que manejaba el área de posventa. El área posventa recibía todas esas reclamaciones y las distribuía en las diferentes áreas que tenían que manejar y revisar eso, entre esos estaban los folios bancarios, los cajeros automáticos (propios, satélites, cooperativas). Por ese mismo canal era la transacción que se utilizaba para que se leyeran los ajustes cuando el cliente iba a hacer una transacción y definitivamente no le entregaba los recursos, entonces qué se suponía, que la plata quedaba dentro del equipo, o sea, el cajero automático. Y una vez se verificaba, se hacía la conciliación; se mandaba que Diana María verificara esos documentos y eso se mandaba al centro efectivo, que sí tenía la obligación de verificar que los recursos estuvieran. Si ellos hubieran verificado en su momento que la plata estaba en el cajero automático, muy seguramente hubieran rechazado los cargos que se le mandaban desde el área de servicios electrónicos y desde muy temprano se hubieran dado cuenta de que los recursos no estaban llegando donde era o que no existía la plata de reclamación.

Dijo que el señor Juan Andrés Fajardo, producto de esas transacciones fraudulentas, se consignó los valores a su cuenta de nómina del Banco y precisamente ahí es donde debía estar la alerta de la parte de seguridad del Banco. Dijo que conoce las herramientas de CRM y OnBase, que eran las

herramientas que tenía el Banco disponibles para algunas operaciones, y que él cree que la demandante las conocía.

El CRM era para verificar algún abono correspondiente, pero para este proceso en particular no estaba escrito que ella tenía que hacer ese proceso, y de hecho, la persona que estaba antes en el cargo de la demandante tampoco consultaba el CRM y OnBase, y eso no estaba especificado ni en ninguno de los procesos; que si les hubieran indicado consultar estas bases, posiblemente hubiera sido una base que les hubiera permitido identificar antes el fraude, pero como no lo tenían dentro de la función ninguno de los que estaban en la línea, pues obviamente se pasó y sucedió lo que sucedió. ¿Entonces cómo fue que se percató el Banco de Bogotá? Que Oswaldo lo llamó a decirle que parecía que esto, y el testigo le dijo de manera inmediata que se comunicara con el área seguridad con el señor Sixto Vargas para que ellos le den la directriz. En el área estaba la señora Paola Méndez, quien le había solicitado una plata prestada al señor que cometió el fraude, y ella se fue a revisar la cuenta del señor Juan Andrés Fajardo por CRM a ver cuánta plata tenía para cuánto le podía prestar. Cuando ella llegó y revisó la cuenta, que no era función de ella, revisó la cuenta y se percató que se estaban haciendo transacciones con las operaciones que manejábamos en el área, que era la 530. Ahí fue donde se dieron cuenta que el señor se estaba haciendo abonos a las cuentas de él. Si no hubiera sido por eso, él cree que estarían en el Banco y el señor seguiría robando.

DARWIN JAVIER GONZÁLEZ PACHECO

Dijo que trabajó para el Banco de Bogotá desde 2008 hasta 2016. Durante ese tiempo desempeñó varias funciones, pero su último cargo fue oficial de operaciones para el área de banca electrónica. Comentó que estaban allí por un fraude cometido por el señor Juan Andrés Fajardo, quien sustrajo dinero del Banco de Bogotá. Como consecuencia, despidieron a varias personas, incluido él, ya que fue la persona a quien la señora Diana María Acosta le entregó el cargo antes de pasar a otra área (posventas). El Banco terminó su contrato supuestamente por justa causa, porque estaban en un proceso relacionado con el fraude.

El proceso inició en un puesto llamado “Hall bancario”, que corresponde a los cajeros automáticos que reciben dinero de los clientes para realizar pagos, por ejemplo, de tarjeta de crédito. Por algún error, el cajero puede retener el dinero y posteriormente llega una reclamación del cliente por dicho monto. En ese caso, el auxiliar debe validar que el dinero realmente esté sobrando, que esté disponible o que el cajero haya retenido el valor, para luego generar un ajuste y devolver el dinero al cliente.

La función del oficial era validar unos soportes que el auxiliar imprimía, en los cuales debía constar la transacción interna mediante la cual se abonaría el dinero a la cuenta del cliente, indicando la cuenta y el valor a abonar. De igual manera, había una tirilla que mostraba el sobrante del dinero para realizar el respectivo ajuste.

El oficial validaba que los soportes físicos coincidieran con el valor de la tirilla, que el soporte estuviera correctamente realizado, que la transacción correspondiera al área, que estuviera la cuenta y firmaba como autorización para enviarlo al jefe inmediato para su aprobación. Esta revisión se hacía únicamente sobre documentos físicos impresos por el auxiliar, según el proceso establecido.

Posteriormente, se dieron cuenta de que el señor Fajardo adulteraba esos documentos, pero como él mismo hacía las ediciones y las imprimía, la revisión en papel no permitía detectar la manipulación.

Se enteraron del fraude a través de otra compañera a quien Fajardo le ofreció hacerle un préstamo. Ella ingresó a la cuenta de Fajardo para verificar si tenía dinero y, al hacerlo, descubrió abonos provenientes de una transacción interna del área. Esta compañera también era oficial, pero sus funciones en ese momento no incluían la revisión de cuentas de otros empleados. Ella accedió a la cuenta a través del CRM, plataforma a la cual tenían acceso para validar casos específicos, no para revisar cuentas de clientes o compañeros de manera indiscriminada.

Cuando él recibió el cargo de oficial, la demandante fue quien le explicó el procedimiento de validación, y firmaron un acta de entrega. Tenían manuales de funciones y procedimientos para el uso de las herramientas del Banco, aunque en la práctica la entrega de estos documentos se hacía al momento de la capacitación y el aprendizaje en el cargo.

El Banco comenzó a exigir estos procedimientos a todas las personas cuando descubrieron el fraude, pero no lo hacía tan pronto se cambiaba de cargo. Cree que a la demandante no se le entregó el manual de uso del CRM para el cumplimiento de sus funciones.

No recuerda que se le haya llamado la atención a la demandante antes por el procedimiento. Cuando se descubrió el fraude, el señor Julio estaba de vacaciones y lo reemplazaba Héctor Oswaldo Peláez, quien llevaba alrededor de un mes en el cargo y usualmente hacía los reemplazos de Julio durante vacaciones o permisos.

Héctor Oswaldo Peláez cumplió con los mismos procedimientos para el ajuste de canales; muchos soportes los firmaba Julio César Luna, y también Peláez firmaba de la misma manera, pues validaban lo mismo y nunca hubo anotaciones sobre el proceso.

El fraude duró aproximadamente ocho meses, y el testigo estuvo involucrado los últimos tres meses, de diciembre a marzo, que fue cuando le recibió el cargo a la señora Diana María.

HÉCTOR OSWALDO PELÁEZ ÁVILA

Manifestó que trabaja para el Banco de Bogotá desde hace 17 años. Para la época de los hechos, tenía el cargo de analista de cargos críticos. Su función era hacer reemplazos de líderes de procesos en diferentes áreas. En este caso, hizo el reemplazo del líder del proceso de conciliaciones del Banco, encargado de gestionar reclamaciones por atascos en máquinas multifuncionales, durante unas vacaciones cercanas a enero de 2016.

Como líder, su responsabilidad era garantizar que las conciliaciones se hicieran diariamente y que las reclamaciones de clientes fueran atendidas y respondidas oportunamente. El área tenía un organigrama con un líder (él durante el reemplazo), oficiales de verificación y auxiliares. Los auxiliares ejecutaban los procesos de conciliación y reclamaciones, los oficiales verificaban que los procesos se cumplieran correctamente, y el líder supervisaba.

Uno de los oficiales de verificación lo alertó sobre un abono que se hacía un colaborador que manejaba reclamaciones de multifuncionales. El testigo validó la situación y se identificó que estos abonos se hacían desde hacía más de 4-5 meses. Alertó a sus superiores para que el Banco iniciara la investigación.

El oficial verificador descubrió que la cuenta a la que se abonaba el dinero era titularidad de la persona que ejecutaba el cargo, lo cual no es normal, pues el proceso debe devolver dinero a clientes con inconvenientes en las máquinas, no a empleados.

La persona que se dio cuenta fue una oficial que reemplazaba a Diana Acosta durante sus vacaciones. Ella detectó los montos reiterados y la frecuencia con que se hacía el reclamo a una misma cuenta. Revisó el CRM y verificó la titularidad de la cuenta, el radicado y la asignación del caso. La

verificación en CRM era obligatoria y se podía hacer mediante el número de radicado del reclamo.

Cuando el Banco los contrata, automáticamente les entregan usuarios para las plataformas necesarias. Al llegar el testigo a hacer el reemplazo, ya habían pasado 4-5 meses desde los primeros abonos, lo que indica que no se estaba validando completamente el proceso.

El procedimiento era: el auxiliar recibía la reclamación, analizaba la solicitud del cliente, documentaba el caso para el ajuste y entregaba los soportes físicos para que el oficial hiciera la verificación. En los documentos debía haber tres firmas: del auxiliar, del oficial y del jefe de área, para aprobar el ajuste. Luego una cuarta persona realizaba la captura en el sistema para abonar el dinero.

Existía otra área llamada Centro Efectivo, encargada de verificar que el dinero efectivamente estuviera en los cajeros retenidos. Esta área coordinaba con transportadoras de valores, que recogían el dinero de las máquinas y certificaban su recepción.

El auxiliar del área operativa identificaba la máquina y el valor reclamado y consultaba al auxiliar de operaciones del Centro Efectivo si el dinero estaba disponible. Si la respuesta era afirmativa, se procedía con el abono.

La persona que cometió el fraude hizo más de 40 a 50 abonos, incluyendo abonos a su esposa y a otras personas que no realizaron ninguna solicitud. Las consignaciones se hacían a cuentas de nómina.

El departamento de seguridad hacía algunas validaciones, pero dada la gran cantidad de empleados y usuarios, no podía monitorear todas las transacciones, especialmente los ajustes manuales, que quedaban bajo la responsabilidad del área operativa con la segregación de funciones para garantizar el correcto manejo.

Durante el reemplazo de vacaciones, el testigo tenía acceso a la herramienta CRM y de las 111 planillas de abono a cuentas fraudulentas, revisó unas 17, pues esas consultas eran propias del verificador, no del jefe del área, quien tenía un rol más administrativo.

El área contaba con tres oficiales encargados de verificar minuciosamente todo el proceso. Como jefe de operaciones electrónicas, el testigo no reportó ninguna irregularidad en la forma en que se cumplían las funciones dentro del proceso de ajuste de canales.

De conformidad con el material probatorio referido en las líneas anteriores, se precisa que no fue punto de discusión que mientras la demandante desempeñó las funciones como Oficial II de Supervisión, tenía a su cargo al auxiliar I de Operaciones, Juan Andrés Fajardo, quien, incurrió en conductas fraudulentas consistentes en la adulteración de documentos soporte de reclamaciones presentadas por usuarios del servicio de autoservicio del Banco de Bogotá, con el propósito de desviar dineros a su favor y a de terceros, en perjuicio patrimonial de la entidad.

Adicionalmente, teniendo en cuenta el material probatorio, especialmente lo indicado en el perfil del cargo de Oficial II, en el procedimiento de conciliación, aunado a que la demandante confesó conocer todos los documentos y políticas del Banco y que confesó que solo verificaba la información física porque esa era la costumbre que seguían en su área, se encuentra plenamente acreditado que la actora no cumplió cabalmente con su deber de verificación, pues no puede entenderse que este únicamente consiste en revisar que los números plasmados en los papeles impresos coincidan. La obligación de **verificación** requería mayor diligencia de su parte, pues precisamente, se evidencia que, si bien no se ordenaba de forma expresa a la activa usar el CRM y/o el OnBase, sí debía ser diligente en su labor y usar todas las herramientas a su cargo.

Tampoco considera esta Sala que hubiese sido imposible que la demandante se hubiera dado cuenta del fraude de su subalterno, como lo manifestó el Juez, pues en ese escenario, tampoco se hubiera dado cuenta su compañera y, si bien aducen los testigos convocados por la activa que la señora Paola se dio cuenta del desfaldo por casualidad, el señor Oswaldo dice que fue en cumplimiento de sus labores, por lo que no existe certeza sobre cuál de las dos versiones es la real, pues se contradicen, lo cierto es que sí existe plena certeza que para ejercer la labor de verificación por la demandante contaba y podía ser ejercida a través de las diferentes herramientas que le otorgaba el Banco y no simplemente leer el contenido de un documento físico sin contrastarlo con información adicional.

Se observa que el Banco contaba con una variedad de herramientas tecnológicas especializadas —como Concilia, CRM, LAC ONBASE, ATH-Único, Excel y correo electrónico— a disposición de los empleados encargados de la validación, con el fin de facilitar un cumplimiento más riguroso de sus tareas.

En efecto, la responsabilidad funcional de verificar y supervisar en una entidad financiera no se cumple con solo llenar o marcar planillas, sobre

todo cuando se disponen de herramientas tecnológicas complementarias y el proceso involucra el análisis de movimientos financieros que podrían impactar el patrimonio de la institución. La función del Oficial de Operaciones requería, por ende, un desempeño atento, meticulado y proactivo, en consonancia con el principio de confianza que regula las relaciones laborales en el sector financiero, donde la gestión de información sensible y recursos exige un elevado nivel de responsabilidad.

Finalmente, se pone de presente que si bien no se desconoce que el apoderado de la demandante ha allegado insistentemente al expediente la sentencia SL2511 de 2023 por medio de la cual la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia resolvió el recurso de casación presentado dentro del trámite adelantado por el señor Julio Cesar Luna contra el Banco de Bogotá, se indica que dicho precedente jurisprudencial no es aplicable al caso en concreto pues nótese que la hoy demandante y el señor Luna ejercían cargos diferentes, por lo que las funciones y las responsabilidades también lo eran y, por ello, ambos casos no tienen situaciones fácticas iguales ni similares, además, cada caso en concreto debe ser resuelto de conformidad con el material probatorio arrojado en cada expediente.

Recuérdese que el objetivo del cargo de la demandante era “Coordinar y supervisar la realización del cuadro de los cajeros ATM, Hall Bancario, Transfer AVAL y compras tarjeta Debito, controlando que se realicen oportunamente de acuerdo con el comportamiento de los cajeros en los diferentes ciclos. Verificar las causales de los sobrantes y faltantes que se presentan en los de Cajeros ATM, Hall Bancario, Transfer AVAL y compras Tarjeta Debito con el propósito de identificar errores técnicos (en el cajero ARM o en el autorizador) y operativos y generar propuestas que conduzcan a reducir posibles reclamaciones de los clientes por problemas en los cajeros corrigiendo definitivamente las causales de los mismos.

...

Y como funciones específicas verificar archivo conciliación 170 con base de datos de cajeros, verificar, reportar y solucionar inconsistencias (aplicativo ATH) del trámite de reclamos de cajeros automáticos, validar los ajustes de tres puntas y conciliación 179 enviados por el auxiliar para que se realicen los abonos por cuenta nacional para su respectivo reintegro de la transacción, devolución de la comisión y GMF, revisar conciliación de Zonas de autoservicio y Transfer. (archivo 01, pág. 66-68)

De conformidad con la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia se encuentra en relación con el cargo de Jefe II “que el objetivo de la función

era la de coordinar y supervisar los procesos ejecutados en el área, controlando que se realizaran dentro de los parámetros y horarios establecidos por el banco (AVAL, ARH, ACH)” y “Los oficios específicos, eran brindar capacitación y asesoría a los funcionarios; ejercer el control y seguimiento al Pyg; realizar rastreo continuo y dar respuesta a las variaciones de las cuentas asignadas; controlar el volumen de partidas pendientes en la conciliación de cuentas interés; *“autorizar con su firma las operaciones conciliatorias cuadros, ajustes a cuentas corrientes y ahorros y de carácter contable que se originen en los procesos a su cargo y la correspondencia que se genere con destino a otras entidades”* (subrayado propio de la sentencia de la Corte).

Por esa diferencia en las funciones asignadas a uno y otro cargo es que no se puede aplicar la misma razón de la jurisprudencia para definir el conflicto jurídico, dado que a la demandante si se le entregó la función de validación de los ajustes de tres puntas y conciliación 179 enviados por el auxiliar para que se realizaran los abonos por cuenta nacional para su respectivo reintegro de la transacción, y demás funciones propias de la coordinación y supervisión de la realización del cuadro de los cajeros ATM, Hall Bancario, Transfer AVAL, etc.

Por las razones anteriores, se colige que la demandante incumplió con las funciones asignadas en el cargo, siendo una obligación como trabajadora, cuyo incumplimiento se califica como grave, por lo que se acredita la justa causa para dar por terminado el contrato, motivo por el cual se revocará la sentencia apelada para en su lugar absolver a la demandada de las condenas que le fueron impuestas.

COSTAS: no se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

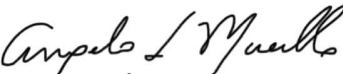
En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

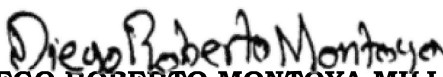
PRIMERO: REVOCAR LA SENTENCIA proferida el 09 de diciembre de 2024 por el Juzgado Cuarenta (40) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas y, en su lugar de DISPONE: **ABSOLVER** al Banco de Bogotá de todas las pretensiones incoadas en su contra.

SEGUNDO: SIN COSTAS en la presente instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: MABY YURIANA SANCHEZ

DEMANDADO: ROBERTO BELARMINO FLÓREZ SILVA

RADICACIÓN: 11001 31 05 007 2021 00110 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por la apoderada del demandado contra la sentencia proferida el 18 de diciembre de 2024 por el Juzgado Séptimo (07) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de febrero de 2005 hasta el 5 de junio de 2020, sin solución de continuidad, que fue despedida sin justa causa, que el demandado incumplió con la obligación de afiliación y pago al Sistema de Seguridad Social entre febrero de 2005 y enero de 2012, y, en consecuencia, se condene al demandado al pago de la indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada, al pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social por los periodos comprendidos entre febrero de 2005 y enero de 2012, más los intereses generados hasta que se haga efectivo el pago, y se condene en costas.

Como sustento de sus pretensiones, la demandante señaló que inició una relación laboral con el demandado el 1 de febrero de 2005 mediante un contrato a término indefinido, que pactaron el salario mínimo más el auxilio de transporte, que las labores para las cuales fue contratada correspondían al manejo de maquinaria de costura y demás actividades relacionadas.

Además, indicó que desde el inicio de la relación laboral hasta el año 2012, el empleador se sustrajo de la obligación de afiliarla y pagar lo correspondiente al Sistema de Seguridad Social. En febrero de 2012, el demandado le solicitó suscribir un nuevo contrato laboral; sin embargo, nunca existió solución de continuidad. A pesar de que el contrato fue suscrito por el demandado en calidad de representante legal, debe entenderse que lo suscribió en su nombre propio, ya que el número de identificación de la persona a quien dice representar corresponde a un establecimiento de comercio, el cual carece de personería jurídica.

A partir de la suscripción del contrato, el empleador comenzó a pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social. Relató que, en el 2019 comenzó a sufrir dolencias y fue diagnosticada con túnel carpiano y tenosinovitis de estiloides radial. En 2020, fue diagnosticada con artrosis, fibromialgia, fascitis y síndrome de Quervain. A pesar de que le manifestó verbalmente al empleador estas condiciones de salud, este no tomó ninguna medida. Mediante memorando del 7 de febrero de 2020, se le reclamó por haber enviado a un compañero a realizar una actividad que le correspondía a ella. En respuesta, el 10 de febrero le explicó que la actividad en cuestión había sido autorizada y reiteró que el empleador tenía conocimiento de su estado de salud, además de poner de presente posibles situaciones de acoso laboral. El empleador no respondió a dicha comunicación.

Adujo que continuó realizando sus labores hasta el 18 de marzo, fecha en la cual se suspendieron las actividades laborales debido a la emergencia sanitaria. El empleador intentó hacerle ofrecimientos de retiro voluntario, los cuales ella rechazó. Finalmente, el 20 de mayo le fue entregada una carta de despido, argumentando justificaciones que carecen de veracidad.

ROBERTO BELARMINO FLÓREZ SILVA contestó la demanda oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones bajo el argumento que conforme a las documentales aportadas al proceso, no es posible demostrar la existencia de un contrato de trabajo ininterrumpido entre las partes; lo anterior, en razón a que la relación laboral que se sostuvo desde febrero de 2005 hasta diciembre de 2011 terminó de común acuerdo, para posterior a ello para febrero de 2012 celebrar un contrato con distintas labores, obligaciones y cláusulas.

Indicó que la terminación del contrato se fundamentó en justas causas y que obró de buena fe y siguiendo las manifestaciones de no afiliación expresadas por la demandante.

Propuso como excepciones las que denominó prescripción, inexistencia del despido sin justa causa, cobro de lo no debido, buena fe, existencia de solución de continuidad, declaratoria de otras excepciones (archivo 17).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Séptimo (07) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 18 de diciembre de 2024, declaró que entre las partes existió dos contratos de trabajo a término indefinido: el primero con vigencia desde el 1° de febrero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2011, y el segundo desde el 11 de febrero de 2012 hasta el 5 de junio de 2020. Además, declaró que la terminación del contrato fue injustificada y condenó al demandado al pago de la indemnización por despido, debidamente indexada.

De igual forma, condenó al demandado a pagar a favor de la demandante, y con destino a la AFP Porvenir, el cálculo actuarial por los aportes omisos durante el período comprendido entre el 1° de febrero de 2005 y el 31 de diciembre de 2011, tomando como IBC el salario mínimo legal mensual vigente.

Como fundamento de su decisión, adujo el *A quo* que dentro del presente asunto no se discute que existió un vínculo laboral entre las partes, por lo que corresponde establecer si fue una sola relación laboral o si fueron dos relaciones laborales independientes.

De las documentales aportadas y de las pruebas practicadas, y conforme a lo normado en los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el Juez concluyó que se demostró la existencia de dos contratos debidamente suscritos por las partes: uno que inició el 1° de febrero de 2005 y otro que comenzó el 10 de febrero de 2012.

Conforme a lo señalado por la demandada, el primer contrato culminó el 31 de diciembre de 2011, por lo que la demandante estuvo cesante en el mes de enero de 2012 y los 9 primeros días de febrero del mismo año. Teniendo en cuenta lo señalado por las partes, particularmente en el interrogatorio de la demandante y el demandado, se concluyó que la relación laboral se mantuvo, aunque hubo una interrupción que conllevó a una suspensión o cese de actividades por más de un mes, es decir, más de 15 días hábiles, lo que configuró dos relaciones laborales independientes, respaldadas por sus respectivos contratos de trabajo.

En cuanto al salario, este fue el mínimo legal mensual vigente durante ambas relaciones laborales, siendo el último salario de 1.014.397 pesos.

Sobre el pago de aportes a la Seguridad Social en pensión, recordó que el derecho a la Seguridad Social es un derecho fundamental consagrado en la legislación colombiana y en la Constitución Política, y es, en esencia, un derecho irrenunciable.

Desde la expedición de la Ley 100 de 1993, se estableció la obligatoriedad de los empleadores de afiliar a sus trabajadores al sistema general de Seguridad Social en salud, pensión y riesgos laborales, con el fin de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta normativa también estableció sanciones para aquellos empleadores que no efectuaran dicha vinculación ni realizaran los pagos correspondientes de los aportes.

En este caso, el demandado acepta que no afilió a la demandante entre el 1° de febrero de 2005 y el 31 de diciembre de 2011, bajo el argumento de que la demandante no quería afiliarse para no perder el subsidio que le otorgaba el SISBEN para una vivienda. Sin embargo, esta tesis no se confirma, ya que las pruebas practicadas, incluida la declaración de la testigo Nubia Milena Cruz, indicaron que tanto la demandante como otros trabajadores, incluida la testigo, no fueron afiliados al sistema de Seguridad Social por el demandado. Esto implica que la omisión en la afiliación no obedeció a un capricho de la demandante, sino a un descuido del empleador.

Es común que los empleadores de empresas pequeñas no vinculen a sus trabajadores a la Seguridad Social, pero la norma es clara, y la jurisprudencia ha establecido que la obtención de subsidios del SISBEN o cualquier otra excusa alegada por el trabajador para no vincularse al sistema de Seguridad Social no exime al empleador de la responsabilidad de realizar la afiliación correspondiente.

La omisión del deber de afiliación al sistema de Seguridad Social en pensiones implica que el empleador debe responder directamente por las prestaciones sociales. Sin embargo, cuando la entidad de Seguridad Social recibe las semanas dejadas de cotizar mediante el pago del cálculo actuarial, asume la responsabilidad del reconocimiento de cualquier prestación económica derivada de los períodos correspondientes, según lo establecido en la sentencia T-156 de 2023 de la Corte Constitucional.

El Juez resaltó que en las pretensiones de la demanda no se solicitó un fuero de salud ni se pidió el reintegro por estabilidad laboral reforzada, por lo que corresponde establecer si hay lugar al pago de la indemnización por despido. Es decir, no debe haber un pronunciamiento sobre el tema de salud de la

actora, dado que no se ejerció una acción específica alegando esas condiciones de salud ni la protección laboral reforzada por su estado de salud.

El demandado, en su contestación, adujo que había una justa causa para la terminación de la relación laboral, argumentando que la demandante incurrió en faltas recurrentes, como llegadas tarde y falta de compromiso, las cuales fueron objeto de varios llamados de atención que llevaron a la terminación de la relación laboral.

En la carta de terminación del contrato de fecha 20 de mayo de 2020, el demandado invocó los numerales 6, 9, 11 y 13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, debe entenderse que uno o varios llamados de atención no constituyen, por sí mismos, una justificación para la terminación del contrato. El demandado debió haber acreditado el proceso disciplinario correspondiente. En este caso, aunque se menciona una serie de llamados de atención, no se evidencia la existencia de un proceso disciplinario formal, ya que no se presentó ninguna citación a descargo, lo que implica que dicho proceso no existió y no puede ser utilizado como respaldo para la terminación del contrato.

Respecto a los llamados de atención, el despacho evidenció que el empleador no cuenta con un reglamento interno que permita identificar el procedimiento para esos llamados de atención o para un proceso disciplinario, ni qué tan influyentes son para la terminación del contrato de trabajo.

En consecuencia, y conforme a las pruebas allegadas, se concluyó que las alegaciones del demandado en la carta de terminación y en la contestación de la demanda carecen de fundamento. Por lo tanto, el demandado debe ser condenado al pago de la indemnización por despido sin justa causa, conforme al artículo 64 del CST, considerando como último salario la suma de 1.014.397 pesos.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del **DEMANDADO** presentó recurso de apelación en virtud del cual señaló, en primer lugar, que se debe impugnar la condena al pago de los aportes a la Seguridad Social y su consecuente cálculo actuarial.

Alegó que, aunque dicha omisión fue aceptada por el demandado en la contestación de la demanda y quedó probada a lo largo del proceso, el juzgador de primera instancia debió tener en cuenta que, partiendo del

desconocimiento de la ley por parte del empleador, y aunque el desconocimiento de la ley no exime de responsabilidad para realizar las cotizaciones, también es cierto que el empleador, en medio de su desconocimiento, pagó la totalidad del salario, incluidos los porcentajes que debían destinarse al pago de la Seguridad Social. En este sentido, al haberse dado la relación bajo la figura de un contrato de trabajo, la trabajadora también tendría que cubrir el porcentaje que la legislación establece para los aportes a la Seguridad Social.

Solicitó que se evalúe la condena proferida por el juzgado de primera instancia, y que se tenga en cuenta y se descuenten los pagos realizados por completo por el empleador a la trabajadora al momento de realizar el cálculo actuarial, dado que dichos dineros debían haber sido sufragados directamente por la trabajadora.

El segundo aspecto tratado en el recurso fue la condena por indemnización por despido sin justa causa. Argumentó que sí existió un proceso disciplinario. Dentro de las pruebas aportadas con la contestación de la demanda, se encuentra la prueba de la notificación de la presunta falta, así como prueba de que la demandante se pronunció respecto a esa falta, manifestando su desacuerdo. Aunque se pueden señalar algunos aspectos faltantes en el proceso disciplinario, lo cierto es que, si se analiza el debido proceso, el mismo fue respetado, ya que se le comunicaron las faltas a la trabajadora, se le dio la oportunidad de pronunciarse frente a ellas y, como muestra de que el proceso disciplinario concluyó, se emitió una carta de terminación del contrato en la que se especifican de manera clara las faltas atribuidas a la trabajadora, las causales de terminación del contrato y la oportunidad que tenía para controvertir dicha terminación. La finalidad y la intención del empleador fueron, en todo momento, respetar esos derechos y escuchar a la trabajadora.

Así, aunque en su declaración el señor Roberto afirmó que la terminación se dio porque no había dinero, las pruebas documentales están ahí, y aunque su declaración pueda señalar una cosa, es importante tener en cuenta que se trata de una persona de avanzada edad, que probablemente, a pesar de haber establecido los documentos correspondientes en el proceso disciplinario y la oportunidad de que la señora se pronunciara en ese proceso, una de las situaciones que promovió la terminación del contrato fue, sin duda, la situación económica y la falta de producción de la empresa. Sin embargo, las pruebas demuestran que sí existió un proceso disciplinario, en el que se especificaron las faltas atribuibles a la trabajadora.

Si bien el empleador expresó una cosa en su declaración, las documentales obrantes en el proceso muestran inequívocamente que la trabajadora gozó de las garantías de un debido proceso y que se respetaron sus derechos mínimos antes de proceder con el despido.

En este sentido, la carta de terminación cumple con todas las características necesarias y, más aún, si se considera que la terminación del contrato de trabajo por justa causa no necesariamente debe basarse en una falta disciplinaria, lo que implica que el empleador no está obligado a realizar un proceso disciplinario formal para despedir a un trabajador.

El otro punto del recurso de apelación está relacionado con la condena en costas. Solicitó tener en cuenta que se trata de un empresario colombiano, de un pequeño empresario, una persona natural que inició una relación laboral y que en todo momento actuó de buena fe, a pesar del desconocimiento de la norma. Es una persona natural que ejerce el comercio y, aunque no se puede desconocer la ley, en este momento está viendo afectados sus recursos limitados con una condena por gastos de Seguridad Social que, si bien él mismo ha reconocido, es un impacto fuerte para su economía. Es un gasto importante que debió realizar y que pretendió hacer en su momento, pero que no se pudo llevar a cabo por diversas condiciones.

ALEGACIONES

El apoderado del **DEMANDADO** presentó alegatos de conclusión en virtud del cual reiteró las manifestaciones del recurso de apelación.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Establecer si procede descontar el porcentaje a cargo de la trabajadora en el pago de los aportes a pensión, como resultado de la condena impuesta, y determinar si el despido se produjo con justa causa o no, y, en consecuencia, si corresponde ordenar el pago de la indemnización por despido. Asimismo, determinar si procede la condena en costas a cargo del demandado.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 13

- A folio 2, manifestaciones que hace la demandante respecto del memorando de 7 de febrero de 2020.

- A folio 3, documento fechado del 23 de mayo de 2016 con referencia: Propuesta acuerdo laboral, sin firma de recibido ni constancia de envío.
- A folio 8, memorando del 7 de febrero de 2020.
- A folio 9 - 421, historia clínica de la demandante.
- A folio 423 - 431, certificación laboral.
- A folio 435, memorando del 27 de enero de 2020.
- A folio 439, desprendibles de pago año 2008.
- A folio 447, contrato de trabajo a término indefinido con fecha 1 de febrero de 2005.
- A folio 449, carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa con fecha 20 de mayo de 2020.
- A folio 460 - 463, contrato de prestación de servicios suscrito por las partes el 17 de abril de 2017.
- A folio 465 – 478, exámenes médicos demandante.

Archivo 17

- A folio 13, carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa con fecha 20 de mayo de 2020.
- A folio 18, liquidación final del contrato de trabajo.
- A folio 19, memorando de llamado de atención por llegadas tarde en el primer semestre del año 2019.
- A folio 20, memorando por retardos de fecha 21 de enero de 2020.
- A folio 21, memorando por baja producción de fecha 27 de enero de 2020.
- A folio 24, planillas de asistencia del año 2019.
- A folio 30, contrato de trabajo del 10 de febrero de 2012.
- A folio 35, certificado de aptitud medica laboral del 8 de mayo de 2020.

Archivo 32

- Historia laboral de la demandante.
- Interrogatorio de parte.
- Testimonios.

Caso concreto

En el presente asunto no fue objeto de apelación la declaración realizada por el Juez *A quo*, respecto de que entre las partes existió dos contratos de trabajo a término indefinido: el primero con vigencia desde el 1° de febrero

de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2011, y el segundo desde el 11 de febrero de 2012 hasta el 5 de junio de 2020.

Así las cosas, la discusión se centrará únicamente en los puntos objeto de apelación, de conformidad con el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que consagra la consonancia entre la decisión y el recurso presentado, esto es, si el demandado debe asumir el pago completo del cálculo actuarial, si el despido ocurrió o no con justa causa y si hay lugar a la condena en costas del demandado.

Del cálculo actuarial

Dentro del presente asunto, quedó ampliamente demostrado y, además, así fue aceptado por la parte pasiva que, durante la vigencia de la primera relación laboral, esto es, entre el 1° de febrero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2011, la demandante no fue afiliada al sistema integral de seguridad social y, por ende, no se realizaron los correspondientes aportes.

Específicamente, respecto a los aportes al sistema de pensiones, aduce el convocado a juicio que los mismos no se realizaron por petición de la demandante por cuanto de hacerlo, perdería un subsidio que recibía en dicha época. Valga decir, que de tales afirmaciones no existe prueba y aun cuando existieran, lo cierto es que como bien lo afirma el apoderado del demandado, ello no es justificación para que se le exima del pago de los aportes que debió hacer en favor de su trabajadora.

Pertinente resulta indicar que el artículo 15 de la Ley 100 de 1993 dispone la obligatoriedad de la afiliación al Sistema General de Pensiones de todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. A su vez, el artículo 17 ibidem previene sobre la obligatoriedad de las cotizaciones a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y los empleadores durante la vigencia de la relación laboral con base en el salario que devenguen.

En sentencia CSJ SL1078-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que *“ante la ausencia, omisión o inactividad de la afiliación originada por el empleador que apareja la falta de comunicación de ingreso al sistema, el empleador debe asumir el pago de las cotizaciones correspondientes al periodo omitido, a través del denominado cálculo actuarial o título pensional, que es el mecanismo legal que refiere el art. 33 de la Ley 100 de 1993 (CSJ SL3004-2020).”*

De igual forma, se advierte que no es procedente acceder a la solicitud del demandado en cuanto a que se descuente del pago debido por aportes el porcentaje que le hubiese correspondido a la demandante, ello, en primera medida, porque el artículo 22 de la Ley 100 de 1993, dispone en su inciso segundo que *“El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.”*

Adicionalmente, en sentencia SL2759-2023 se indicó por la Sala de Casación Laboral lo siguiente:

(...) como se advirtió en la sentencia CSJ SL3606-2021, «[...] el valor del cálculo actuarial que el empleador debe trasladar a la entidad de seguridad social se encuentra exclusivamente a su cargo», pues el parágrafo 1° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, no permite entender «que el trabajador deba contribuir en su cubrimiento, pues lo cierto es que durante el lapso de no cobertura el empleador es el único responsable del riesgo pensional».

Lo anterior, en vista de que:

- i) el cálculo actuarial no constituye una proyección de cotizaciones o aportes de períodos anteriores, que es lo que opera en eventos de mora en la cotización, «sino que equivale a parte del capital necesario para financiar una pensión», como se explicó en la sentencia CSJ SL673-2021;*
- ii) aún si se tratara de ese concepto, al tenor del artículo 22 de la Ley 100 de 1993, estaría a cargo del empleador, pues es el responsable de la totalidad del pago del aporte, «aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador»; y,*
- iii) No puede olvidarse que el cálculo actuarial no es una dádiva del empleador, sino fruto de la prestación de servicios (CSJ SL3606-2021 y CSJ SL673-2021).*

En ese orden de ideas, no hay lugar a acceder a las suplicas que elevó el apoderado del demandado en el recurso de apelación respecto del pago de aportes omitidos.

De la terminación de la relación laboral

Ahora, en relación con la terminación del contrato de trabajo, se indica que la jurisprudencia ha sido clara y reiterada en orden a indicar como debe asumirse la carga probatoria que le incumbe a cada una de las partes, (Sentencias SL562-2018 -Radicación n.º 64074 del 7 de marzo de 2018, SL2954-2018 -Radicación n.º 65872 del 25 de julio de 2018, SL2949-2018 - Radicación n.º 56181 del 25 de julio de 2018 y Radicación 29.213 del 14 de agosto de 2007). Al trabajador le corresponde asumir la prueba en torno a demostrar que efectivamente el finiquito contractual devino por la decisión unilateral de una de ellas, en tanto que al empleador le corresponde demostrar que dicha decisión se fundamentó en una de las justas causas consagradas en las normas sustantivas y que tal causa le es atribuible o imputable al trabajador.

Bajo ese panorama, se encuentra por fuera del debate probatorio que la trabajadora asumió cabalmente la carga de la prueba que le correspondía, ya que demostró que fue el demandado quien tomó la decisión de terminar su contrato de trabajo y, además, así fue aceptado por este en la contestación de la demanda y en el interrogatorio de parte que rindió.

A fin de determinar si quedó acreditada la justa causa de despido, se analizaron los medios probatorios incorporados, encontrando lo siguiente:

De la carta de terminación del contrato adiada el 20 de mayo de 2020, se establece que el empleador decidió dar por terminado el vínculo laboral con sustento en los numerales 6, 9, 10 y 13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como también por las faltas descritas en los artículos 58 y 60 de aquel Código.

Del contenido de dicha carta también se deduce que las conductas constitutivas en la justa causa de despido consistieron en:

- La renuencia de la trabajadora en cumplir y acatar las instrucciones frente a las metas de producción, como ocurrió el 7 de febrero de 2020 donde se le llamó la atención a la demandante por delegar sus funciones a su compañero Maicol Castañeda, sin previa autorización.
- Actitud evasiva y desinteresada frente a las instrucciones de su superior, tal como se le indicó en febrero respecto del ritmo de producción.
- Llamados de atención relacionados con el incumplimiento de metas e incumplimiento en el horario de trabajo.

- Frente a los llamados de atención respecto de su bajo rendimiento, la trabajadora optó por la suspensión de sus actividades laborales y “de manera intempestiva gestionó incapacidades por enfermedades comunes, que no le impedían el cumplimiento de sus funciones dentro de la compañía y que, conforme a la situación física exteriorizada por la pasiva, su único fin era el de sustraerse de las obligaciones laborales y causar un déficit en la producción.”, lo cual se desvirtúa con el examen ocupacional realizado.
- La trabajadora no presenta razones válidas o limitantes físicas que faculden el incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Ha señalado la jurisprudencia que sería suficiente para acreditar la justificación del despido y tener por legítimo el proceder del empleador demostrar una de las causales de despido que tenga la suficiente identidad o fuerza para ello, no siendo necesario entonces analizar las demás causales (sentencia radicada 43726 de 2 de julio de 2014).

A fin de establecer la gravedad de las conductas endilgadas, se recuerda que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, contempla dos situaciones para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador, la primera: cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y la segunda: cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

En ese orden de ideas, en el primer evento, la gravedad debe ser calificada por el juez, y en el segundo, la calificación de “grave” ya consta en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, lo que de contera constituiría una justa causa para dar por terminado el contrato y si bien no era labor del Juez determinar la gravedad en este último evento, lo cierto es que en sentencia SL 2857 de 2023, se indicó:

“Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo

entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.”

Posteriormente, en sentencia SL2570-2024 se dispuso:

*Al respecto, importa precisar que la jurisprudencia de la Corte ha adoctrinado pacíficamente, que el numeral 6° del artículo 62 del CST, comprende dos hipótesis para la configuración del despido sin justa causa: la primera, cualquier «**violación** grave» de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST y, la segunda, cualquier «**falta** grave» calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.*

La doctrina también ha reiterado, en punto de lo inicial, que la gravedad de la conducta ha de ser calificada por el juzgador (CSJ SL1920-2018, CSJ SL339-2023); mientras que, tratándose de la última circunstancia, la determinación de esa entidad recae en los convenios particulares, colectivos o en la potestad reglamentaria del empleador (CSJ SL, 31 en. 1991, rad. 4005; CSJ SL 28 ago. 2012, rad. 38855; CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105; CSJ SL499-2013, CSJ SL2089-2020, CSJ SL1818-2023 y CSJ SL2857-2023).

En este contexto, se destaca que la Corporación, en su reciente fallo (CSJ SL2857-2023), precisó que, en el último evento, es decir, en el campo de las «faltas», aunque inicialmente no correspondería al juzgador evaluar la gravedad de la causa establecida por las partes, estará obligado a hacerlo, si dicha causa predefinida resulta imprecisa, es decir, si es «genérica, oscura [...] abstracta», imprecisa, vaga o indefinida, como aquellas con las que el empleador simplemente busca «gestar el móvil para agotar el nexo laboral».

(...)

iii) el juez del trabajo es el que debe determinar si las específicas circunstancias fácticas que motivaron el finiquito, debidamente

demostradas, «están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual» y, por tanto, realizar la calificación jurídica del asunto (CSJ SL16219-2014 y CSJ SL339-2023).

En el escenario final, se comprende, que lo que acentuó recientemente la jurisprudencia de la Sala, es que cuando el litigio se refiere a la aplicación de una causal de terminación considerada como justa, debido a la calificación de gravedad en el reglamento interno de trabajo, es imprescindible determinar, se insiste, si aquella es clara, es decir, si no hay dudas sobre el «incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo» (CSJ SL2857-2023).

Al revisar la documental aportada, se advierte que en la cláusula décima primera del contrato de trabajo suscrito por las partes en el año 2012 —el cual rigió la última relación laboral— se estableció como justa causa para despedir el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones previstas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la violación de las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Dicho esto, dentro del acervo probatorio no se aportó documento que confiera a las conductas atribuidas a la trabajadora la connotación de falta grave, por lo que corresponde a esta Sala determinar si dichas conductas revisten tal gravedad.

En este entendido, dentro de las pruebas aportadas al expediente, milita memorando de llamado de atención por llegadas tarde en el primer semestre del año 2019; memorando por retardos en el año 2019 de fecha 21 de enero de 2020; memorando por baja producción de fecha 27 de enero de 2020 donde se le indicó a la demandante que no cumple con las expectativas de 50 parches por hora; memorando del 7 de febrero de 2020 donde se le llama la atención a la actora por los hechos del 6 de febrero “de mandar a maicol a encoquillar sabiendo que el trabajo lo tenía que realizar usted sola”.

Adicionalmente, se practicaron las siguientes pruebas:

INTERROGATORIO DEMANDANTE

Indicó que conoce a don Roberto desde antes de 2005, pues trabajó con él como trabajadora independiente; luego, en 2005, fue a pedir trabajo para laborar desde su casa, pero le ofrecieron trabajar directamente con ellos, devengando un salario mínimo, y así comenzó su relación laboral. Señaló

que es operaria de máquina, específicamente guarnecedora, es decir, quien cose los cortes, y que trabajó desde 2005 hasta 2020, durante 15 años. Comenzó a laborar el 2 de febrero de 2005 en el barrio Quiroga, en un horario de lunes a sábado, de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., con medio día el sábado. Explicó que, después de un tiempo y tras mudarse a otra sede, en 2012 hubo un cambio de horario, pasando a trabajar de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 6:00 p.m. Su jefe inmediato siempre fue don Roberto Flórez.

Comentó que, aunque hubo varias operarias de máquina, en los últimos tiempos solo quedaban como empleados Michael y ella. Michael atendía unas máquinas llamadas “bailarinas”, hacía mandados y se encargaba de que las máquinas no se enredaran, además de manipular el hilo.

Relató que, debido a su situación emocional y al estrés, quiso probar si podía trabajar desde casa. Habló con don Roberto y acordaron hacer una prueba por un mes. Sin embargo, esto no fue posible porque representaba un riesgo ya que la máquina quedaba cerca de la cocina y se trabajaba con materiales inflamables como solución y pegante. Al ver esto, quiso regresar a la empresa, pero ahí comenzó a notar que le estaban “dando la vuelta” a su contrato, que la querían desvincular y que no la dejaban volver a trabajar, según le decían.

Comentó que trabajó en casa aproximadamente dos meses, alrededor de 2017, buscando acomodar su tiempo de llegada porque vivía en el barrio San Francisco y sufría de estrés. En ese tiempo le pagaban el salario y le entregaban los materiales, pero debía firmar un papel que, con el tiempo, se dio cuenta no era solo un comprobante, sino que implicaba cambiar su contrato. Sin embargo, aclaró que no terminó el vínculo laboral en 2017; el contrato finalizó el 20 de marzo de 2020, cuando comenzó la pandemia.

Relató que ya había dificultades previas, pero la situación se agravó. La llevaron supuestamente a realizar unos exámenes en un lugar donde, según ella, certificaron que estaba “bien”, aunque ella podía comprobar con sus historias clínicas que realmente tenía complicaciones de salud. Afirmó que no era invento suyo y que sufría de problemas reales.

Recordó que su liquidación la destinaron a abonar un crédito que ella había sacado y tenía como deuda con la empresa; primero le pagaron una parte y después otra. Dijo que, atravesando circunstancias difíciles, iba y recogía lo que le daban.

Manifestó que está afiliada a la AFP Porvenir desde 2012, porque entre 2005 y 2012 nunca le hicieron aportes ni recibió prestaciones, y solo tiene

cotizadas las semanas entre 2012 y 2020. Explicó que la relación laboral terminó en 2020 por la pandemia, pero que ya había problemas, acoso y exigencias excesivas de trabajo. Un día, estando muy mal de las manos, le pidió ayuda a Michael para encoquillar (meter a presión un molde en un estuche de cuero). Aclaró que no dio una orden, sino que pidió un favor, y que le pasaron un memorando por eso. Relató que fue pasando de ser solo operaria a asumir otras funciones, que ya había presentado cuadros de depresión y había tenido tratamiento psicológico. Actualmente sufre fibromialgia, artrosis degenerativa y otras complicaciones, y está nuevamente con el SISBEN porque no le entregaron una carta de despedido en forma, lo que le impidió recibir apoyo de la caja de compensación. Dijo que la acusaban de “pagar médicos” para obtener incapacidades y de fingir enfermedad.

Sobre cómo terminó el vínculo laboral el 20 de marzo de 2020, explicó que no volvió a la empresa porque el demandado le dijo que la despedía. En 2012 la citaron para firmar un nuevo contrato, pero ella preguntó qué pasaría con los siete años anteriores; sin embargo, nunca tuvo respuesta clara. Más adelante, en lo relacionado con el trabajo en casa, solo se trataba de una prueba por un mes, pero siempre trabajó de manera continua desde 2005. Señaló que nunca llegó a un acuerdo respecto a la afiliación en salud ni a la seguridad social. Dijo que tuvo un subsidio para su vivienda por el SISBEN, pero que también habría podido obtenerlo a través de la caja de compensación si hubiera estado afiliada.

Sobre las llegadas tarde, reconoció que en 15 años sería ilógico decir que nunca llegó tarde, pero explicó que se permitían 5 minutos de retraso, que luego debían reponerse con media hora adicional en la tarde. Dijo que recibió llamados de atención por llegadas tarde, y que le dijeron que los devolverían a la tercera falta, pero nunca los devolvieron. Afirmó que el empleador no le dio la oportunidad de pronunciarse ni de controvertir lo que se decía en esos llamados de atención. Explicó que la carga laboral aumentó por la reducción de personal, y que el material que compraban era muy duro, lo que le dificultaba su labor y agravaba su salud.

Señaló que comenzó a tener problemas de salud desde 2005, especialmente en las manos, y que, aunque no tenía salud inicialmente, acudía a citas médicas del SISBEN con permiso de la empresa. Contó que siempre debía entregar copia de las citas y terapias a la empresa. Relató que Milena, la secretaria, la ayudaba a sacar citas y, por ello, tenía acceso a su historia clínica, por lo que sabían perfectamente su condición. Dijo que incluso la vieron llorar por el dolor, con las piernas inflamadas que metía en agua, y que no estaba mintiendo sobre su situación.

Finalmente, explicó que el lugar donde le practicaron el examen de egreso era conocido del empleador, porque en el primer piso vendían material óptico del que ellos eran clientes. Aclaró que creyó que esos exámenes eran para reingresar después de la pandemia, pero no fue así. Según ella, el médico consignó que estaba “súper bien”, pero ella misma tuvo que rectificar lo que el doctor escribió, porque padece hipertensión, diabetes y múltiples problemas de salud, y entregó su historia clínica de Salud Total como prueba de su verdadero estado de salud.

INTERROGATORIO DEMANDADO

Indicó que la demandante ingresó a la empresa como costurera en el año 2005. Señaló que, inicialmente, le comentó sobre la afiliación a la seguridad social, pero ella le dijo que estaba afiliada al SISBEN y que así se sentía bien, incluso le manifestó que, si él necesitaba, podía firmarle un documento renunciando a la afiliación, aunque él no lo aceptó. Expresó que, por desconocimiento de las consecuencias de no afiliarla, continuaron así durante un tiempo. Más adelante, volvió a insistirle en la necesidad de afiliarla, pero ella le manifestó que estaba gestionando la adjudicación de una vivienda y que, de estar afiliada a la seguridad social, perdería el subsidio; por ello, en su ignorancia, aceptó no realizar la afiliación. Declaró que nunca le descontó aportes a seguridad social hasta que fueron efectivamente afiliadas. Explicó que el vínculo laboral con la demandante terminó cuando llegó la pandemia, pues la demanda de la mercancía producida disminuyó, no había cupo para tener empleados, y él le propuso que trabajara desde la casa, le pagaría por lo que hiciera y seguiría pagando la seguridad social hasta que todo pasara. Sin embargo, ella no aceptó, pues insistía en trabajar directamente en la empresa, pero no había trabajo ni producción, por lo que procedió a terminar el contrato.

TESTIMONIO DE NUBIA MILENA CRUZ

Manifestó conocer al demandado porque trabajó con él durante 8 o 9 años, aproximadamente desde 2008 hasta 2018. Se encargaba de colaborar en la parte administrativa, incluyendo facturación, control de cuentas y archivo, y tenía contrato de trabajo con la empresa. Dijo que conoció a la demandante, quien ya estaba trabajando cuando ella ingresó. Expresó que empezaron a generarse dificultades con la demandante, especialmente por llegadas tarde y por no cumplir con lo que le pedían, lo que generaba mal ambiente. Cree que el contrato de la demandante terminó mediante una carta, aunque no recuerda si ella misma la elaboró. Indicó que era la encargada del tema de afiliación a seguridad social y que, cuando ingresó,

la demandante aún no estaba afiliada porque estaban esperando recibir un subsidio del gobierno. Aunque la testigo no esperaba ningún subsidio, tampoco estaba afiliada en ese momento porque la idea era afiliarse a todos los trabajadores al mismo tiempo. Comentó que entre los inconvenientes con la demandante se contaba la mala comunicación, que colaboraba en parte, pero no completamente, y que había choques cuando don Roberto le hacía observaciones. Añadió que, inicialmente, la demandante no quería ser afiliada a todas las prestaciones sociales hasta no obtener los subsidios para la vivienda.

TESTIMONIO DE MICHAEL ANDRÉS CASTAÑEDA GONZÁLEZ

Indicó que trabaja con el demandado como asesor comercial y que ingresó a la empresa en junio de 2015, inicialmente como operario de máquinas; después de la pandemia, pasó a ser asesor comercial. Señaló que conoció a la demandante porque trabajaron juntos desde 2015 hasta el inicio de la pandemia, aunque no recuerda la fecha exacta en que ella dejó de trabajar. Dijo no saber por qué terminó el vínculo laboral de la demandante, pero que durante la relación laboral notó principalmente llegadas tarde de ella y que, a veces, cuando le asignaban tareas, ella le pedía el favor de ayudarlo. Explicó que nunca observó faltas de respeto graves por parte de la demandante; simplemente, ella le pedía colaboración en labores que no eran directamente de él, y él accedía voluntariamente. Declaró que no percibió requerimientos del empleador a la demandante por temas de salud.

Explicó que llegó a la empresa por intermedio de Susana Benavides, quien fue compañera de ambos, y que desde su ingreso tuvo afiliación a seguridad social, siempre al día. Contó que le entregaron un manual con el Reglamento Interno de Trabajo antes de la pandemia. Relató que, para la productividad, normalmente les asignaban metas que debían registrar en un formato con hora de inicio y de finalización. Dijo haber visto varios llamados de atención a la demandante y procesos disciplinarios por llegadas tarde y temas de producción, pero no sabe si a la demandante se le asignaban metas específicas o cuántas. Expresó que en ocasiones ayudó a la demandante a encoquillar estuches, porque era una labor complicada y ella le pedía el favor, aunque lo hacía de forma voluntaria. Añadió que la empresa le pasó un memorando por ayudarlo a ella. Finalmente, recordó que escuchó a la demandante quejarse de molestias en las manos antes de la pandemia.

Previo al estudio de las causales de despido y en atención a las manifestaciones elevadas en el recurso de apelación y las consideraciones de la sentencia de primera instancia, se recuerda que el despido de un trabajador no constituye una sanción disciplinaria, en tanto el objetivo de

la misma no es otro que el de corregir y disciplinar al empleado, fin último que evidentemente no se cumple cuando el empleador opta por despedir, caso en el cual le corresponde indicar con precisión los motivos por los cuales decide finalizar el vínculo contractual, pues con posterioridad no le es posible alegar hechos diferentes y, por ello, se concluye que no estaría obligado a seguir un procedimiento de orden disciplinario o establecer la posibilidad de una segunda instancia.

También ha indicado la jurisprudencia que podrá reconocerse excepcionalmente el carácter sancionatorio del despido cuando así se ha establecido, por ejemplo, en el reglamento interno de trabajo, compendio que, como se sabe, rige las relaciones laborales al interior de la empresa, en convención o pacto colectivo o laudo arbitral.

Al presente asunto no se aportó el Reglamento Interno de Trabajo y tampoco se allegó documento que dé cuenta que el despido fue elevado a categoría de sanción y, por ello huelga concluir que al ser la terminación del contrato de trabajo con justa causa una facultad para el empleador, el ejercicio de esta no requiere de un procedimiento disciplinario previo, sin embargo, sí se debe garantizar el derecho de defensa y debido proceso, pues de conformidad con la sentencia CSJ SL2531-2020 se aclaró que en casos de despido se debe garantizar únicamente el derecho a la defensa, lo cual no implica un trámite específico y en esos términos, indicó la Corte:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código

Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

Dicho lo anterior, y previo a verificar si se acreditaron los motivos de despido, se procederá a examinar si se garantizó el debido proceso a la demandante. Así las cosas, se advierte que no se cumplió con el requisito de inmediatez, por las siguientes razones:

Se le informó a la demandante que el despido obedecía a llegadas tarde, sin embargo, solo se aportaron pruebas de llegadas tarde correspondientes al año 2019, es decir, un año antes de la decisión de dar por terminada la relación laboral. Igualmente, el único llamado de atención por baja producción data del 27 de enero de 2020, esto es, cinco meses antes de la fecha del despido y, en dicho memorando, no se especifica cómo bajó la producción la activa, pues solo se habla de expectativas, pero no se reflejan datos reales y concretos.

De igual forma, se advierte que para aplicar la causal de despido por “deficiente rendimiento del trabajador”, prevista en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, era necesario seguir el procedimiento establecido en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966¹, lo cual no se demostró en el proceso. Además, no se indicó con claridad en cuánto disminuyó la producción, no se acreditó cuál era la meta que se fijaba a la demandante, ni se realizó una comparación con producciones anteriores. Además, no se demostró que dicha situación se hubiese estipulado por el empleador como una falta grave, lo que refuerza la necesidad de haber cumplido con el procedimiento mencionado, lo cual no ocurrió.

Asimismo, se observa que se formularon afirmaciones genéricas sobre el incumplimiento de obligaciones de la trabajadora, deficiente producción y desobediencia a instrucciones, pero no se presentaron hechos concretos ni datos que permitieran corroborar esas afirmaciones. Se reitera que las

¹ **Artículo 2º.** Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;

b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

únicas llegadas tarde que se probaron en este proceso corresponden al año 2019.

Finalmente, se advierte que quedó demostrado que la demandante indicó a su compañero Maicol que realizara sus funciones de encoquillar —tal como ella misma confesó en su interrogatorio y fue corroborado por el señor Maicol—, y aunque en su escrito de descargos del 10 de febrero de 2020 la demandante manifestó que tenía autorización para hacerlo, es de anotar que esto último no se probó dentro del proceso. Ahora si bien esta conducta, a juicio de esta Sala, constituye una falta grave a las obligaciones del trabajador, especialmente la prevista en el numeral 1² del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que ocurrió el 6 de febrero de 2020, el empleador tuvo pleno conocimiento de los hechos en ese momento, y no se acredita las razones por las cuales después de cinco meses después de ocurrida la conducta tomó la decisión de terminar el contrato.

Conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la terminación del contrato por una justa causa debe cumplir con el principio de inmediatez, el cual exige que el empleador termine la relación laboral inmediatamente después de ocurridos los hechos o de tener conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que dichos hechos han sido exculpadados y no podrán alegarse judicialmente. A esto se suma el hecho de que el demandado confesó en su interrogatorio que el despido se debió a la falta de clientes durante la pandemia y a que no podían mantener trabajadores.

En conclusión, se reitera que, si bien está probada una de las faltas graves imputadas a la trabajadora, también está acreditado que esta ocurrió al menos cinco meses antes de la terminación del contrato y que el empleador tuvo conocimiento de la conducta desde el 7 de febrero de 2020, según el memorando dirigido a la trabajadora en esa fecha. Por lo tanto, al no estar demostrada la inmediatez entre la comisión de la falta y la decisión de despido, ni ninguna justificación ante la demora, hay lugar a confirmar la sanción impuesta en primera instancia, pero con base en las consideraciones expuestas en esta sentencia.

Con relación al punto de apelación del demandado en cuanto a la imposición de las costas procesales, es de anotar que el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso señala que la parte vencida en juicio será condenada en costas procesales y dado que el juez de primera instancia las

² 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

halló probadas, es pertinente confirmar la decisión de primera instancia en este punto.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

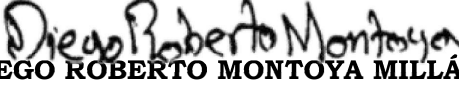
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 18 de diciembre de 2024 por el Juzgado Séptimo (07) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en la presente instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: SANDRA PATRICIA BOTACHE MORALES

DEMANDADO: CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR
COLSUBSIDIO

RADICADO: 11001 31 05 039 2023 00065 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por la apoderada de la parte demandante contra la sentencia proferida el 13 de febrero de 2025 por el Juzgado Treinta y Nueve (39) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La demandante solicita que se declare la existencia de una relación laboral con Colsubsidio mediante contrato de trabajo a término indefinido, que ocupó el cargo de cajera, y que al momento de la terminación del contrato su salario base ascendía a \$977.000. Solicita, además, que se declare la ineficacia y nulidad de la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, se ordene a Colsubsidio su reintegro, así como la condena al pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir desde la fecha de terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro, por ineficacia del despido. También pide que se falle de forma ultra y extra petita y que se condene en costas.

De forma subsidiaria, solicitó condenar a Colsubsidio a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó en resumen que fue contratada por la demandada el 27 de mayo de 1995; desempeñó el cargo de cajera dentro de las instalaciones del parque zoológico Piscilago; el 8 de enero de 2020 fue citada a diligencia de descargos y el 9 de febrero de 2020 fue notificada de la terminación del contrato de trabajo (archivo 01).

COLSUBSIDIO contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones de condena y precisó que el contrato de trabajo de la demandante se terminó por justa causa pues violó de manera grave sus obligaciones legales y contractuales, por haber incurrido en graves actos de indisciplina y negligencia durante el ejercicio de sus funciones en el año 2019, de acuerdo con los soportes que le fueron entregados dentro del proceso disciplinario, en los que detallan varios manejos irregulares en el registro de transacciones de venta en efectivo del Parque Recreativo y Zoológico Piscilago de Colsubsidio, razón por la cual, el área de Auditoría realizó validación a la información de las transacciones de dinero del año 2019, encontrando que efectivamente se realizaron ajustes negativos e irregulares.

Propuso las excepciones de fondo que denominó cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, pago de lo debido, buena fe, ausencia de título y de causa en las pretensiones de la demandante, ausencia de obligación en la demanda, compensación y prescripción (archivo 02).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Treinta y Nueve (39) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia proferida el 13 de febrero de 2025, absolvió a la demandada de todas las pretensiones en su contra y condenó en costas a la parte demandante.

Como fundamento de su decisión, indicó que, frente a la pretensión principal relacionada con la vulneración del debido proceso, era oportuno remitirse a lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia en diversas sentencias, tales como la SL3822 de 2020 y la SL2282 de 2023, sobre la naturaleza del despido y la potestad disciplinaria del empleador.

En ese sentido, al revisar el Reglamento Interno de Trabajo, evidenció la Juez que, si bien la terminación del contrato por parte del empleador no se considera una sanción disciplinaria —tal como lo dispone el artículo 54 del citado reglamento—, en el acápite denominado “Procedimiento para comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias”, específicamente en el artículo 56, se establece la obligatoriedad de observar

el debido proceso allí estipulado tanto para la imposición de sanciones disciplinarias como para el despido por justa causa.

Así las cosas, el despacho verificó las actuaciones adelantadas por el empleador dentro del proceso y concluyó que la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio ejecutó debidamente el procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo para dar por terminado el contrato de la señora Sandra Patricia. Como se observa, en la citación a descargos se le indicó de forma clara los hechos y conductas que motivaron dicha actuación, las presuntas faltas e incumplimientos de sus obligaciones, identificando no solo las normas presuntamente infringidas, sino también los hechos, la fecha, la hora y el lugar de la diligencia. Además, se le dio traslado de las pruebas en que Colsubsidio sustentó la citación, particularmente la auditoría, aspectos que fueron reiterados al iniciar la diligencia de descargos, en la cual la actora respondió las preguntas formuladas por el empleador, tras lo cual se decidió la terminación del vínculo laboral. Todo lo anterior evidencia que se garantizó el derecho al debido proceso, al permitírsele a la trabajadora pronunciarse y controvertir los hechos que se le imputaban.

En consecuencia, concluyó el despacho que a la demandante le fue garantizado el debido proceso por parte de Colsubsidio al momento de la terminación del contrato de trabajo. Por tanto, la ruptura de la relación laboral no puede calificarse como ineficaz ni ilegal, razón suficiente para negar la pretensión de reintegro.

Respecto de las pretensiones subsidiarias relacionadas con la indemnización por despido injusto, la Juez señaló que, conforme a las pruebas recaudadas, se estableció que la demandante, en su calidad de cajera, presentó durante el año 2019 múltiples correcciones en las facturas de venta de alimentos en el Parque Recreacional Piscilago. Así se desprende del informe de auditoría, según el cual no resulta lógico, a la luz de las reglas de la sana crítica, que los clientes, tras adquirir alimentos, especialmente aquellos destinados para el almuerzo, procedan a devolver el plato fuerte y se queden únicamente con las bebidas.

Estas explicaciones ofrecidas por la demandante, tanto en los alegatos de conclusión como en el interrogatorio de parte, no encontraron respaldo probatorio, ya que si bien los testigos de su propia parte ofrecieron versiones idénticas en cuanto a que las correcciones se daban por confusiones con las manillas o los vales, generando que las cajeras tuvieran que facturar y posteriormente corregir o anular los registros, no obstante, llamó la atención del despacho, como también lo hizo la auditoría y los testigos de la parte

demandada, que usualmente son los propios usuarios quienes seleccionan el alimento que desean consumir. Por lo tanto, los argumentos relacionados con inconformidades por la cantidad o el gusto del alimento no resultan coherentes con la lógica de la experiencia, pues quien considera que la comida no es de su agrado, abandona la fila antes de finalizar la compra, y no completa el proceso para luego desistir, lo que lleva a pensar que tales devoluciones deben entenderse como excepcionales, no como la regla general.

Adicionalmente, la Juez no encontró explicación suficiente por parte de la actora que justifique cómo era posible que las correcciones superaran incluso el 50% de lo facturado. Así, por ejemplo, en mayo de 2019, el ajuste negativo ascendió a \$6.275.300, frente a una facturación de tan solo \$1.847.500. Esta situación sugiere que existía un manejo inadecuado del proceso de ventas por parte de la actora, lo cual constituye un incumplimiento de las funciones inherentes a su cargo como cajera. Esta circunstancia generó, tal como se indicó en la carta de terminación, la pérdida de confianza por parte de Colsubsidio, confianza que es esencial en un cargo directamente relacionado con el manejo de ingresos de la entidad.

No se pretende afirmar, como lo expresó la representante legal de Colsubsidio en su interrogatorio de parte, que existiera una sustracción de dineros. Sin embargo, la confianza se ve comprometida cuando una trabajadora con más de 20 años de servicio comienza a cometer errores tan significativos. En el caso de la demandante, se facturaron \$19.000.000 en 2019, pero se reportaron errores por \$14.000.000, es decir, más del 50%, lo cual resulta inaceptable.

Se evidenció que la demandante incumplió con obligaciones estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y Buen Gobierno, así como en el Manual de Valores, en relación con el procedimiento aplicable al recaudo presencial mediante distintos medios de pago. En efecto, en el desarrollo de sus funciones como cajera permitió el registro de valores que no correspondían a los reales, lo cual implica un manejo inadecuado de los recursos económicos de la entidad, situación que representa una falta grave, dada la relevancia de garantizar la adecuada custodia del dinero recaudado a nombre de Colsubsidio.

Por último, el hecho de que dichas correcciones fueran una práctica tolerada al interior de la entidad no habilitaba a la trabajadora a incurrir en errores constantes que resultaron perjudiciales para la empresa.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación en el que señaló que su representada fue objeto de un despido injustificado por parte de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio.

Indicó que a lo largo del proceso se demostró que la terminación del contrato de trabajo no se ajustó a derecho y que las supuestas irregularidades que se le atribuyen carecen de fundamento probatorio suficiente.

Además, se evidenció que la empresa no cumplió con los protocolos y procedimientos establecidos, trasladando la responsabilidad de sus propias deficiencias al trabajador, sin demostrar incumplimiento alguno en el ejercicio de sus funciones. Los argumentos del recurso los desarrolló en varios puntos, así:

Primero, la falta de pruebas sobre la supuesta irregularidad en la administración de la caja, de acuerdo con el procedimiento de apertura y cierre individual de caja en las operaciones de tesorería. Según el manual de funciones, todo cajero debía realizar la verificación del dinero en presencia de un supervisor al inicio y al final de su turno. Sin embargo, no existe un solo documento firmado por la demandante que deje constancia de descuadres en caja. La empresa no presentó registros de cierre con anomalías, lo que demuestra que no hubo faltantes de dinero atribuibles a la trabajadora. En consecuencia, la supuesta pérdida de confianza alegada por la parte demandada carece de sustento.

Segundo, la inexistencia de faltantes detectados en los arqueos de fondos. El procedimiento de arqueo establece que las diferencias en caja deben ser detectadas y conciliadas al momento del cierre de cada turno. No existe evidencia de que los arqueos realizados a la demandante hayan reflejado faltantes. Si hubieran existido pérdidas, la empresa estaba obligada a reportarlas conforme al procedimiento establecido.

Tercero, las transacciones podían ser anuladas cuando el cliente rechazaba un producto o se cometía un error en la digitación. Se demostró que los ajustes negativos eran una práctica común entre todos los cajeros. No existía una prohibición expresa en los manuales de funciones que estableciera que dichos ajustes eran indebidos.

Cuarto, la auditoría interna no determinó si los ajustes negativos eran errores operativos o actos fraudulentos, ni verificó si otros cajeros realizaban los mismos procedimientos. En este contexto, la empresa aplicó una medida desproporcionada y discriminatoria contra la demandante.

Quinto, el procedimiento de recogidas parciales establece que el administrador del punto de venta es el encargado de supervisar el manejo del efectivo y realizar dichas recogidas para evitar acumulaciones en caja. No se presentó evidencia de reportes de recogidas parciales en las que la demandante hubiera registrado faltantes. Si realmente hubieran existido irregularidades en el manejo del efectivo, los administradores tenían la obligación de reportarlas antes del despido.

Sexto, se evidencian deficiencias en el actuar de la auditoría interna y en el acta de descargos. Esta última no contiene una descripción clara de los hechos imputados a la trabajadora, ni se le permitió acceder a los detalles de la auditoría interna antes del despido, vulnerando su derecho de defensa. No se realizó una verificación cruzada entre la auditoría, los arqueos de caja y el sistema contable. No se probó que la demandante se hubiera apropiado de dineros de la empresa, ni que los ajustes negativos hubieran causado un perjuicio económico real.

Finalmente, la empresa omitió aplicar medidas disciplinarias graduales y optó directamente por el despido, sin haber aplicado previamente amonestaciones o llamados de atención. No se demostró que la demandante hubiese incurrido en una falta grave o reiterada, lo que evidencia que el despido fue desproporcionado e ilegal.

ALEGACIONES

El apoderado del **DEMANDADO** allegó escrito de alegaciones finales por medio del cual solicitó confirmar la decisión de primera instancia.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si a la demandante se le garantizó el debido proceso al momento del despido y, en subsidio, establecer si el despido de la demandante ocurrió con justa causa o no y, en consecuencia, si hay lugar a ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 01

- A folio 24, reglamento interno de trabajo.
- A folio 63, contrato de trabajo.

- A folio 69, acta de descargos.
- A folio 71, comunicación de terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- A folio 73, liquidación final.
- A folio 74, certificación laboral.
- A folio 78, citación a descargos.

Archivo 10

- A folio 3, obligaciones del cajero.
- A folio 9, carta de los señores German David Calderón y Brian Núñez.
- A folio 12, reporte de auditoria interna.
- Código de Buen Gobierno Corporativo.

Archivo 16

- Procedimiento manual de valores.
- Guía del cargo de cajero.
- Reporte de actividades de formación.

Archivo 23

- Documentos de la auditoria.
- Interrogatorio rendido por las partes.
- Testimonios.

Caso Concreto

En el presente asunto está fuera de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que estuvo vigente entre el 27 de mayo de 1995 hasta el 09 de febrero de 2020, que el cargo desempeñado por la demandante fue el de CAJERO (RYT) en el parque recreativo Piscilago (folio 74, archivo 01).

Así las cosas, la controversia se centra en establecer si la terminación del contrato de trabajo respetó el debido proceso de la actora y si se dio por justa causa imputable a la trabajadora o, por el contrario, si hay lugar a ordenar el reintegro de la demandante por haberse tratado de un despido ineficaz o, en su defecto, si corresponde ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa debidamente acreditada.

Respecto de la terminación del contrato de trabajo, se indica que la jurisprudencia ha sido clara y reiterada en orden a indicar cómo debe

asumirse la carga probatoria que le incumbe a cada una de las partes, (Sentencias SL562-2018 -Radicación n.º 64074 del 7 de marzo de 2018, SL2954-2018 -Radicación n.º 65872 del 25 de julio de 2018, SL2949-2018 - Radicación n.º 56181 del 25 de julio de 2018 y Radicación 29.213 del 14 de agosto de 2007). Al trabajador le corresponde asumir la prueba en torno a demostrar que efectivamente el finiquito contractual devino por la decisión unilateral de una de ellas, en tanto que al empleador le corresponde demostrar que dicha decisión se fundamentó en una de las justas causas consagradas en las normas sustantivas y que tal causa le es atribuible o imputable al trabajador.

Bajo ese panorama, se encuentra por fuera del debate probatorio que la trabajadora asumió cabalmente la carga de la prueba que le correspondía, ya que demostró que fue Colsubsidio quien tomó la decisión de terminar su contrato de trabajo y, además, así fue aceptado por la entidad en la contestación de la demanda y así se desprende de la comunicación de terminación de la relación laboral arrojada al expediente.

Para desatar la controversia que tiene la atención de la Sala, en primer lugar y respecto del debido proceso que alega la demandante no se le respetó, se precisa que el despido de un trabajador no constituye una sanción disciplinaria, en tanto el objetivo de la misma no es otro que el de corregir y disciplinar al empleado, fin último que evidentemente no se cumple cuando el empleador opta por despedir, caso en el cual le corresponde indicar con precisión los motivos por los cuales decide finalizar el vínculo contractual, pues con posterioridad no le es posible alegar hechos diferentes y, por ello, se concluye que no estaría obligado a seguir un procedimiento de orden disciplinario o establecer la posibilidad de una segunda instancia.

También ha indicado la jurisprudencia que podrá reconocerse excepcionalmente el carácter sancionatorio del despido cuando así se ha establecido, por ejemplo, en el reglamento interno de trabajo, compendio que, como se sabe, rige las relaciones laborales al interior de la empresa, en convención o pacto colectivo o laudo arbitral.

En el presente asunto, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo aportado, en el artículo 54 se estipuló de forma expresa que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de Colsubsidio no se considera como sanción disciplinaria. Adicionalmente, y a pesar de lo anterior, se evidencia que en el artículo 56 se estableció un procedimiento que se debe cumplir antes de aplicar cualquier sanción o despido, así:

ARTÍCULO 56. *Antes de aplicar cualquier tipo de sanción disciplinaria o despido por justa causa, la Corporación acatando el debido proceso y garantizando el derecho de defensa del trabajador en cumplimiento de las normas legales, dará la oportunidad de ser oído en descargos al trabajador inculpado.*

- 1. Por lo anterior, la Corporación citará al trabajador a rendir descargos, indicando fecha, lugar y hora, precisando de manera clara los hechos o conductas que lo motivaron y las presuntas faltas, incumplimiento u omisiones a los deberes u obligaciones, quien además podrá estar asistido hasta por dos miembros del Sindicato al que éste pertenezca, si está sindicalizado.*
- 2. La enumeración de las faltas se podrá hacer en la citación a descargos o al inicio de la diligencia de descargos y se dejará constancia en acta.*
- 3. Se le pondrán de presente al trabajador las pruebas en las que se basa Colsubsidio para la imputación con el fin de que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa.*
- 4. En la citación a diligencia de descargos se indicará que el trabajador podrá aportar las pruebas que permitan aclarar a la Corporación las presuntas faltas u omisiones que sean materia de investigación, conforme a los hechos señalados en la citación previa y podrá controvertir aquellas que se presenten como soporte del proceso disciplinario.*
- 5. Realizada la diligencia de descargos, Colsubsidio tomará una decisión motivada basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador.*
- 6. Si es decisión de Colsubsidio imponer una sanción por la violación de un precepto legal o normativo, estará ajustada a la falta por la cual se citó a descargos.*
- 7. El trabajador que no esté de acuerdo con la decisión disciplinaria podrá acudir a la justicia ordinaria.*

De conformidad con lo anterior, huelga concluir que, en el caso de Colsubsidio, el despido no constituye una sanción, sino una facultad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo; sin embargo, se advierte que en el Reglamento Interno quedó establecido un procedimiento que la entidad encartada debía seguir.

Así las cosas, a partir de las pruebas documentales obrantes en el expediente, se advierte que se garantizó el debido proceso y el derecho de defensa de la demandante, pues el 8 de enero de 2020, tras tener conocimiento de la situación mediante unas quejas presentadas y con base en el informe de auditoría, se citó a la demandante a rendir descargos, indicándole el lugar de la diligencia, los hechos investigados, las pruebas recaudadas y la posibilidad de aportar los elementos probatorios que

considerara pertinentes. Se evidencia, además, que la diligencia se llevó a cabo en la fecha y lugar previamente indicados, y que el 9 de febrero de 2020 el empleador tomó la decisión motivada de dar por terminado el contrato de trabajo.

En ese entendido, se concluye que se adelantó un procedimiento que respetó el debido proceso y garantizó el derecho de defensa de la demandante, ajustándose a los lineamientos jurisprudenciales fijados por la Corte Suprema de Justicia, entre ellos lo expuesto en la sentencia CSJ SL2531-2020, en los siguientes términos:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

Por lo antes expuesto, no hay lugar a declarar la ineficacia del despido de la demandante y no hay lugar a ordenar el reintegrado deprecado, pues se reitera, no se evidencia violación alguna en el debido proceso surtido por la encartada.

De otra parte y a fin de determinar si quedó acreditada la justa causa de despido, se analizarán los medios probatorios incorporados, encontrando lo siguiente:

De la carta de terminación del contrato adiada el 09 de febrero de 2020 (folio 06, archivo 10), se establece que el empleador decidió dar por terminado el vínculo laboral con sustento en lo dispuesto en los numerales 1, 4, 5 y 6 del artículo 58, numeral 8 del artículo 60 y numerales 1, 2, 4, 5 y 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como en los numerales 1, 2, 3, 5, 7, 11, 23, 24, 33, 34, 35, 39 y 40 del artículo 48 del Reglamento Interno, así como en los numerales 1, 12, 13, 17, 24, 44, 49 y 50 del artículo 50 del mismo texto normativo y numerales 1, 4, 7, 9, 10, 11, 14, 18, 19, 20, 26, 29, 41, 48, 53, 56 y 58 del artículo 55 ibidem; así como el incumplimiento al Código de Ética y Buen Gobierno y al Manual de Valores en cuanto a su responsabilidad en el procedimiento de recaudo presencial de medio de pago.

Del contenido de dicha carta se deduce que la justa causa de despido se fundamenta en la transgresión de obligaciones y prohibiciones laborales, al incurrir la trabajadora en grave indisciplina y negligencia frente a su empleador en el ejercicio de sus funciones durante el año 2019. En efecto, se detallaron varios manejos irregulares en el registro de transacciones de venta en efectivo del Parque Recreativo Piscilago, así como ajustes negativos e inconsistentes en dichas transacciones monetarias durante ese mismo año.

Y continuó “Los mencionados ajustes negativos de dineros y/o transacciones irregulares de valores, derivaron en una falta a las políticas y procedimientos establecidos para la ejecución de las funciones de su cargo. Situación que hace que se pierda totalmente la confianza en las labores encomendadas a Usted, teniendo en cuenta que dentro de sus principalísimas obligaciones se encuentra el manejo de dineros; todo ello conforme a su proceso disciplinario el cual, damos aquí por reproducido.”

A fin de establecer la gravedad de las conductas endilgadas, se recuerda que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, contempla dos situaciones para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador, la primera: cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y la segunda: cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

En ese orden de ideas, en el primer evento, la gravedad debe ser calificada por el juez, y en el segundo, la calificación de “grave” ya consta en los pactos,

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, lo que de contera constituiría una justa causa para dar por terminado el contrato y si bien no era labor del Juez determinar la gravedad en este último evento, lo cierto es que en sentencia SL 2857 de 2023, se indicó:

“Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.”

Posteriormente, en sentencia SL2570-2024 se dispuso:

*Al respecto, importa precisar que la jurisprudencia de la Corte ha adoctrinado pacíficamente, que el numeral 6° del artículo 62 del CST, comprende dos hipótesis para la configuración del despido sin justa causa: la primera, cualquier «**violación** grave» de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST y, la segunda, cualquier «**falta** grave» calificada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.*

La doctrina también ha reiterado, en punto de lo inicial, que la gravedad de la conducta ha de ser calificada por el juzgador (CSJ SL1920-2018, CSJ SL339-2023); mientras que, tratándose de la última circunstancia, la determinación de esa entidad recae en los convenios particulares, colectivos o en la potestad reglamentaria del empleador (CSJ SL, 31 en. 1991, rad. 4005; CSJ SL 28 ago. 2012, rad. 38855; CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105; CSJ SL499-2013, CSJ SL2089-2020, CSJ SL1818-2023 y CSJ SL2857-2023).

En este contexto, se destaca que la Corporación, en su reciente fallo (CSJ SL2857-2023), precisó que, en el último evento, es decir, en el campo de

las «faltas», aunque inicialmente no correspondería al juzgador evaluar la gravedad de la causa establecida por las partes, estará obligado a hacerlo, si dicha causa predefinida resulta imprecisa, es decir, si es «genérica, oscura [...] abstracta», imprecisa, vaga o indefinida, como aquellas con las que el empleador simplemente busca «gestar el móvil para agotar el nexo laboral».

(...)

iii) el juez del trabajo es el que debe determinar si las específicas circunstancias fácticas que motivaron el finiquito, debidamente demostradas, «están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual» y, por tanto, realizar la calificación jurídica del asunto (CSJ SL16219-2014 y CSJ SL339-2023).

En el escenario final, se comprende, que lo que acentuó recientemente la jurisprudencia de la Sala, es que cuando el litigio se refiere a la aplicación de una causal de terminación considerada como justa, debido a la calificación de gravedad en el reglamento interno de trabajo, es imprescindible determinar, se insiste, si aquella es clara, es decir, si no hay dudas sobre el «incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo» (CSJ SL2857-2023).

Al revisar la documental aportada, se advierte que el artículo 55 del Reglamento Interno de Trabajo establece las faltas graves entre las cuales se consignó:

1. Incumplir o violar una o cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.

(...)

7. Hacer manifestaciones de cualquier índole verbales o escritas, que perjudiquen el buen nombre de Colsubsidio, sus productos, sus directivos o compañeros de trabajo.

(...)

11. Registrar productos o servicios de Colsubsidio por valores diferentes a los reales en perjuicio de la entidad u omitir su registro.

(...)

14. Incumplir las obligaciones protocolos y/o políticas o violar alguna de las prohibiciones que por las exigencias en la prestación del servicio indique Colsubsidio o que correspondan al trabajador en virtud de sus funciones o del cargo que ejecuta; al igual que el incumplir las

obligaciones y prohibiciones conexas, anexas y complementarias a tales funciones y cargo.

(...)

18. Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en ejercicio de las funciones propias de su cargo, tal como dejar abierta la bóveda de valores; dejar conocer las claves, facilitar contraseñas o usuarios puestas bajo su responsabilidad, etc.

19. Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta del manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por Colsubsidio o en la oportunidad en que debe hacerlo.

20. Cualquier daño que por culpa, negligencia, descuido o por el desobedecimiento de órdenes; cause el empleado en los elementos, maquinarias, equipos, vehículos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo.

(...)

53. omitir información de manera inmediata a Colsubsidio toda situación que pueda afectar los intereses, bienes y dineros de la Corporación.

De igual forma se aportó un documento denominado “obligaciones del cajero” suscrito por la activa, en el cual se dispone:

OBLIGACIONES DEL CAJERO

- 1. Todo faltante de dinero que se origine en un arqueo o en el cuadre de caja, es responsabilidad del cajero cancelarlo inmediatamente, ajeno a las medidas disciplinarias que sean del caso; si llegare a presentar tres o más faltantes de caja sin ninguna justificación, se considera como falta grave y se procederá de acuerdo con el procedimiento “cierre individual de caja”.*
- 2. Durante la jornada en que desempeñe las funciones de Cajero Vendedor no le está permitido portar dinero de su propiedad, tarjeta de crédito, débito o de afiliación.*
- 3. En su condición de Cajero Vendedor debe aplicar todas las herramientas y procedimientos establecidos por las Entidades Reguladoras de los medios de pago y Colsubsidio, que le permitan identificar la autenticidad de los mismos.*

4. *Responder por todas y cada una de las transacciones que se originen en la Terminal, garantizando que lo registrado tenga un mismo responsable.*
5. *Realizar personalmente su trabajo en la Terminal asignada.*
6. *Por ningún motivo podrá realizar operaciones en la Terminal utilizando la llave y clave del Supervisor de caja.*
7. *En caso de que la clave personal sea conocida por otros empleados, las transacciones realizadas son de su responsabilidad.*
8. *Durante su jornada laboral queda prohibido usar el teléfono celular, para evitar demoras e interrupciones en la atención oportuna que debe ofrecer al cliente.*

También se aportó la guía del cargo CAJERO (RYT) visible en archivo 16, donde se indicó:

MISIÓN DEL CARGO

Asegurar la efectividad de los procesos de caja, mediante el desarrollo de actividades de registro, recaudo y manejo eficiente del dinero, de acuerdo con los estándares de calidad definidos y requerimientos de los clientes.

RESPONSABILIDADES PRINCIPALES

1. *Aportar en el cumplimiento del presupuesto, garantizando un recaudo eficiente de los medios de pago, mediante el desarrollo de los procedimientos de registro en caja y manejo de dinero establecidos, brindando un excelente servicio.*
2. *Garantizar una oportuna y eficiente labor de servicio, mediante el montaje de mesa, procesamiento de productos y asesoramiento en la venta de los servicios que requiere el cliente, teniendo en cuenta la aplicación de políticas, procedimientos, BPM y protocolos que satisfagan sus necesidades.*
3. *Ejecutar y/o cumplir los procesos, procedimientos, políticas, directrices y demás lineamientos de los sistemas de gestión, mediante la participación activa en las actividades preventivas para mitigar la materialización de riesgos, en la calidad del servicio, seguridad y salud en el trabajo y los impactos ambientales, entre otros.*

En el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo se mencionan las obligaciones especiales del trabajador y en el numeral 1, se establece como tal: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*

De los documentos referidos se deduce que en dichos preceptos se encuentra estipulado como falta grave el incumplimiento de las obligaciones contractuales y reglamentarias. Asimismo, se establece que una de las obligaciones de la demandante era “responder por todas y cada una de las transacciones que se originen en la Terminal, garantizando que lo registrado tenga un mismo responsable”. Además, debía “aportar en el cumplimiento del presupuesto, garantizando un recaudo eficiente de los medios de pago, mediante el desarrollo de los procedimientos de registro en caja y manejo de dinero establecidos, brindando un excelente servicio”.

Igualmente, se estipuló que el incumplimiento de los procedimientos establecidos en los manuales de la demandada, así como cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo, constituye causal grave de terminación del contrato.

Conductas que indubitadamente tienen relación efectiva con la actividad de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, pues de conformidad con el Código de Buen Gobierno, en el Capítulo II: Portafolio de productos, servicios e ingresos, *“La Caja Colombiana de Subsidio Familiar, COLSUBSIDIO, recauda, distribuye y paga la prestación social subsidio familiar, administra sus obras sociales, y presta servicios, de acuerdo con la reglamentación vigente, en los campos del Subsidio Familiar, la Protección y la Seguridad Social.”*

De igual forma, se indica en dicho documento que *“COLSUBSIDIO, en su calidad de Caja de Compensación, obtiene ingresos en virtud de todas las actividades que desarrolla. Las fuentes de ingresos son: (i) los aportes del 4%, de la prestación social subsidio familiar que se pagan sobre la nómina por parte de los empleadores afiliados a la Caja; (ii) la venta de servicios de cada uno de los programas que ofrece la Corporación; (iii) las utilidades generadas por las personas jurídicas en las que Colsubsidio, tiene participación accionaria o de capital.”*

Por lo que no cabe duda que las conductas endilgadas son graves y de encontrarse acreditadas, facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Continuando con el estudio del material probatorio, se evidencia que a folio 9 del PDF 1 del archivo 10, se aportó carta del 23 de diciembre de 2019 suscrita por los señores German David Calderón y Brian Núñez, donde

informan una serie de irregularidades en Piscilago así:

2. Con base en estos hallazgos, fue que nos pusimos a revisar y encontramos "Correcciones en caja registradora" debido a que somos nuevos en el cargo, cuando entramos nos dieron claves de acceso a muchos servicios, por lo que empezamos a revisar en MYMICROS aplicativo de registro, los cajeros a quienes les estaba haciendo falta las bases, y nos dimos cuenta que presentan demasiadas "correcciones en caja" así:
 - a) ANA MILENA SARTA, ANA INDIRA PERALTA, MARIELA CRUZ, MARICELA FLOREZ, SANDRA BOTACHE, PAOLA ANDREA GARCIA, MONICA PIÑEROS, JHONATHAN GARCIA, FELIPE SARMIENTO, ERIKA BLAGUERA, FLOR EUNICE GOMEZ, SHIRLEY CARDENAS VANESSA MOGOLLON y ZULIDITH MURILLO entre otros, quienes en promedio por turno tienen 15 correcciones diarias, en promedio 60 por semana; lo extraño es que dentro de estas, los clientes aparentemente compran cinco bandejas paisas con sus bebidas, etc., denotando un almuerzo normal para una familia, aparentemente al finalizar la compra terminaron devolviendo las bandejas y solo se quedaron con las bebidas; cada caso de estos (15 correcciones) representa una pérdida en promedio de \$900.000 por cajero, y por turno.
 - b) Al analizar esto concluimos que el inventario debería estar revertido por faltantes y ahí encontramos que esto tiene que ser en complicidad con los jefes de cocina porque al porcionar se debe disminuir el gramaje, para rendir y disminuir el faltante que si se revisa en todas las cocinas falta en vez de sobrar.
 - c) Al fijarnos mas nos dimos cuenta que en la Fonda Paisa es donde mas se presenta correcciones y que los cajeros enuncianados son quienes las hacen, además que allí CARLOS SANCHEZ que es el jefe de A&B ahí si ayuda a servir en las demás cocinas nunca colabora antes regaña; además que ahí casi siempre trabaja ANA MILENA SARTA quien es la esposa de JHON FREDY DONOSO Supervisor de Cocina, ella es quien mas correcciones tiene, y él trabaja ahí, es quien surte la materia prima y es el porcionador, lo cual facilitaría llevar a cabo este fraude.
 - d) Por ultimo nos dimos cuenta que en el parque es normal que los proveedores que surten la materia prima, le vendan de la misma mercancía a los empleados, supuestamente a precio de costo y para su casa, por lo cual sería muy fácil que si por ejemplo la bandeja paisa se quisiera multiplicar disminuyendo las porciones, el chorizo es lo que no se podría reducir, pero si se compran y se venden con las bandejas normales, se rinde la cantidad pero se hacen las correcciones de acuerdo a la cantidad de chorizos extras nadie se da cuenta, y la ganancia extra es para los cajeros.
 - e) Por lo anterior es que entendemos porque hay cajeros que tienen dos o tres casas, dos o tres carros, incluso caballos de paso fino (JHONATHAN GARCIA), etc., y la razón por la cual nos sacaron, ya que no compartimos con ellos, no salimos a beber con ellos pero si os vemos tomando y departiendo entre ellos dos a tres veces por semana, adquiriendo motos, cambiando de carro, y que la amistad y lo que comparten entre ellos sea un grupo muy cerrado, y que esto no solo es por su antigüedad.
3. Por todo esto es que se debe revisar el área de costos y las razones por las cuales presentan tanta diferencia y que no la han justificado.

En atención a ello se inició un proceso de auditoría interna y de conformidad con el reporte de fecha 7 de enero de 2020, respecto del caso de la demandante, el cual se le puso de presente en la citación a descargos y en la diligencia de descargos, se informaron las siguientes irregularidades:

Cajero Sandra Patricia Botache Morales

Registra ajustes negativos (denominados correcciones en el aplicativo) por \$ 14 millones entre enero y noviembre de 2019 (ver detalle en anexo 1) al verificar el detalle de las facturas se evidencian transacciones atípicas como:

Facturas	Fecha	Ajuste negativo en los platos	Valor Facturado
34156	30.03.2019	\$ 65.700	\$ 62.200
33920	30.03.2019	\$ 28.700	\$ 17.500
36810	15.04.2019	\$ 115.900	\$ 75.000

Se citaron varios ejemplos, entre ellos:

Ejemplo 1.

Registro de tres platos en negativo por \$59.700 y se facturan únicamente dos bebidas por \$3.500 según factura 34156 en Autoservicio Las Fuentes.

Factura	Mesa	Factura abierta	Minutos	Clientes	Información de referencia	Situación	Empleado
34156		30/10/2019 16:08	0.92	1		Pedido	Sandra Patricia Botache Morales
		3/10 4:09 PM	3	Wagner Fite		-59.700,00	Autoservicio Las Fuentes
		3/10 4:09 PM	1	Glasea Kola Sol 230		-1.500,00	Autoservicio Las Fuentes
		3/10 4:09 PM	1	Glasea Kola Sol 600		3.500,00	Autoservicio Las Fuentes
		3/10 4:09 PM		EFFECTIVO PISCILAGO		20.000,00	Autoservicio Las Fuentes
		3/10 4:09 PM		9600/MICROS-EFFECTIVO			Autoservicio Las Fuentes
		3/10 4:09 PM		EFFECTIVO PISCILAGO		-16.700,00	Autoservicio Las Fuentes
				Subtotal		3.500,00	
				Impuesto		0,00	
				Cargos por servicio		0,00	
				Total factura		3.500,00	

Y se discriminaron los movimientos inusuales, así:

ANEXO

Anexo 1. Ajustes negativos de enero a noviembre de 2019 - Sandra Patricia Botache Morales

Tiempo de transacción	Factura2	Ajuste negativo	Valor Factura (Bebidas/Miscelaneos)
ene	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 748.500	\$ 2.212.800
feb	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 1.514.200	\$ 3.756.200
mar	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 1.463.700	\$ 2.190.100
abr	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 996.800	\$ 2.086.600
may	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 6.275.300	\$ 1.847.200
jun	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 1.463.200	\$ 3.398.500
jul	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 194.600	\$ 264.600
ago	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 514.400	\$ 894.700
sep	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 471.600	\$ 1.005.400
oct	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 45.500	\$ 112.200
nov	Sandra Patricia Botache Morales	\$ 479.500	\$ 1.260.800
Total general		\$ 14.167.300	\$ 19.029.100

Del consolidado de la gestión de auditoria, se tiene que el 27 de marzo de 2020 auditoria interna presentó un relato de los hechos de las irregularidades en Piscilago donde informó:

Sobre hechos similares, el Departamento de Seguridad recibió declaración libre de dos exempleados de la Caja, auxiliares contables Germán David Calderón CC 1.070.609.644 y Bryan Núñez CC 1.110.534584 presentada el 23 de diciembre del 2019 en la que denunciaron a 14 cajeros, en complicidad con supervisores y personal de la cocina, quienes realizaban modificaciones en el sistema para obtener ganancias económicas. Ver declaración en Anexo 2.

En el mismo sentido, se recibieron dos denuncias más a través de la línea ética de la Corporación, con folios 77 y 105, los días 14 de febrero y 12 de abril de 2020, respectivamente; en las cuales aseveran la sustracción

del inventario de alimentos y bebidas en las cocinas de Piscilago, la reducción del porcionamiento en el restaurante Fonda Paisa y robo por parte del personal de alimentos y bebidas.

Adicionalmente el Gerente de Recreación recibió denuncias telefónicas reiterando los hechos descritos en las delaciones anteriormente citadas.

Los cajeros relacionados en las denuncias son: Ana Indira Peralta Ducuara - Ana Milena Zarta Montealegre- Ángela Vanessa Mogollón Mejía- Andrés Felipe Sarmiento Sepúlveda- Flor Eunice Gómez Rodríguez- Erika Yulyeth Balaguera Carrero- Marisela Flórez Sierra- Zulidith Murillo Rodríguez- Mariela Cruz Lara- Mónica Piñeros Calderón - Paola Andrea García Calderón - Jonathan García Torres- Shirley Alejandra Cárdenas Cortes- Sandra Patricia Botache Morales - Yurani Andrea Martínez.

2. El “modus operandi” descrito por los exempleados y el denunciante de la Línea Ética daba cuenta de la utilización indebida de la transacción “correcciones” en caja y la forma en la que, aparentemente, hurtaban dinero así:

- “Los clientes aparentemente compran cinco bandejas paisas con sus bebidas, aparentemente al finalizar la compra terminaron devolviendo las bandejas y solo se quedaron con las bebidas” (...)

3. Con ocasión a los hechos narrados, Auditoria Interna con el apoyo de la Gerencia de Tecnología realizó validaciones de la información de enero a diciembre de 2019 del proceso de ventas de alimentos y bebidas en las POS del sistema Symphony de Piscilago.

4. Resultado de la auditoría adelantada se identificó un alto volumen de registros irregulares con indicios de fraude; así como, un posible detrimento económico producto de la práctica sistemática de devoluciones en caja de platos fuertes (churrasco, pollo, bandeja paisa, etc.) y consecuente registro de productos de menor valor (botella de agua, porción de arroz, gaseosas, etc.) que no guardan relación con un comportamiento típico de los consumidores. Lo anterior permitió inferir que efectivamente existía un plan tendiente a sustraer dineros en complicidad con supervisores y personal de la cocina.

La Auditoría Interna emitió informes individuales con ejemplos de los registros inusuales de cada cajero con destino a la Gerencia de Recreación y al Departamento de Relaciones Laborales a fin de solicitar las explicaciones correspondientes a los empleados.

5. Como resultado de la consolidación de los registros inusuales del año 2019 y de acuerdo con el análisis de las tipologías identificadas para los cajeros señalados en la denuncia, el Departamento de Relaciones laborales procedió según con las diligencias de descargos y las consecuentes acciones disciplinarias con los cajeros detallados en el siguiente cuadro:

	Cajero	Suma de transacciones Inusuales	Total Correcciones de Error en el sistema
1	Ana Indira Peralta Ducuara	\$ 79.688.590	\$ 105.949.360
2	Ana Milena Zarta Montealegre	\$ 65.794.420	\$ 93.172.640
3	Angela Vanessa Mogollón Mejía	\$44.261.407	\$ 76.477.827
4	Yina Milena Sánchez Cerquera	\$36.119.500	\$54.891.500
5	Andrés Felipe Sarmiento Sepúlveda	\$ 34.497.620	\$ 47.655.020
6	Wandis Soto Rodríguez	\$26.031.300	\$31.619.300
7	Flor Eunice Gómez Rodríguez	\$ 25.461.300	\$ 37.397.900
8	Yezica Maribel Lara Botina	\$20.639.504	\$23.955.704
9	Lizeth Viviana Cardozo Luna	\$20.247.104	\$24.490.804
10	Ana Maria Cortes Leyton	\$20.149.200	\$424.684.900
11	Diana Sofia Garzón	\$19.164.100	\$25.138.200
12	Erika Yulyeth Balaguera Carrero	\$ 18.939.870	\$ 22.416.870
13	Zulidith Murillo Rodríguez	\$ 14.832.470	\$ 18.952.960
14	Mariela Cruz Lara	\$ 14.652.000	\$ 17.941.200
15	Jonathan García Torres	\$7.899.900	\$ 9.112.000
16	Sandra Patricia Botache Morales	\$6.738.600	\$ 8.662.700
17	Yurani Andrea Martínez	\$4.321.700	\$ 9.860.850
	Total	\$ 459.438.585	\$ 632.379.735

(...)

7. Al comparar los registros de correcciones de error del primer bimestre del 2020 y el mismo periodo del 2019 se evidencia una disminución del 77% en los registros inusuales:

Correcciones de Error	2019	2020	Diferencia	Variación
Enero	\$ 207.727.496	\$ 59.745.200	\$ (147.982.296)	-71%
Febrero	\$ 56.040.509	\$ 1.547.700	\$ (54.492.809)	-97%
Total	\$ 263.768.005	\$ 61.292.900	\$ (202.475.105)	-77%

De igual manera los ingresos contables de alimentos y bebidas presentan un incremento en el primer bimestre 2019-2020 del 21%:

Ingresos AyB	2019	2020	Diferencia	Variación
Enero	\$ 1.865.347.111	\$ 2.161.446.029	\$ 296.098.918	16%
Febrero	\$ 590.359.867	\$ 819.309.290	\$ 228.949.423	39%
Total	\$ 2.455.706.978	\$ 2.980.755.319	\$ 525.048.341	21%

Adicionalmente, se practicaron las siguientes pruebas:

INTERROGATORIO REPRESENTANTE LEGAL COLSUBSIDIO

Manifestó que es cierto que, conforme al protocolo de la entidad, en el procedimiento de apertura y cierre de caja, el cajero debe realizar el conteo del dinero en presencia de un supervisor. Aclaró que no es cierto que, en caso de presentarse un descuadre en caja, el administrador del punto de venta deba reportarlo inmediatamente antes del cierre del turno. Preciso que, si un cajero presenta un descuadre en su caja, es este quien debe reportarlo a los supervisores; sin embargo, el supervisor también tiene la obligación de ejercer vigilancia sobre las actividades realizadas por los cajeros y, en caso de que el cajero no haya informado previamente sobre algún descuadre, el supervisor debe detectar dicha anomalía y reportarla al administrador correspondiente, en este caso, al jefe del supervisor.

Indicó que durante todo el año 2019 no se reportaron descuadres de caja atribuibles a la señora Sandra Patricia Botache, ya que no se elevó ante la Corporación ninguna observación o inconformidad sobre dicho tema. Lo que ocurrió fue la recepción de una serie de denuncias, una de ellas formulada a través de la línea ética, en noviembre y diciembre de 2019. Esta queja fue dirigida al área de seguridad, y en ella se evidenciaron ciertas correcciones inusuales en los registros de la caja de ventas en efectivo. A raíz de esta situación, la Corporación inició una auditoría interna, en la que se observaron diferencias significativas y correcciones recurrentes en los registros de varios cajeros del punto Piscilago, entre ellos, la señora Sandra Patricia Botache.

Aclaró que en el informe de auditoría no solo se identificaron hallazgos frente a los cajeros, sino también frente a los supervisores, debido a la omisión de controles. Explicó que los cajeros utilizan plataformas como Symphony para registrar las ventas y el movimiento de efectivo. En dicha auditoría se identificaron correcciones entre algunos platos o insumos solicitados y cambios de opinión por parte del usuario respecto a la reversión de las operaciones. Estas correcciones no contaban con el debido soporte documental. Todo este registro quedó consignado en el informe de auditoría, que abarcó el periodo de enero a noviembre de 2019.

En el caso puntual de la señora Sandra Patricia Botache, el informe detalla mes a mes las correcciones realizadas en su caja. Se le puso en conocimiento esta información durante la diligencia de descargos, en la cual se le explicó que, a través de las plataformas internas, se logró evidenciar dichas inconsistencias. Indicó que los arqueos de caja tienen como finalidad detectar anomalías al cierre del turno; no obstante, en este caso, dichas

inconsistencias no fueron alertadas oportunamente, ya que ni los cajeros ni los supervisores reportaron irregularidades en los procesos de venta ni en la gestión de insumos.

Reiteró que la Corporación tuvo conocimiento de estos hechos gracias a una queja anónima formulada a través de la línea ética y a dos denuncias presentadas ante el área de seguridad, en las que se alertó sobre manejos irregulares. Fue a partir del informe de auditoría que se logró evidenciar las correcciones anómalas.

Confirmó que la manilla de Pisitour otorga beneficios para el acceso al parque y el consumo en restaurantes. Reconoció que algunos clientes pueden solicitar la cancelación de una compra realizada con la manilla, lo que genera ajustes negativos en el sistema. Sin embargo, no es común que se presenten desistimientos masivos, constantes y recurrentes en un mismo día. Lo que sorprendió a la Corporación fue la existencia de aproximadamente 15 correcciones diarias, lo que sumaba cerca de 60 por semana. En el caso de la señora Sandra Patricia Botache, esta cifra resultaba aún más anómala, dado que estaba asignada a una de las áreas de autoservicio, donde el usuario recoge directamente los alimentos con su bandeja y paga al final. No era lógico que, tras reclamar los alimentos, el usuario decidiera no llevarlos y solicitar una corrección en caja, especialmente sin un soporte que justificara dicha modificación.

Indicó que es cierto que cualquier usuario puede presentar inconvenientes con la manilla, como errores de lectura, pero esto no ocurre con un porcentaje significativo de usuarios. No obstante, en 2019 se registraron supuestas correcciones en un volumen elevado, lo que llamó la atención de la Corporación, dado que no se trata de una conducta normal del consumidor.

Según lo consignado en el informe de auditoría, a la señora Sandra Patricia Botache se le discriminó mes a mes el valor de los errores e inconsistencias detectadas. Se mencionaron tres ejemplos específicos de correcciones inusuales realizadas por ella, las cuales fueron objeto de análisis en la diligencia de descargos, en el marco del procedimiento disciplinario y como sustento de la terminación de su contrato de trabajo.

Aclaró que no se le atribuyó haber sustraído o apropiado dineros, sino que se le endilgó la pérdida de activos de la Corporación, representados en valores monetarios correspondientes a ventas registradas y luego supuestamente corregidas, frente a insumos que se entregaron sin justificación o que no fueron debidamente registrados. Esta situación generó

la pérdida de confianza de la Corporación en la empleada, más aún cuando tenía a su cargo el manejo directo de activos. Resaltó que estas inconsistencias no fueron alertadas durante todo el año 2019 y solo se evidenciaron gracias a denuncias anónimas.

Finalmente, indicó que las pérdidas para la Corporación, como resultado de estas conductas irregulares, ascendieron aproximadamente a seiscientos treinta y dos millones de pesos (\$632.000.000) durante el año 2019. En el caso específico de la señora Sandra Patricia Botache, su usuario arrojó una pérdida estimada de catorce millones de pesos (\$14.000.000), según el informe de auditoría.

INTERROGATORIO DEMANDANTE

Señaló que sus funciones en el cargo de cajera eran: llegar al puesto de trabajo y recibir su base, mantener el lugar de trabajo ordenado y todo al día. Indicó que recibió capacitación en el aula virtual de Colsubsidio y sobre las políticas y procedimientos de la entidad, además de que les brindaban capacitación cada vez que se cambiaba el sistema. Explicó que las correcciones en caja las realizaban todos los cajeros diariamente, pues nunca se les indicó que no podían hacerlas, y que era normal que se presentaran quince o más correcciones al día, especialmente en jornadas con alto flujo de personas.

Manifestó que a todos los cajeros les rotaban de punto, pero que no dejaban fija a una sola persona en un restaurante. Explicó que había un restaurante donde el usuario solicitaba la factura para luego reclamar sus alimentos, pero que en otros era, al contrario: primero se pedían los alimentos y al final se pagaba. Dijo que era común que el usuario desistiera del pedido y solo cancelara un jugo, ya que se manejaban vales de alimentación. Así, cuando los usuarios llegaban a la caja, informaban que tenían vales, por lo que a veces devolvían platos o pagaban excedentes. No todos los usuarios tenían vales, pero estos siempre estaban acompañados de una factura, la cual era recogida por el jefe de caja del restaurante al finalizar la jornada.

Aclaró que el cliente solo entregaba el dinero correspondiente a lo que quedaba registrado, y que las reversiones se hacían directamente en el sistema, corrigiendo el producto y dejando únicamente lo que efectivamente iba a llevar el cliente. Indicó que no le hacían arqueos de caja constantemente, solo pasaban a recoger el dinero, y que la caja no arrojaba al final del día un saldo automático. Ella tampoco hacía cuadre o arqueos, ya que esto lo hacía su superior, aproximadamente una vez al mes.

FLOR EUNICE GÓMEZ RODRÍGUEZ

Manifestó que conoce a la demandante desde hace 23 años porque trabajaron juntas. Indicó que las llamaron a descargos al mismo tiempo, pues realizaban la misma labor de cajeras, y que ese día todos estaban en las taquillas de Piscilago.

Explicó que la labor de cajera empezaba con la llegada al trabajo, donde acudían a tesorería para recibir las bases que utilizarían, según el punto de asignación. Al llegar al punto de trabajo, abrían la caja e ingresaban el dinero. Si bien las funciones variaban entre taquillas, kioscos o restaurantes, todos los cajeros seguían el mismo proceso: apertura de caja, recaudo de dinero en efectivo, tarjetas, bonos, vales y, finalmente, el cierre.

Al cierre del día, un supervisor recibía el dinero y firmaban una planilla. Si no había supervisor en el sitio, el cajero debía desplazarse a tesorería para entregar el dinero, donde era recibido por el tesorero o quien hiciera sus veces. En ambos casos, se firmaba una planilla con el punto de venta, el valor entregado, el nombre del cajero y la firma del supervisor o tesorero.

Señaló que el cierre de caja se hacía hacia las 17:30 h si se encontraban en un restaurante o kiosco. En ese momento contaban el dinero, diligenciaban un formato 281 con el detalle de los pagos recibidos (efectivo, tarjetas, bonos, etc.), lo empacaban en una bolsa de Brinks sellada y lo entregaban al supervisor o tesorero. Indicó que, si durante el día no les hacían arqueos, no sabían si la caja estaba bien o descuadrada, y que los reportes de caja a veces se demoraban hasta un mes.

Precisó que nunca les dijeron que no podían hacer correcciones. Si un cliente desistía de un producto, lo cambiaban por otro o lo borraban del sistema, siempre que la cuenta no estuviera cerrada. Eso se llamaba una “corrección”. Relató que en 2015 se implementó el sistema Symphony, más avanzado que Zeus, para el cual recibieron capacitación de un día, donde lo primero que les enseñaron fue cómo corregir una cuenta antes de cerrarla. Aclaró que la “anulación” era distinta, pues esta solo procedía con la cuenta ya cerrada.

Indicó que los usuarios a veces no presentaban sus vales o manillas al momento de pedir, sino hasta el pago, lo que también generaba correcciones. Añadió que, tras 23 años de labor y 7 años de uso del sistema Symphony, fue solo hasta entonces que les dijeron que las correcciones estaban prohibidas. Afirmó que nunca se elaboraban reportes de

correcciones, solo de anulaciones. Comentó que era frecuente que los usuarios no supieran qué incluía su paquete de alimentos, por lo que muchas veces pedían cosas que no estaban incluidas o desistían por el alto costo.

En días normales entre semana se hacían pocas correcciones, dado el bajo flujo de personas. A veces solo abrían uno o dos restaurantes. Los fines de semana se abrían entre seis y siete restaurantes, y cada uno tenía hasta cuatro cajas (una principal y tres de apoyo). Concluyó que todos los cajeros hacían las mismas correcciones, que no tenía conocimiento de sanciones previas contra la demandante por ese motivo, y que no estuvo presente en su diligencia de descargos.

MARIELA CRUZ LARA

Relató que fue compañera de trabajo de la demandante y que ambas fueron despedidas, al igual que unas 15 personas más. Explicó que el motivo del despido fue, supuestamente, la eliminación de productos del sistema cuando un cliente realizaba una compra y luego desistía de alguno de los productos incluidos.

Indicó que las correcciones se hacían directamente en caja, bien porque el cliente ya no quería algo o porque presentaba un vale. En ese caso, simplemente se eliminaba el producto. La apertura de la caja la hacían ellas solas y, al cierre, entregaban el dinero al supervisor de caja o al de alimentos y bebidas, quien lo recibía ya empacado.

Señaló que en ese momento no sabían si la caja estaba cuadrada o no, y que no debían reportar las correcciones. Fue solo después de los descargos que empezaron a informar al jefe. Confirmó que las correcciones eran muy frecuentes en los restaurantes.

SANDRA LILIANA FORERO RAMÍREZ

Manifestó que es la jefe administrativa y de operaciones del parque acuático Piscilago. Indicó que, a partir de un informe de auditoría, se revisaron los aplicativos correspondientes al área de alimentos y bebidas. En dicha revisión se evidenciaron registros inusuales en las transacciones y facturación. El informe reportó que, de aproximadamente \$630.000.000 validados en el sistema, cerca de \$450.000.000 presentaban irregularidades, motivo por el cual se decidió la terminación de varios contratos.

En el caso específico de Sandra Botache, se identificaron registros por un valor aproximado de \$19.000.000, de los cuales \$14.000.000 correspondían a transacciones inusuales. Cada una de estas transacciones presentaba novedades, especialmente en el concepto de facturación, que aparecía con valores negativos, los cuales eran eliminados durante el proceso de venta.

Por ejemplo, inicialmente se registraban platos fuertes como lomo de cerdo o pechuga de pollo, pero al finalizar la transacción, únicamente quedaban registradas bebidas. Es decir, la facturación iniciaba con un monto alto, pero se cerraba con un valor significativamente menor.

Aclaró que, aunque es posible que un cliente cambie de opinión y solicite eliminar un producto del pedido, el sistema registra también cuando hay sustituciones (por ejemplo, cambiar un plato por otro). Sin embargo, en los casos analizados, los registros inusuales mostraban que no se facturaban menús completos, sino únicamente bebidas.

Explicó que en la mayoría de los ambientes existe una logística específica: el cliente pasa por la línea de servicio, selecciona su menú, y al final realiza el pago con vale o manilla. El registro del vale puede hacerse en ese momento o al finalizar el día. Indicó que el cuadre del cajero no se hace diariamente, pero sí se recoge el dinero a diario y una dependencia diferente valida la información registrada en las planillas de entrega de dinero con los datos de la transportadora de valores, que recoge y contabiliza los sobres entregados por cada cajero.

Señaló que estas correcciones en la facturación no generan faltantes de dinero en el momento del arqueo de caja, ya que no se valida contra productos físicos, sino contra la producción del restaurante. Lo que se analiza es la información del sistema, las ventas registradas y lo que facturó el sistema, comparado con el dinero que tiene el cajero. Indicó además que los cajeros no siempre permanecen en el mismo punto de venta.

Precisó que el informe de auditoría se concentró en los restaurantes, ya que fue allí donde se encontraron la mayoría de registros inusuales, especialmente en pagos en efectivo. Reconoció que pueden presentarse correcciones legítimas cuando el cliente cambia de opinión, pero lo anormal era que tales cambios se enfocaran casi exclusivamente en eliminar los platos del pedido y dejar solo las bebidas.

Agregó que en el mismo informe de auditoría se evidenció que, en el primer trimestre del año siguiente (2020), las correcciones disminuyeron aproximadamente en un 70 %.

CÉSAR ORLANDO FERNÁNDEZ CORTÉS

Indicó que trabaja para la empresa demandada como gestor jurídico laboral y que participó en los procesos disciplinarios adelantados en Piscilago.

Explicó que todo se originó a partir de llamadas realizadas a la línea de ética y posteriormente con base en un informe presentado por dos ex trabajadores, quienes denunciaron irregularidades en el registro de la entrega de alimentos dentro del parque.

Detalló que las anomalías consistían en la realización de correcciones en las órdenes de alimentos que no se registraban adecuadamente, lo que implicó a numerosos empleados, incluso al gerente del parque. Como la situación generó pérdidas económicas para Colsubsidio, fue reportada a la aseguradora, la cual realizó el pago correspondiente por los perjuicios ocasionados.

En cuanto a la demandante, señaló que se desempeñaba como cajera y que la auditoría revisó las transacciones registradas en el sistema, encontrando correcciones irregulares. Reconoció que las correcciones son prácticas normales dentro del proceso de venta, ya que un cliente puede cambiar de opinión. Sin embargo, dichas correcciones deben estar dentro de unos límites razonables, y en este caso, se superaban los márgenes de tolerancia.

Explicó que el sistema guardaba todos los registros desde el momento en que se tomaba el pedido. Lo que hacían algunos trabajadores era aplicar correcciones y luego generar la factura definitiva para el cliente, omitiendo productos previamente incluidos. Por ejemplo, si inicialmente se registraban tres platos (como bandejas paisas) y cuatro bebidas, tras las correcciones solo quedaban las bebidas. Así, aunque el cliente pagaba por todo, el sistema solo reflejaba una parte, lo cual afectaba los registros contables de la entidad.

Indicó que la conducta por la cual fue despedida la trabajadora está clasificada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, pues representó un incumplimiento de las políticas y procedimientos de la entidad. La pérdida de confianza se fundamenta en que se trataba de una persona encargada del manejo de dinero, y no es posible confiar en quien incumple sus obligaciones contractuales. En este caso, se evidenció un abuso de su posición como cajera.

Expresó que la revisión por parte de auditoría no arrojó resultados inmediatos debido al número de personas involucradas y al nivel técnico

con el que operaban, lo que dificultaba detectar las irregularidades sin una denuncia previa. Incluso el jefe de alimentos y bebidas, quien también estuvo implicado, había participado en el desarrollo del sistema de correcciones, lo que le permitía un conocimiento profundo de cómo manipularlo. Finalmente, gracias a la investigación realizada por auditoría, se logró demostrar que existían irregularidades en los registros.

De conformidad con el material probatorio referido en líneas anteriores, es preciso señalar que, contrario a lo manifestado en el recurso de apelación, a la demandante no se le imputa un descuadre de caja ni registros de cierres con anomalías, y mucho menos se le atribuye la apropiación de dineros de Colsubsidio, razón por la cual no hay lugar a acoger las afirmaciones realizadas en tal sentido por la apoderada de la parte demandante.

Lo que en realidad se le reprocha a la demandante es una actuación negligente en el cumplimiento de sus funciones como cajera, dado que se evidenció un elevado número de registros de correcciones en las ventas de alimentos realizadas a los clientes durante el año 2019. En dicho período, se registraron ventas por un total de \$19.029.100, frente a las cuales se efectuaron ajustes negativos por valor de \$14.167.300, lo cual representa correcciones en más del 50% de las ventas, lo cual constituye movimientos inusuales.

Ahora, si bien es cierto que están permitidas las correcciones en los movimientos de caja, pues eso no fue controvertido por la demandada, en el presente asunto lo que se evidencia es que las correcciones en caja fueron la constante y no la excepción, siendo superiores los ajuste que las ventas que se hicieron durante todo el año, lo cual, según las reglas de la experiencia, no es un comportamiento usual en la mayoría de los consumidores, pues si bien algunos pueden arrepentirse de comprar algo o modificar su orden previo al pago, nótese que ello fue lo que ocurrió con la mayoría de consumidores del año 2019.

Aunado a lo anterior, se tiene que si bien la demandante explicaba que ello ocurría mayormente en temporada alta, lo cual suena lógico, lo cierto es que al revisar el informe de auditoría presentado, la mayor proporción de correcciones respecto de las ventas no se dio solo durante los meses de temporada alta, sino que era una constante en todos los meses que el mayor valor correspondiera a correcciones y el menor valor a la venta efectiva, lo cual no resulta razonable de conformidad con las reglas de la experiencia, máxime si se tiene en cuenta que el sitio donde laboraba la demandante era un sitio de recreación y esparcimiento al que generalmente acuden personas no residentes en el municipio donde se encuentra dicha sede y para

permanecer la totalidad del día y al que de conformidad con los reglamentos de la entidad no es permitido ingresar alimentos, tal y como se puede consultar en la página web de la demandada¹.

Lo anterior resulta aún más grave, si se tiene en cuenta que en el año 2020 se redujeron las correcciones en las ventas hasta en un 77% en comparación con el año anterior, por lo que no cabe duda que existió un manejo inadecuado y negligente de las operaciones que se registraban y luego se corregían, sin que sea creíble que en todos los casos era porque los clientes se arrepentían, o llevaban vales y no avisaban, pues si bien se reitera ello puede suceder, no corresponde a las reglas de la lógica y la experiencia que ello siempre sea así.

Ahora, al ostentar la demandante el cargo de cajera y manejar activos de Colsubsidio por su cargo y ante estos movimientos inusuales pero reiterativos en los que se reportaba menos ingresos para la entidad demandada, se genera la pérdida de confianza sobre la que se basa la relación laboral, máxime, se recuerda porque la demandante recibía dineros en efectivo de parte de las personas que acudían a divertirse a ese sitio de recreación.

En ese orden de ideas, si se considera grave la conducta realizada por la demandante a través de la cual se registraban correcciones a las ventas de alimentos sin que se corresponda con la realidad y duración de las actividades y comportamiento de los consumidores; de las cuales no se tiene una explicación creíble, y la que conlleva a incumplir entre otras, una de sus responsabilidades cual es la de *“aportar en el cumplimiento del presupuesto, garantizando un recaudo eficiente de los medios de pago, mediante el desarrollo de los procedimientos de registro en caja y manejo de*

1

The screenshot shows the Colsubsidio website interface. At the top, there is a navigation bar with links: Inicio, Centro de ayuda, Radicar una PQRS, Consultar PQRS, and a search bar. Below this, the breadcrumb trail reads: PISCILAGO > ALIMENTOS Y BEBIDAS. The main content area features an article titled "¿Qué debo saber sobre los restaurantes y alimentos que ofrece el parque?" dated 25 Jun 2024. The article text states that the gastronomic offer is subject to availability and park occupancy, and lists several points: 1. No consumption of alcohol or drugs. 2. Various restaurants and kiosks are available. 3. A passport (Piscitour) is required for entry. 4. A list of restaurants is available on the website. To the right of the article, there are sections for "Artículos relacionados" (related articles) and "Artículos más buscados" (most searched articles). At the bottom of the article, there is a feedback section asking if the article solved the user's problem, with "Si" (Yes) and "No" buttons. The footer of the website is partially visible at the bottom.

dinero establecidos, brindando un excelente servicio”, lo cual se constituye en una justa causa para la terminación del contrato como se establece en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965².

Así las cosas, se concluye que está acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato, motivo por el cual se confirmará la sentencia apelada.

COSTAS: no se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR LA SENTENCIA proferida el 13 de febrero de 2025 por el Juzgado Treinta y Nueve (39) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: SIN COSTAS en la presente instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado

² Código Sustantivo del Trabajo, **ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. ...

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos [58](#) y [60](#) del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: MARIO SALCEDO ARANGO

DEMANDADO: AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. - AVIANCA S.A.-

RADICACIÓN: 11001 31 05 031 2021 00492 02

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte DEMANDANTE contra la sentencia proferida el 3 de diciembre de 2024, por el Juzgado Treinta y Uno (31) Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se condene a la demandada AVIANCA S.A. a actualizar, reportar y pagar con destino a la CAJA DE AUXILIOS Y DE PRESTACIONES DE ACDAC - CAXDAC el cálculo actuarial o el valor diferencial que corresponde al concepto o factor salarial de viáticos por alojamiento causados en los últimos diez años de servicios, anteriores a la terminación del contrato de trabajo, en los montos que fueron calculados en el dictamen pericial que se aportó con la demanda, o los valores que resulten probados en el proceso; se declare a la demandada a reliquidar y pagar el valor de las cesantías e intereses a las cesantías causadas en los últimos tres años de servicio, teniendo en cuenta el promedio real del salario de cada uno de esos años, incluyendo como factor salarial los viáticos por alojamiento de conformidad con el retroactivo de cesantías al que tiene derecho; se declare que debe reliquidar y pagar las primas de servicios, las primas de navidad y la prima extralegal variable para pilotos

correspondientes a los últimos tres años de servicio, calculadas sobre el salario promedio real de cada año e incluyendo dentro de dicho salario el concepto de viáticos por alojamiento, en los montos periciales o probados en el proceso; se declare que debe reliquidarse y pagarse el valor de las vacaciones causadas durante los últimos tres años de servicio con base en el promedio real del salario en cada uno de dichos años, incluyendo los viáticos por alojamiento como factor salarial; así como la bonificación por lustro correspondiente, también calculada con base en dicho promedio salarial real.

Como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada AVIANCA S.A. al pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago oportuno de las prestaciones sociales, a razón de un día de salario real por cada día de retardo, contados desde el 22 de mayo de 2018 y hasta que se realice el pago efectivo; se condene a la demandada al pago de un día de salario por cada día de retardo por la no consignación oportuna y correcta de las cesantías de los años 2015, 2016 y 2017, conforme lo establece el artículo 99 del Decreto 1160 de 1989, contados a partir del 15 de febrero del año siguiente a cada periodo respectivo, y hasta la fecha en que se efectúe el pago correspondiente; se ordene al pago indexado de todas las sumas decretadas, a las costas y agencias en derecho (archivo 02).

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que trabajó para AVIANCA S.A. desde el 7 de mayo de 1990 hasta el 22 de mayo de 2018, desempeñándose como piloto de aeronave B787, percibía como remuneración un salario variable integrado por los conceptos establecidos en la cláusula 91 de la convención colectiva, además de otros pagos de naturaleza salarial como viáticos de manutención los cuales variaban mensualmente según el tiempo de permanencia en el exterior y los destinos asignados, sin embargo, los viáticos por alojamiento nunca fueron incluidos como parte de su salario.

Indicó que el 11 de mayo de 2018, presentó renuncia motivada por causas atribuibles al empleador. Posteriormente, mediante petición solicitó a Avianca información detallada sobre los viáticos por alojamiento, sus asignaciones salariales, factores de cotización en pensión, itinerarios de vuelo, costos de alojamiento y copia de contratos hoteleros. La demandada respondió parcialmente, proporcionando itinerarios y salarios, pero se negó a certificar los valores de alojamiento y a entregar los contratos, argumentando su carácter confidencial.

Debido a una orden judicial del Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá se obtuvieron los documentos necesarios, incluyendo convenios hoteleros suscritos por Avianca, lo cual permitió la elaboración de un dictamen pericial que cuantificó los montos por alojamiento no incluidos en el salario durante los últimos 10 años. Dichos valores no fueron considerados en la liquidación final de prestaciones ni en las cotizaciones pensionales a CAXDAC.

La cláusula 120 de la convención colectiva y el manual de operaciones de vuelo de la empresa establecen que Avianca debe proveer alojamiento individual en hoteles de primera categoría para los tripulantes en casos de pernocta. Indicó que siempre utilizó los hoteles contratados por la empresa y nunca recibió reembolso o pago directo por alojamiento. El sistema implementado por Avianca evitaba la entrega de facturas individuales, lo cual impidió poder conocer los valores reales mensuales pagados por este concepto.

Los viáticos por alojamiento, pese a tener naturaleza salarial nunca fueron reportados ni incluidos en la nómina, ni se utilizaron para calcular aportes pensionales. En consecuencia, las prestaciones sociales fueron liquidadas de manera incompleta. Finalmente, el 21 de mayo de 2021, presentó una reclamación formal ante la empresa por estos derechos laborales no reconocidos.

AVIANCA S.A. contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones, bajo el argumento que no existe fundamento fáctico o jurídico por el cual deba reconocer y pagar con destino a la Caja de Auxilios y Prestaciones de ACDAC CAXDAC y a favor del demandante un cálculo actuarial y mucho menos un valor diferencial, pues siempre realizó los aportes teniendo en cuenta los pagos laborales que efectivamente fueron devengados y fueron constitutivos de salario y su incidencia prestacional en los términos del contrato de trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente con ACDAC, de la cual era beneficiario el demandante.

Propuso como excepciones las que denominó prescripción, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, compensación y buena fe (archivo 07).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Treinta y Uno (31) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 03 de diciembre de 2024, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante MARIO SALCEDO ARANGO en calidad de trabajador de AEROVÍAS DEL CONTINENTE

AMERICANO S.A. - AVIANCA S.A. - por el periodo comprendido entre el 07 de mayo de 1990 a el 22 de mayo de 2018; absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas por el demandante; y condenó en costas al demandante.

Consideró la juez que en el presente asunto era claro que el demandante devengó viáticos, los que deberían ser tenidos en cuenta para efecto de liquidar prestaciones sociales, y al revisar las liquidaciones aportadas al plenario no se advertía diferencia alguna en el promedio de lo acreditado con las nóminas de pago incluyendo todos los factores salariales y el salario base de liquidación tenido en cuenta para efectos de liquidar las prestaciones sociales y los aportes realizados al sistema de seguridad social integral.

Agregó que teniendo en cuenta la actividad de aviador del demandante debía determinarse si se había acreditado que efectivamente recibió viáticos distintos por montos superiores a los que aparecían en los comprobantes de pago, que para ello la parte actora había aportado un peritaje en el que se tomó en cuenta los itinerarios del año 2008 al año 2018 y las copias de los contratos de alojamiento, varios contratos nacionales e internacionales, que para los años que no existía tarifa se tomó la última vigente, es decir, que para los años anteriores al año 2014 se tomó la tarifa del año 2008, que incluso para ciudades como São Paulo y Miami se tomaron tarifas generales convertidas a dólares, sin tener claridad sobre el contrato específico o la forma de pago.

Por lo anterior, refirió la juzgadora que el dictamen pericial no se ajustaba a la totalidad de presupuestos establecidos en el Código General del Proceso para que la operadora judicial le pudiera dar pleno valor probatorio por cuanto además que se aportaba varios contratos en idioma inglés para los años 2008, que aunque el perito dijo que a él se lo entregaron traducido, que él no era perito traductor y no podría dársele el valor probatorio pretendido por el demandante en idioma extranjero que no tenían traducción oficial, además indicó la juez que en el dictamen se daba por probado y por cierto que el demandante pernoctó en cierto y determinado tiempo cuando a dicha conclusión no se podría arribar porque para la misma ciudad se acreditó que había varios hoteles y varios contratos hoteleros, por ello teniendo en cuenta el principio de libertad probatoria la juez no le otorgó al dictamen pericial el valor pretendido por la parte demandante, que por ello debido a que la parte actora no logró probar que devengó viáticos por alojamiento diferentes a los que le fueron pagados por la parte demandada, la absolvía de todas las pretensiones.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte **DEMANDANTE** señaló en síntesis en su recurso que se incurrió en un error al exigir al trabajador la prueba de los viáticos, cuando esta carga probatoria correspondía al empleador. La Corte Suprema de Justicia a través de múltiples fallos recientes ha reiterado que en contextos de asimetría probatoria como el de un trabajador que no tiene acceso directo a soportes contables o contractuales debe invertirse la carga de la prueba en favor del empleado, especialmente cuando se trata del acceso a información que reposa exclusivamente en manos del empleador.

Indicó que el demandante solicitó anticipadamente la información sobre los valores pagados por concepto de alojamiento, y la demandada se negó a entregarla. Pese a ello, el juez de primera instancia validó esa negativa bajo el argumento de que no existían registros o facturas específicas, ignorando que por la naturaleza de las operaciones y los controles internos de una aerolínea como Avianca, resultaba inverosímil que no existieran dichos documentos. Esto fue reconocido expresamente por la Corte en sentencias posteriores, en las que concluyó que tales empresas manejan rigurosamente sus costos operacionales, incluidos hospedajes, transporte y alimentación.

Agregó que si la señora juez no estaba de acuerdo con el dictamen presentado por la parte actora tenía los poderes legales para hacer concurrir al empleador con la prueba, en cuanto a que los contratos por alojamiento se encontraban en idioma extranjero y por tanto el perito no tenía como corroborar si la narrativa del contrato era real o no, lo cierto es que en la prueba número 9 de la contestación de la demanda, la cual fue admitida por el Despacho, la misma no fue inadmitida y tampoco tachada de falsa, dijo que el perito no pudo llegar a una conclusión si no hubiera tenido la traducción oficial.

ALEGACIONES

El apoderado de la parte DEMANDANTE indicó que la Juez fundamentó su decisión en la supuesta falta de prueba sobre las cuantías de los viáticos de alojamiento, argumentando que correspondía al demandante demostrar estos valores, aun cuando el empleador era quien asumía directamente el pago a los hoteles.

Señaló que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia SL2529 de 2023 Rad. 85435, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez, corrigió esta interpretación, estableciendo que: Aunque el trabajador debe demostrar la causación regular de los viáticos, es el empleador quien tiene

la carga de probar su cuantía y destinación conforme al numeral 2° del artículo 130 del C.S.T.

Manifestó el apoderado que es el empleador quien está obligado a registrar, certificar y conservar esta información con transparencia, conforme al principio de buena fe art. 55 C.S.T. y los deberes probatorios del artículo 78.12 del C.G.P. Pues la carga probatoria se justifica por la posición dominante del empleador en el acceso y custodia de los soportes contables y financieros.

El apoderado de AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO- AVIANCA S.A. señaló que la juez indicó que, para considerar los viáticos como salario, debe verificarse su permanencia y su naturaleza compensatoria de gastos de manutención y alojamiento. Tras el análisis de la documentación e itinerarios de vuelo, se determinó que los viáticos en cuestión no cumplían con el requisito de permanencia, pues en la mayoría de los desplazamientos el trabajador retornó a su base el mismo día, circunstancia que desvirtúa su habitualidad y si carácter salarial.

Señaló que, en cuanto al reconocimiento prestacional, aportó las pruebas que reposaban en su poder, incluyendo registros de viáticos reconocidos conforme a la Convención Colectiva de Trabajo y documentación hotelera, cumpliendo con su carga probatoria. Pese a ello, el demandante no logró sustentar adecuadamente sus pretensiones y pretendió que el juez supliera las deficiencias de su demanda, excediendo las facultades oficiosas.

Así las cosas, y al no haberse acreditado los elementos de permanencia, continuidad y cuantía, ni haber demostrado la efectiva causación de los viáticos como ingreso constitutivo de salario, las pretensiones resultan improcedentes.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Establecer si hay lugar a ordenar a AVIANCA el pago de la diferencia en los aportes a pensión incluyendo los viáticos de alojamiento devengados por el actor dentro de los diez años anteriores a la finalización del contrato.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 07

- Acuerdo convencional ACDAC-AVIANCA-SAM.

- A folio 74, hoja de vida del actor en AVIANCA.

Archivo 09

SUBCARPETA ANEXOS DE LA CONTESTACION

- Contrato de trabajo
- Convención colectiva
- Convención colectiva
- Convención colectiva
- Acta de acuerdo extra convencional
- Acta de acuerdo extra convencional
- Autorización de descuento
- Liquidación de salarios y prestaciones sociales
- Certificación laboral
- Comprobantes de pago de nómina
- Soportes de pago de cesantías
- Comunicación pago liquidación
- Ingreso al ISS
- Constancia depósito convención
- Certificación

Archivo 10

- Convención Colectiva de Trabajo 2009-2013.
- A folio 162, certificación laboral.
- A folio 337, comprobantes de nómina.
- A folio 419, carta convenio suministro de habitaciones.

Archivo 17

- Documentos idoneidad del perito.

Archivo 31

- Pruebas demanda.
- Interrogatorio de parte.
- Declaración del perito.
- Testimonios.

Caso concreto:

En este asunto no ofreció reparo por ninguna de las partes **i)** que entre ellas existió un contrato de trabajo a término indefinido por el periodo comprendido entre el 07 de mayo de 1990 y el 22 de mayo del año 2018, a

través del cual el señor Mario Salcedo Arango desempeñó el cargo de PILOTO B787, así fue declarado por la juez y de ello reposa certificación laboral a folio 162 del archivo 10 del expediente digital; tampoco que **ii)** los viáticos por alojamiento constituyen factor salarial, pues al contestar la demanda AVIANCA lo aceptó, lo que dicha entidad negó rotundamente es que los pretendidos por el actor, es decir, los viáticos por alojamiento, no deben ser objeto de condena en la medida que no le consta que el demandante hubiere pernoctado efectivamente en los hoteles contratados para ello, además, en este aspecto se precisa que con los itinerarios de vuelo aportados por el demandante y por la demandada (archivos 07 y 19) quedó demostrado que el señor Mario Salcedo debía viajar permanentemente y en ciertas ocasiones no regresaba al lugar de origen el mismo día de su partida sino días después, es decir, se debía alojar en la ciudad de destino previo el retorno y causaba viáticos de alojamiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo; ni que **iii)** AVIANCA tenía contratos con diferentes hoteles para alojar a sus auxiliares de vuelo, en atención a lo previsto en la cláusula 120 de la convención colectiva de trabajo con vigencia 2009-2013 (archivo 09) que dispone:

“CLÁUSULA CIENTO VEINTE (120) VIÁTICOS:

En los casos de pernoctada, la Empresa pagará el hotel, asegurando habitación privada para cada tripulante, en un lugar de primera categoría y éste no podrá ser cambiado unilateralmente, suministrando el transporte correspondiente. Cuando la Empresa no provea el hotel, reconocerá a sus tripulantes el valor pagado por éstos, por concepto de habitación...”

La inconformidad del apelante radica en que la juez erró al invertir la carga de la prueba y exigirle al demandante acreditar lo devengado por viáticos y no tener en cuenta el dictamen pericial aportado para efectos de establecer que AVIANCA efectivamente debía pagar al actor los viáticos por alojamiento.

Pues bien, frente a la carga de la prueba en este tipo de asuntos a partir de la sentencia CSJ SL2529-2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia expuso una nueva postura frente al hecho de que era «la parte demandante quien tiene la carga de probar no solo la causación de los viáticos sino también su cuantía a fin de que sus pretensiones tengan éxito», y señaló que “[...] si bien el trabajador tiene la carga de demostrar la causación regular de viáticos, esto es, que durante la relación de trabajo devengó viáticos habitualmente, es el empleador quien debe correr con la carga de acreditar su cuantía y destinación específica manutención, alojamiento, transporte o gastos de representación-.”

y, concluyó que “[...] los empleadores tienen la carga de demostrar la cuantía y destinación específica de los viáticos, pues dada su calidad de parte empleadora son quienes tienen en su poder la información y, por ende, deben aportar al juicio la documentación necesaria para la determinación de los eventuales derechos”.

Dicha postura ha sido atendida de forma unánime por aquella Corporación, por ejemplo, en sentencia SL 2784 de 2024, SL 2418 de 2024, SL 1947 de 2024 y SL 997 de 2024, y en todas concluye que era AVIANCA la que tenía relación comercial con los diferentes hoteles para el hospedaje de sus trabajadores, por lo que le corresponde la búsqueda de la información sobre la causación y valor de los viáticos por alojamiento *“Máxime, atendiendo que la aseveración de no pago de lo adeudado, corresponde a una negación indefinida que conforme al inciso final del artículo 167 del CGP, aplicable por integración normativa del apartado 145 del CPTSS, lleva a que, la parte no esté obligada a probarla, ya que, la acreditación de la eventualidad, no se encuentra en su haber. De allí que, el fardo probatorio de la contraposición a aquello recayera sobre la enjuiciada.”* (SL 1947 de 2024).

Al revisar la sentencia de primera instancia, se observa que la juez aplicó de manera adecuada la teoría de la inversión de la carga de la prueba para este tipo de asuntos, pues indicó que el trabajador debía probar la causación de los viáticos reclamados, en tanto la accionada tenía la obligación de acreditar su cuantía, lo que sucedió es que el dictamen pericial aportado por el accionante para probar lo que le correspondía no tuvo la suficiente fuerza probatoria para la falladora de primera instancia, motivo por el que absolvió a AVIANCA de todas las pretensiones de la demanda.

Al respecto, se observa lo siguiente:

El demandante en varias oportunidades requirió a AVIANCA con el fin de que le suministrara la información respecto del valor asumido por la empresa por concepto de alojamientos del demandante para los años 2008 a 2018, que es el periodo solicitado en las pretensiones de la demanda, por lo que la juez hizo lo propio en audiencia llevada a cabo el 7 de julio de 2022 en la que ordenó (archivo 15 y 16):

“La parte demandada deberá allegar con destino al plenario la totalidad de documentos que se encuentren en su poder y que tengan relación con el vínculo jurídico que unió a las partes, en especial todos los que tengan que ver con el valor de los costos asumidos por la empresa con cargo a los alojamientos del demandante, donde pernoctó

para los años 2008 a 2018, según itinerarios, en las ciudades de Nueva York, Miami, Madrid, México, Sao Paulo, Rio de Janeiro, los Ángeles, Lima, Londres, Buenos Aires, Washington, Guayaquil. Quito, Santiago de Chile, Barcelona, Caracas y La Paz, junto con los contratos hoteleros.”

En respuesta a ello, AVIANCA aportó los **itinerarios de vuelo** ejecutados y efectivos por el periodo de 2008 - 2018 realizados por el demandante, y aclaró que *“tal y como se puso de presente en la contestación a la demanda, la Compañía no tiene información o la certeza que el demandante haya pernoctado efectivamente en los hoteles dispuestos por la Compañía y que puso a disposición del demandante en cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, dado que la empresa cumplió con la reserva y disponibilidad de habitación para que el demandante pernoctara, no obstante, al carecer de un sistema de control de utilización efectiva de tales habitaciones, la empresa no puede afirmar o negar que el demandante hubiera pernoctado en ellas, pues involucra situaciones personales del demandante, quien deberá acreditar no solo cuando pernoctó sino también si lo hizo en los hoteles contratados por la sociedad demandada.”* (archivo 19).

La parte actora allegó un **dictamen pericial** (carpeta 31 archivo Informe Mario Salcedo) en el que se indicó que *“las tarifas por habitación según contratos de alojamiento por ciudades, suscritos por AVIANCA S.A., se observa que el valor de la tarifa por habitación se encuentra descrito en diferentes tipos de divisas, teniendo que efectuar una unificación a la divisa estándar (Dólar), para posteriormente conforme a la tasa representativa del mercado vigente a la fecha del contrato hotelero, convertirla en pesos colombianos, las que son consultadas en la página web del Banco de la Republica de Colombia.*

Que en el caso del actor *del análisis efectuado al itinerario allegado por AVIANCA S.A. se observaba que pernoctó en los últimos 10 años en las ciudades de San Andrés Islas, Barcelona, Buenos Aires, Caracas, Cali, Cartagena, Washington, Los Ángeles, Londres, Madrid, Medellín, México, Miami, Nueva York, Pereira, Sao Paulo, Santiago de Chile y Quito.*

Señaló que para los periodos en que no se observaba tarifa, había tomado la tarifa del último contrato conocido pues así lo había certificado la misma demandada en otro proceso con similares contornos fácticos, oficio que sea de paso mencionar se aportó en este proceso en el archivo 07 (archivo OFICIO ACLARATORIO) y en el que AVIANCA señala expresamente:

“Me refiero a su requerimiento relativo a aclarar si en los intervalos de tiempo entre los contratos de alojamiento aportados se puede entender que aplicó la misma tarifa del contrato más antiguo.

Al respecto, me permito aclarar que conforme la información suministrada por el área de logística de la empresa, es costumbre del sector que las negociaciones se hagan a un plazo extendido (5 años o más) pues así se obtiene estabilidad en los precios con los proveedores.

En esa medida, es correcto concluir, por ejemplo, que, si para una ciudad específica existe un contrato en el año X y posteriormente se encuentre otro contrato en el año X5, la tarifa para los años X1, X2, X3 y X4 fue la del contrato X.”

Y concluyó que “...hay existencia de 414 noches en las que se tiene conocimiento de la tarifa por habitación según contrato conocido y 135 noches en las que se sostuvo la última tarifa conocida según el último contrato conocido, para un total de 549 noches pernoctadas que generan viáticos por alojamiento.”

El perito que elaboró el dictamen rindió **declaración** en diligencia llevada a cabo el día 14 de febrero de 2023 en la que señaló que para la experticia tuvo en cuenta los itinerarios del año 2008 al año 2018, copias de los contratos de alojamiento, varios contratos nacionales, valor de la tasa representativa del mercado en los contratos internacionales, que para los años que no existía tarifa tomó la última vigente, para los años anteriores al año 2014 se tomó la tarifa del año 2008, cuando se le interroga sobre si los contratos que están en el expediente en inglés fueron allegados con traducción oficial o si él es traductor, manifiesta que no cuenta con la calidad de traductor y que cuando él fue a elaborar el dictamen le fueron entregados los contratos en idioma español, refiere que no verificó ni le consta la calidad de piloto del demandante, al preguntársele sobre la tarifa tomada para Sao Pablo dice que los contratos tenían la tarifa en la moneda propia del país, pero para estandarizar la tarifa todo lo convirtió a dólares pues es una moneda de negociación a nivel internacional, no tiene en el momento la información de si verificó la forma de pago que pactaron las partes en cada contrato, que la metodología para elaborar el dictamen fue tener en cuenta los contratos que estaban vigentes o aplicando la tarifa sostenida, que contrato sostenido es cuando no se tenía la tarifa en un año específico por lo que se tomó la tarifa del último año conocido, señaló igualmente que frente a ciudades como Miami tenían varios hoteles, como el Hotel Hilton, el Don Town, el hotel Marriot, y que el criterio que tomó para aplicar la tarifa entre uno y otro hotel fue escoger la más baja para AVIANCA

pues en últimas la finalidad del dictamen era cuantificar los derechos que estaba solicitando la parte demandante pero lograr un beneficio para ambas partes, que no posee la información de dónde pernoctó o no pernoctó el demandante, que asumió una tarifa específica para aplicarla a la pernocta del actor pero que el valor era susceptible de modificación, manifestó que la cuantificación del dictamen estaba para que considerara la información que se considerara válida y la otra no, que cuando se observaba en el itinerario que le fue aportado que el actor entre la llegada y la salida pasaba más de ocho horas en el destino lo tenía en cuenta como pernocta pues no resultaba lógico que permaneciera más de ocho horas en un aeropuerto sin descansar en alguna habitación de un hotel.

Por otra parte, en el archivo 19 en el link “*Anexos Respuesta Requerimiento*” AVIANCA aportó los **contratos hoteleros** con los que efectuó reservas para el alojamiento de sus pilotos y tripulantes, sin embargo, varios de ellos se encuentran en idioma extranjero.

Bajo el anterior panorama, coincide la Sala con lo expuesto por la juez de primera instancia por lo siguiente:

En **primer lugar**, la parte actora aportó un dictamen pericial e independientemente de la idoneidad de quien lo rindió, debido a que se basa en cifras generales que el perito tomó de las tarifas establecidas en los convenios para suministro de habitaciones celebrados entre AVIANCA y los diferentes hoteles, lo cierto es que no hay certeza del valor que se reconoció por el servicio de alojamiento ya que, si bien el empleador aportó copia de diferentes contratos hoteleros, varios de ellos se encuentran en idioma extranjero, y pese a que el perito manifestó en su declaración que cuando él fue a realizar los cálculos respectivos le fueron entregados los contratos en idioma español, al proceso no fueron allegados de la misma manera.

Frente a ello, el artículo 251 del Código General del Proceso prescribe:

“ARTÍCULO 251. DOCUMENTOS EN IDIOMA EXTRANJERO Y OTORGADOS EN EL EXTRANJERO. *Para que los documentos extendidos en idioma distinto del castellano puedan apreciarse como prueba se requiere que obren en el proceso con su correspondiente traducción efectuada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, por un intérprete oficial o por traductor designado por el juez. En los dos primeros casos la traducción y su original podrán ser presentados directamente. En caso de presentarse controversia sobre el contenido de la traducción, el juez designará un traductor...*”

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicación N° 94012 del 1 de agosto de 2023 señaló:

“i) Validez de las pruebas aportadas en idioma extranjero

Conforme al artículo 251 del CGP, antes 260 del CPC, para que los documentos extendidos en idioma distinto del castellano puedan apreciarse como prueba «se requiere que obren en el proceso con su correspondiente traducción efectuada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, por un intérprete oficial o por traductor designado por el juez».

De acuerdo con esa disposición, para que las pruebas aportadas en idioma diferente al castellano sean válidas dentro de un proceso, debe allegarse la correspondiente traducción en los términos allí previstos (CSJ SL5178-2019), sin que la disposición transcrita prevea alguna excepción que permita valorar algunos medios sin la traducción íntegra del documento.

Esta Sala, con fundamento en el artículo 260 del CPC, hoy 251 del CGP, de antaño ha estimado que los documentos que se encuentre en un idioma distinto al castellano que no cuente con la correspondiente traducción, no pueden ser valorados por el juzgador (CSJ SL, 7 dic. 2010, rad. 36898).

La mencionada exigencia no implica que se deban rechazar o inadmitir las pruebas en idioma extranjero, sino que la totalidad de las pruebas que integran el plenario deben reposar en idioma castellano; carga procesal que se itera, le corresponde a la parte interesada, conforme al artículo 177 del CPC, hoy 167 del CGP.

En tal dirección, las documentales extendidas en idioma diferente al castellano que no hayan sido traducidas en legal forma, no tienen la posibilidad de probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, esto, por haberse presentado de manera deficiente y, por consiguiente, carecer de las condiciones exigidas legalmente para ser apreciadas como elementos de prueba...”

A propósito de ello, indicó el apelante en el recurso que en el archivo 09 reposan todos los contratos con su correspondiente traducción, sin embargo al revisar dicho registro se encuentran los mismos contratos del archivo 19, es decir, varios de ellos en idioma extranjero sin su traducción oficial; a

manera de ejemplo el contrato con el Hotel Hilton Miami 2008-2011, Hotel Hilton Miami Downtown 2008-2010, Homewood Suites Dulles North Washington 2008-2010, Hotel Homewood Suites-Virginia 2008-2010, Hotel Hyatt Place-Miami 2008-2011, entre otros, y algunos de ellos fueron tenidos en cuenta por el perito como se observa de la siguiente imagen en la que se evidencia que para el periodo de agosto y septiembre de 2008 tomó la tarifa establecida con el “Hotel Homewood Suites Dulles”, se reitera, un hotel en el que el contrato aportado al proceso no se encuentra con su traducción oficial (archivo 50 columna 1264 y 1266):

BOG	IAD	25/08/2008 09:38	25/08/2008 14:43	HOMEWOOD SUITES DULLES	\$88 USD
BOG	LAX	28/08/2008 14:00	28/08/2008 21:48	SHERATON GATEWAY LOS ANGELES	\$63.50 USD
BOG	IAD	21/09/2008 09:53	21/09/2008 14:59	HOMEWOOD SUITES DULLES	\$88 USD

Y, en **segundo lugar**, el perito declaró que no le consta que el demandante hubiere pernoctado en los diferentes hoteles, que todo lo hizo basado en el itinerario que a él le fue aportado, que cuando observaba que existía un intervalo de inicio y fin de más y ocho horas lo tomaba como pernocta pues el piloto no iba a pasar ese tiempo en un aeropuerto sin descansar, por lo que asumía que iba a algún hotel y se quedaba allí. Pero tal situación no resulta aceptable en la medida que no es posible “asumir” determinados aspectos ya que deben encontrarse debidamente soportados con la prueba idónea, y si el documento tenido en cuenta por el perito para la elaboración del dictamen fue el itinerario aportado por AVIANCA, debió ceñirse a este, y no efectuando suposiciones al respecto.

Y es que, por ejemplo, para septiembre del año 2008 el peritaje arroja 7 noches y un valor de viáticos de \$1.500.739.70 (fl.6 archivo Informe Mario Salcedo carpeta 31), cuando el itinerario que aporta AVIANCA y que dice el perito fue el que tuvo en cuenta indica que para la misma fecha refiere algo diferente (archivo 19):

Consulta asignaciones vuelo y tierra																
Fecha Inicial: 01/01/1995																
Fecha Final: 07/02/2010																
Cedula como: 10000324																
Categoría como: %																
Estado Tripulante como: %																
Nro.	NOMBRE	CEDELA	FECHA	ORIGEN	DESTINO	COD.UEL	VUELO	COD.ICO	FECHA_INI	FECHA_FIN	COD.ANT	COD.ASI	MATRICU	COD.UB	DECOLAJE	ATERRIZAJE
6549	SALCEDO ARANGO MARIO	10000324	15/09/2008	CLD	MA	A	38	J	15/09/2008 10:16	15/09/2008 13:43	EFE	CAP	HK4549	320	15/09/2008 10:28	15/09/2008 13:44
6550	SALCEDO ARANGO MARIO	10000324	21/09/2008	CLD	MA	A	38	J	21/09/2008 10:16	21/09/2008 13:42	EFE	CAP	HK4549	320	21/09/2008 10:24	21/09/2008 13:37
6551	SALCEDO ARANGO MARIO	10000324	22/09/2008	CLD	MA	A	38	J	22/09/2008 10:16	22/09/2008 13:38	EFE	CAP	HK4549	320	22/09/2008 10:25	22/09/2008 13:33
6576	SALCEDO ARANGO MARIO	10000324	29/09/2008	CLD	MA	A	38	J	29/09/2008 10:20	29/09/2008 13:46	EFE	CAP	HK4549	320	29/09/2008 10:30	29/09/2008 13:41

En suma, como quiera que la prueba contundente que pretendía hacer valer la parte actora a fin de acreditar la causación de viáticos por alojamiento para los años 2008 a 2018 es el dictamen pericial aportado al proceso, prueba que, como se indicó, no resulta dar total certeza a la Sala frente a dicho aspecto.

Consecuente con lo anterior, se confirmará la sentencia de primera instancia.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia, por considerar que no se causaron.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

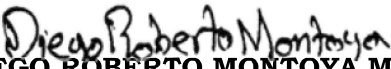
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 3 de diciembre de 2024, por el Juzgado Treinta y Uno (31) Laboral del Circuito de Bogotá, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: CARLOS ANDRÉS PÉREZ GÓMEZ

DEMANDADO: ASTRAZENECA COLOMBIA S.A.S.

RADICACIÓN: 11001 31 05 028 2022 00254 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a estudiar el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia proferida el 12 de febrero de 2025 por el Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de mayo de 2012 hasta el 20 de junio de 2019, que el contrato terminó sin justa causa y de manera ilegal, que el despido es ineficaz teniendo en cuenta los controles, terapias y tratamientos médicos, que el empleador tenía conocimiento de las patologías y los tratamientos de recuperación, que no ha existido solución de continuidad en la relación laboral y, en consecuencia, se condene a la demandada al pago de salarios, vacaciones, prestaciones y aportes a seguridad social dejados de recibir desde la terminación del contrato y hasta cuando se haga efectivo el reintegro, se condene al pago de las cuotas de medicina prepagada y cuotas moderadoras desde la terminación del contrato hasta abril de 2021, se ordene el pago indexado y se condene en costas.

De forma subsidiaria, solicitó se declare que el contrato terminó sin justa causa y se condene al pago de la indemnización equivalente a 180 días de salarios, al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, a la indexación de las sumas y se falle de forma ultra y extra petita.

Como sustento de sus pretensiones, señaló que celebró contrato de trabajo con la demandada el 14 de mayo de 2012, que desempeñó el cargo de “Representante de Ventas Línea Respiratoria”, que el último salario devengado fue de \$5.699.518, y que el 20 de junio de 2019 le fue terminado el contrato de trabajo. Indicó que desde el año 2014 comenzó a presentar dolor agudo en la cintura y piernas, y que fue diagnosticado con discopatía y lumbago crónico agudizado. Añadió que Suramericana le realizó una evaluación médica ocupacional y determinó que era apto para desempeñar el cargo, sin limitaciones derivadas de su patología.

Señaló que el 31 de mayo de 2016 fue diagnosticado con pseudocoxalgia, y que el 20 de junio del mismo año fue intervenido quirúrgicamente, por lo que recibió incapacidades con prórrogas hasta el 20 de agosto de 2016. En el año 2017, se le practicaron radiografías y resonancias, y el 16 de mayo de 2018 fue sometido a una intervención quirúrgica en la cadera derecha, permaneciendo incapacitado hasta el 15 de junio de 2018. Posteriormente, se le diagnosticó lumbalgia por discopatía, y estuvo incapacitado del 13 al 17 de mayo de 2019. Asistió a diversos controles médicos y fue incapacitado nuevamente del 12 al 14 de junio de 2019. El 18 de junio de 2019, le realizaron un bloqueo epidural central y se recomendó control en tres semanas, motivo por el cual fue incapacitado un día, ya que debía guardar reposo absoluto.

Manifestó que el 20 de junio de 2019 el empleador decidió dar por terminado su contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, que solo pudo continuar pagando medicina prepagada hasta abril de 2021, y que ha seguido con los tratamientos médicos luego del despido. Agregó que la demandada no solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para efectuar la terminación, y que al momento de esta se encontraba en controles médicos y con cirugías pendientes.

En providencia del 1 de agosto de 2024, se **TUVO POR NO CONTESTADA** la demanda por parte de ASTRAZENECA COLOMBIA S.A.S. (Archivo 09).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 12 de febrero de 2025, condenó a la demandada al pago de la

indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada y absolvió a AstraZeneca Colombia S.A.S. de las demás pretensiones en su contra.

Como fundamento de su decisión, precisó que dentro de las pruebas aportadas al proceso, el demandante allegó certificación expedida por el área de Recursos Humanos de la sociedad encartada, en la que consta que prestó sus servicios desde el 4 de mayo de 2012 hasta el 20 de junio de 2019, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de Representante de Ventas Respiratorias, con un último salario de \$5.699.518, y que el motivo de retiro fue sin justa causa.

De manera que, con la mentada certificación, se logra demostrar el vínculo laboral entre el actor y la sociedad demandada en las condiciones previamente referidas. Prueba con la cual, a su vez, se concluye que la desvinculación laboral fue producto de la decisión unilateral del empleador.

Respecto de las pretensiones principales relacionadas con el reintegro y sus efectos, la Juez citó la sentencia SU-049 de 2017 y la SL1152 de 2023. Adujo que, en el proceso, no se logran probar los supuestos de hecho del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, que el accionante fue despedido por razón de una situación de discapacidad, lo cual descarta la presunción de que la desvinculación haya sido discriminatoria.

Ahora bien, si se revisa en conjunto el acervo probatorio aportado por la parte actora, dentro del cual obra, de manera parcial, la historia clínica del demandante, se encuentra que, en primer lugar, las evidencias médicas no corresponden a la fecha del despido; en segundo lugar, no se observan anotaciones médicas dirigidas a recomendaciones laborales ni órdenes al empleador relacionadas con la reubicación del trabajador, o que limitaran el desempeño de sus funciones en cantidad o modalidad de trabajo.

En tercer lugar, en el archivo número 3 del proceso, reposa el certificado de incapacidades emitido por la EPS Sanitas con fecha 5 de noviembre de 2019, en el que consta que la última incapacidad concedida al actor tuvo lugar entre el 12 y el 14 de junio de 2016, es decir, con anterioridad a la finalización del contrato, la cual ocurrió el 20 de junio del mismo año. Aun si se hubiera encontrado en incapacidad temporal en esa fecha, ello no desvirtuaría la decisión de desvincular al colaborador.

Por otro lado, en la demanda se alude a hechos relacionados con situaciones médicas del actor acaecidas con posterioridad al despido, tales como controles, exámenes, procedimientos, terapias, remisiones y especialistas, así como que se encontraba pendiente la orden del médico tratante para la

calificación de la pérdida de capacidad laboral. Sin embargo, estos hechos por sí solos no conducen de manera definitiva y determinante a concluir que el actor era destinatario de la protección de la garantía otorgada por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es decir, que se encontraba inmerso en una situación de estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior permite concluir que el empleador no estaba obligado a solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para prescindir de su colaborador, y por tanto, el reintegro solicitado se torna improcedente.

En cuanto a la devolución de los gastos por medicina prepagada y cuotas moderadoras, nótese que dichos conceptos se solicitan desde la fecha de terminación del vínculo laboral hasta el mes de abril de 2021, es decir, no se pretende el reembolso por gastos generados mientras estuvo vigente la relación laboral. Ahora bien, ante la improcedencia del reintegro, tampoco proceden dichos reembolsos, toda vez que el empleador no está obligado a cubrirlos en ausencia de vínculo laboral, y en gracia de discusión, tampoco se demostró la causación de perjuicio atribuible a la demandada por la falta de cotizaciones obligatorias al sistema de salud.

Por lo anterior, respecto a la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa, recordó que el demandante demostró que el despido fue sin justa causa y que, en su momento, el empleador se comprometió a sufragar la correspondiente indemnización. Sin embargo, no obra constancia alguna que permita concluir que la suma de \$35.687.187, indicada en la liquidación del contrato —documento que reposa en los anexos de la demanda—, haya sido efectivamente pagada al demandante. En virtud de que la carga de la prueba recae sobre quien está obligado a su pago, se ordenó a la sociedad convocada el correspondiente pago a favor del accionante, debidamente indexado.

APELACIÓN

El apoderado de la parte **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación, mediante el cual indicó que, si bien es cierto que el despacho hizo un análisis sobre la situación de salud de su representado, de manera sorpresiva tomó como única referencia la primera cirugía. Sin embargo, el demandante fue objeto de dos intervenciones quirúrgicas: la primera, llevada a cabo el 20 de junio de 2016, y una segunda, correspondiente a una cirugía de cadera realizada el 16 de mayo de 2018, la cual presentó complicaciones en el posoperatorio.

Este último procedimiento quirúrgico le generó una incapacidad inicial por 30 días, que posteriormente fue prorrogada desde el 15 de junio hasta el 14 de julio de 2018. Finalizada esta incapacidad, se hicieron frecuentes los controles médicos, y más adelante el demandante fue nuevamente incapacitado por cinco días, entre el 13 y el 17 de mayo de 2019.

El 6 de junio de 2019, el señor Carlos Pérez asistió a la clínica Sanitas para la realización de exámenes médicos, los cuales concluyeron que padecía de una discopatía y espondilopatía degenerativa lumbar. Posteriormente, el 12 de junio de 2019, fue valorado por ortopedia, donde los exámenes practicados arrojaron un diagnóstico de lumbociática con una evolución aproximada de tres meses. A raíz de este diagnóstico, fue nuevamente incapacitado por dichas patologías por un período de tres días, del 12 al 14 de junio de 2019. El 17 de junio de ese mismo año asistió nuevamente a Sanitas para exámenes radiológicos.

Por esta razón, al momento de presentar los alegatos de conclusión, se señaló que el demandante venía desarrollando enfermedades conexas como consecuencia de la patología principal. Es apenas evidente que, si el señor debía cargar durante largas jornadas maletines bastante pesados, dicha actividad contribuyó al desarrollo de las patologías durante la vigencia de la relación laboral. Esto no deja duda de que se trataba de enfermedades conexas a una condición médica principal.

En el concepto médico del 18 de junio de 2019, el médico tratante dejó recomendaciones y ordenó un control médico a realizarse en tres semanas. Es precisamente aquí donde se advierte una violación por la vía directa en cuanto a la valoración de la prueba, puesto que, días antes de la terminación del vínculo laboral, ya existían controles médicos relacionados con la columna vertebral, y, posteriormente al despido del 20 de junio de 2019, el demandante continuó con tratamientos médicos, evidenciándose un agravamiento de sus patologías. A esto se suma que el 18 de junio de 2019, fue incapacitado nuevamente por un día, debido a un procedimiento médico programado para esa fecha. Los controles continuaron incluso después del despido.

No cabe duda, entonces, de que al momento de la terminación del contrato, el demandante se encontraba en tratamiento médico, bajo seguimiento y control, debido a la evolución desfavorable de su condición de salud. Por lo tanto, no puede descartarse que el despido se produjo con ocasión de la enfermedad que aquejaba al trabajador.

ALEGACIONES

El apoderado de la **DEMANDANTE** allegó escrito de alegaciones finales, sin embargo, en dicho escrito no se evidencian los motivos de las alegaciones.

PROBLEMA JURÍDICO

Establecer si el demandante contaba con estabilidad laboral reforzada al momento del despido y, en consecuencia, determinar si hay lugar a ordenar su reintegro y el pago de acreencias laborales dejadas de percibir desde su despido y hasta el reintegro.

CONSIDERACIONES

Elementos de prueba relevantes:

Carpeta 03

- Historia clínica del demandante.
- Carta de terminación del contrato de trabajo.
- Certificación de incapacidades.
- Certificación laboral.
- Certificado de aportes a salud.
- Contrato de trabajo.
- Liquidación del contrato.
- Documentos de la situación de salud del demandante.

Caso concreto

En el presente asunto no está en discusión que entre el señor Carlos Andrés Pérez y AstraZeneca Colombia S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente entre el 04 de mayo de 2012 hasta el 20 de junio de 2019, el cual terminó de forma unilateral por empleador y sin justa causa, lo cual se desprende del contrato de trabajo aportado, la liquidación de dicho contrato, la comunicación de terminación unilateral del contrato de trabajo y la certificación laboral.

Dicho ello, el problema que tiene la atención de esta Sala se centra en establecer si el demandante acreditó alguna condición de salud para el momento del despido que tornara en ineficaz la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.

Al respecto, indica esta Colegiatura que la Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador en condiciones de discapacidad o de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores en condición de discapacidad debe ser diferente al que se les otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango Constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada, pero no necesariamente con una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 2018¹, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral manifestó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos en que se compruebe que el despido se efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria *“cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.”*

Mediante sentencia SL1152- 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dispuso:

“La jurisprudencia vigente de la Sala, por mayoría, tiene asentado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente que, al momento del despido,

¹ Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa (CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021).

....

Posteriormente, con la expedición de la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

...

Dicha convención «configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad» (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

...

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

...

Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.

...

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;

(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”

Ahora, si bien es claro que el despido de un trabajador que se encuentra en condición de discapacidad o de limitación para laborar es un motivo de sospecha de discriminación, lo es también que ello no es suficiente para la procedencia del reintegro deprecado, puesto que la Corte Constitucional ha fijado las reglas esenciales para que se predique la vulneración de la estabilidad laboral reforzada, por ejemplo, en la sentencia T-111-12 así: *“(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor.”*

En ese orden de ideas, si bien la Ley 361 de 1997 no determina los extremos de la limitación severa o profunda, es de anotar que se debe tener en cuenta la jurisprudencia de la Corte Constitucional, sentencia SU-049 de 2017, cuando señala que el estado de salud de quien pretende el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad física, exige que dicho estado de salud sea de tal magnitud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Descendiendo al caso de autos, se advierte que, con el fin de determinar el estado de salud del demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, esto es, el 20 de junio de 2019, se procede a verificar las pruebas documentales obrantes en el expediente, así:

Se evidencia que el 8 de septiembre de 2014 el demandante consultó al médico por un dolor lumbar que ya presentaba previamente, con tres años de evolución, es decir, desde antes de iniciar a laborar para la demandada;

que el 9 de octubre de 2015 se le realizó un examen ocupacional, en el cual se concluyó que estaba “APTO PARA DESEMPEÑAR EL CARGO CON PATOLOGÍA QUE NO LIMITA SU LABOR”; que en el año 2016 fue intervenido quirúrgicamente, y que el 16 de mayo de 2018 fue sometido a una cirugía ambulatoria con diagnóstico prequirúrgico M169 – Coxartrosis.

De conformidad con la historia de incapacidades expedida por la EPS Sanitas, se evidencia que las únicas incapacidades presentadas durante el año 2018 fueron consecuencia de dicha cirugía, y comprendieron el periodo del 16 de mayo al 13 de agosto de 2018.

De esa misma certificación se extrae que la última incapacidad otorgada por la EPS antes del despido fue del 12 al 14 de junio de 2019, con anterioridad a esa incapacidad se reportó otra por cinco días en enero de ese mismo año. Asimismo, se observa que las incapacidades presentadas en 2019 fueron por códigos de diagnóstico distintos (H110, S618 y M544).

En ninguno de los documentos antes referidos se logró establecer que, para el momento del despido, el demandante presentara alguna discapacidad que le impidiera realizar sus labores. Si bien no se desconoce que, durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador presentó dolores lumbares y fue sometido a exámenes médicos y procedimientos quirúrgicos, lo cierto es que no se evidenciaron incapacidades permanentes que limitaran el desarrollo de sus funciones. Tampoco se acreditó la existencia de recomendaciones médicas dirigidas al empleador sobre medidas que debieran adoptarse en razón de su estado de salud y el desempeño de sus labores. El hecho de que el médico le hubiera prescrito una cita de control no constituye, en sí misma, una recomendación médico-laboral.

Lo que quedó demostrado dentro del plenario es que, al momento del despido, el demandante no contaba con ninguna incapacidad permanente que le impidiera el desarrollo normal de sus funciones, ni con recomendación médico-laboral ni con restricción médica alguna para el desempeño de su cargo, pues no existe documento alguno que así lo demuestre, pues más allá de las presunciones elevadas por el apoderado del demandante, se recuerda que las pretensiones y decisiones deben estar debidamente soportadas en pruebas y no se pueden basar únicamente en el dicho de las partes.

En ese orden de ideas, se colige que el demandante no acreditó el cumplimiento de los requisitos establecidos por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ni por la Corte Constitucional, en tanto no se demostró que, para el momento del despido, padeciera una

situación de salud que le impidiera realizar las labores para las cuales fue contratado. En consecuencia, no se configura la presunción de discriminación con ocasión de su estado de salud al momento de la finalización del vínculo laboral.

Por esas razones, y teniendo en cuenta que no existen otros puntos objeto de apelación, se concluye que hay lugar a confirmar la decisión de primera instancia y negar la pretensión de reintegro junto con aquellas que de ella se derivan.

COSTAS no se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

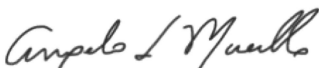
En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

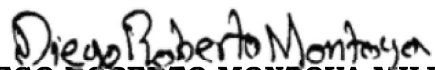
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 12 de febrero de 2025 por el Juzgado Veintiocho (28) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en la presente instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: MANUEL FERNANDO SEPULVEDA MEDINA

DEMANDADO: CASANOVAS HOTELES S.A.S.

RADICACIÓN: 11001 31 05 014 2022 00153 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a estudiar el recurso de apelación presentado por los apoderados de las partes contra la sentencia proferida el 04 de febrero de 2025 por el Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo vigente desde el 31 de agosto de 2013 hasta el 21 de enero de 2020, que el salario devengado fue de \$3.800.000 mensuales, que durante toda la relación laboral se omitió el pago de prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema integral de seguridad social y, en consecuencia, se condene a la demandada al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes a pensión, indemnización moratoria, sanción moratoria por no consignación de las cesantías, se falle de forma ultra y extra petita y se condene en costas.

Como sustento de sus pretensiones, señaló que laboró para la empresa demandada desde el 31 de agosto de 2013 hasta el 21 de enero de 2020; que el contrato se pactó de forma verbal y a término indefinido; que el 17 de septiembre de 2018 decidió dar por terminado el contrato de trabajo de

manera motivada, debido a que su empleador incumplió con lo acordado; que, a pesar de la terminación motivada del contrato, continuó prestando sus servicios personales bajo las órdenes de su empleador; que el salario era variable y, en promedio, correspondía a la suma de \$3.800.000 mensuales; que el 21 de enero de 2020 presentó renuncia motivada; que el 14 de agosto de 2020 elevó una petición ante su empleador solicitando el reconocimiento y pago de las acreencias laborales adeudadas para esa fecha; que el 7 de septiembre de 2020 la demandada emitió respuesta negándose a sus peticiones; y que el empleador le adeuda todas las acreencias laborales y actuó de mala fe (archivo 4 y 12).

CASANOVAS HOTELES S.A.S. se opuso a todas las pretensiones de la demanda bajo el argumento que no se encuentra acreditada la relación laboral, tampoco los extremos temporales, ni el monto del salario, por lo que no se puede establecer que se le adeuda el pago de acreencias laborales.

Propuso las excepciones de fondo que denominó conformación del defecto procesal Ad Probationem, en el escrito de demanda y los medios de prueba de la parte demandante del proceso laboral No. 11001310501420220015300, prescripción y falta de jurisdicción (archivo 14).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 04 de febrero de 2025, declaró que entre las partes existió un contrato laboral que inició el 31 de agosto de 2013 y finalizó el 15 de agosto de 2018 y que el salario recibido por el demandante fue de \$3.800.000, declaró parcialmente probada la excepción de prescripción en relación con los emolumentos que incluyen prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones perseguidas en la demanda y condenó a CASANOVA HOTELES S.A.S. al pago de la diferencia en el IBC en los aportes a pensión.

Como fundamento de su decisión, indicó que, teniendo en cuenta que la parte demandada admitió en el escrito de contestación de la demanda que con el accionante existió un contrato de índole laboral que inició el 31 de agosto de 2013 y terminó el 15 de agosto de 2018, fecha en la que presentó renuncia, y que se le pagaron las prestaciones sociales causadas hasta esa data, aportando como prueba un documento que contiene la liquidación de acreencias, así como el pago de las cotizaciones al sistema, dispuso relevarse de analizar el supuesto relativo a la prestación personal del servicio durante dicho periodo.

Así las cosas, en primer lugar, se ocupó de examinar el acervo probatorio para establecer la fecha en que realmente finalizó la relación laboral admitida por la parte demandada; es decir, determinar si después del 15 de agosto de 2018 el accionante ejecutó alguna labor o actividad en beneficio de la sociedad demandada, dado que afirma que, a pesar de haber presentado renuncia en aquella fecha, continuó prestando sus servicios hasta el 21 de enero de 2020. Sin embargo, del análisis del material probatorio aportado por el mismo demandante, la Juez indicó que no se logró acreditar tal circunstancia.

Por tanto, existen razones suficientes para negar las pretensiones derivadas o consecuenciales a la declaración que se pretendía, esto es, la existencia de un contrato de trabajo hasta el 21 de enero de 2020.

En cuanto al salario percibido por el actor durante toda la relación laboral, se afirma en la demanda que ascendía a la suma de \$3.800.000, y el demandante allegó certificación que fue expedida por Lina Andrea Pérez en su calidad de auxiliar administrativa del Departamento de Recursos Humanos de la sociedad demandada, en la que da fe de la existencia del contrato de trabajo y del salario percibido por el actor, haciendo alusión a la suma mensual mencionada. Documento al que se le otorgó pleno valor probatorio, tal como lo ha señalado de forma pacífica la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia del 8 de marzo de 1996, radicación 8360, reiterada, entre otras, en las sentencias CL6621 de 2017 y 1392 del 12 de junio de 2024.

En este caso es evidente que el empleador no aportó prueba alguna para desvirtuar lo certificado por quien expidió el documento señalado. Además, en la contestación de la demanda no se hizo la más mínima alusión a dicha certificación laboral ni fue tachada ni desconocida.

Respecto al pago de prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social, si bien la parte demandada presentó una liquidación de acreencias, lo cierto es que esta solo comprende el cálculo correspondiente a los meses transcurridos del año 2018, esto es, de enero al 15 de agosto de esa anualidad. De dicha documentación no puede concluirse que se pagaron las acreencias generadas entre el 31 de agosto de 2013 y el 31 de diciembre de 2017; además, la liquidación se hizo con base en el salario mínimo, pese a que en el proceso se probó que el actor percibía una remuneración superior.

En consecuencia, corresponde determinar si la demandada está obligada a pagar los emolumentos causados entre el 31 de agosto de 2013 y el 31 de

diciembre de 2017, y si procede ordenar la reliquidación de las acreencias generadas en 2018, dado que se liquidaron con el salario mínimo legal vigente para esa anualidad.

Para lo anterior, resulta necesario pronunciarse primero respecto de la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada.

El artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, reiterado por el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, regula esta materia. Tras la revisión del proceso, no se estableció que el demandante hubiera presentado reclamación a la demandada por el pago de las prestaciones sociales adeudadas. Si bien se aportó junto con la demanda un derecho de petición fechado el 19 de agosto de 2020, del contenido del mismo no surge que haya hecho referencia a los rubros reclamados en este juicio. En dicho derecho de petición solo se solicitó el pago de comisiones y salarios que, según el demandante, se le adeudaban por la venta de boletas para funciones de obras de teatro realizadas en las ciudades de Yopal y Santa Marta a finales de 2019 y 2020. Por tanto, esa reclamación no produce efecto procesal respecto al contrato laboral que tuvo vigencia entre el 31 de agosto de 2013 y el 15 de agosto de 2018. En consecuencia, el juzgado debe tomar como fecha relevante la de presentación de la demanda para efectos de contabilizar la interrupción de la prescripción.

De acuerdo con lo anterior, como se observa en el archivo digital 6, la demanda fue presentada el 26 de abril de 2022, fecha a partir de la cual se interrumpió la prescripción. Se concluye que las prestaciones sociales, vacaciones y sanciones o indemnizaciones reclamadas se encuentran cobijadas por el fenómeno jurídico de la prescripción, toda vez que para esa fecha ya habían transcurrido más de los tres años establecidos en las normas sustantivas y procesales del trabajo, incluyendo la suspensión de términos judiciales decretada por el Consejo Superior de la Judicatura con ocasión de la pandemia de la COVID-19.

Por lo anterior, hay lugar a declarar parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de todas las obligaciones de pago de emolumentos laborales reclamadas en la demanda.

En cuanto a los pagos al sistema de seguridad social, junto con la contestación de la demanda se allegaron certificaciones de aportes realizados por estos periodos, por lo que se tiene demostrado que la demandada cumplió con esta obligación legal. No obstante, de la revisión de las mismas se concluye que las cotizaciones se efectuaron con un IBC correspondiente al salario mínimo y no con el salario realmente percibido y

probado en el proceso, que fue de \$3.800.000. Dado que los derechos pensionales son imprescriptibles, habrá de condenarse a la demandada a pagar a la administradora de pensiones correspondiente la diferencia existente entre los pagos realizados y los que debieron efectuarse, según el cálculo actuarial que esta efectúe.

APELACIÓN

DEMANDANTE señaló como punto de apelación la prescripción, indicando respecto a la apreciación probatoria que se hace sobre la solicitud del trabajador de pago de salarios, si bien no emplea una jerga laboral o legal estrictamente explícita, se considera que cumple cabalmente con los requerimientos establecidos en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo. Este cumplimiento suspende la prescripción de los tres años, lo que coloca la reclamación dentro del término para haber solicitado sus derechos laborales, incluidos las prestaciones sociales y demás reclamaciones planteadas en la demanda.

DEMANDADA señaló no estar de acuerdo con la condena a pagar al fondo pensional la diferencia existente entre los pagos efectuados a la Seguridad Social por concepto de un salario mínimo y la diferencia con respecto a los \$3.800.000 que, en apariencia, el demandante demuestra que fueron pagados.

Es cierto que la señora Lina Cano, asistente administrativa de la sociedad, expidió una certificación al respecto; sin embargo, no es ella quien está llamada a representar la sociedad, ya que no es trabajadora de dirección, confianza ni manejo de la institución.

Por otro lado, se considera que hubo una indebida representación legal, lo cual no fue debidamente manifestado en la contestación de la demanda.

Asimismo, hubo una situación que impidió demostrar que, si bien existió un contrato laboral entre 2013 y 2018 y se cumplieron todas las obligaciones derivadas de dicho contrato, no hubo la oportunidad de hacerlo debido a que el apoderado anterior omitió la citación de testigos y la realización del interrogatorio de las partes en la audiencia de pruebas, presentándose en dicha audiencia sin ellos, alegando que no había podido comunicarse con ellos. En consecuencia, la sociedad demandada no pudo demostrar de manera efectiva la situación que se le estaba presentando, la cual era contraria a las pretensiones del demandante.

Casanovas Hotel S.A.S. otorgó un poder especial a un abogado que, además de no representar debidamente a la sociedad, dejó a la empresa sin representación previa a la audiencia de juzgamiento. Esto impidió demostrar que la señora Lina Cano, en su calidad de representante administrativa en ese momento, no tenía facultades para expedir la certificación y que el salario mencionado en la misma no era correcto. De haber contado con dicha representación, se hubiera podido demostrar que sí se cumplieron todas las prestaciones.

ALEGACIONES

La apoderada de **CASANOVAS HOTELES S.A.S.** allegó escrito de alegaciones finales, por medio del cual solicitó que se revoque parcialmente la sentencia respecto a la condena por diferencias de aportes, manteniéndose en lo demás la decisión de primera instancia.

Fundamentó su petición en que la certificación que sirvió de base para esa decisión fue expedida por una auxiliar administrativa (Lina Andrea Pérez Timote), quien no tenía calidad de representante legal ni la facultad para certificar salarios a nombre de la empresa, y, además, lo hizo por solicitud expresa del demandante, como se prueba con correos electrónicos aportados.

Señaló que, en realidad, el salario devengado por el demandante era equivalente al salario mínimo legal mensual vigente para la época, y que sobre esa base se realizaron correctamente los aportes a la seguridad social. Argumentó además que la falta de práctica de pruebas esenciales (como el testimonio de Lina Andrea Pérez) se debió a una grave omisión del apoderado judicial de la sociedad, quien incumplió con su deber de notificar la nueva fecha de audiencia tanto a los testigos como al representante legal, conforme lo establece el artículo 78 del Código General del Proceso. Esta situación privó a la empresa de demostrar en juicio que la certificación no era veraz ni vinculante.

Finalmente, reiteró que el juez de primera instancia se basó en una prueba irregular, carente de legitimidad y emitida por una persona no facultada, lo que generó un perjuicio grave a la demandada. Por todo ello, solicitó que se revoque parcialmente la condena al pago de la diferencia en los aportes a seguridad social y que en lo demás se confirme la sentencia impugnada.

El apoderado del **DEMANDANTE** allegó escrito de alegaciones finales, por medio del cual adujo que el juez de primera instancia incurrió en un error al valorar las pruebas, pues desconoció elementos documentales claves,

como el informe de entrega de enero de 2020 y las consignaciones bancarias, que demuestran que la prestación personal de servicios por parte del demandante se extendió hasta enero de 2020 y no solo hasta 2018. Resaltó que dicho informe detalla gestiones realizadas por el demandante, mientras que las consignaciones bancarias realizadas por Casanovas Hoteles S.A.S. evidencian pagos regulares durante varios años, coherentes con la existencia de una relación laboral continua.

Además, argumentó que el juez desconoció la presunción legal de existencia de contrato de trabajo establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo. Una vez demostrada la prestación personal del servicio y la remuneración, correspondía al empleador probar que la relación tenía naturaleza distinta a la laboral, lo cual no hizo, pues incluso desistió de las pruebas testimoniales que podían haber sustentado su posición.

Finalmente, señaló que hubo un error al aplicar las reglas de prescripción, pues el juez no tuvo en cuenta la interrupción de la reclamación administrativa directa presentada por el demandante en agosto de 2020. Según el apoderado, esta reclamación interrumpió eficazmente la prescripción trienal, por lo que debieron reconocerse los derechos causados desde agosto de 2017 hasta la terminación del vínculo en enero de 2020, incluyendo cesantías, vacaciones, primas de servicio e intereses.

En consecuencia, el demandante solicita que se revoque parcialmente la sentencia de primera instancia, se declare que el vínculo laboral existió hasta enero de 2020, se reconozcan y paguen las prestaciones sociales y demás derechos reclamados no prescritos, y se condene a la demandada al pago de los valores correspondientes.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si el salario del demandante corresponde al indicado en la certificación laboral allegada y si operó la excepción de prescripción sobre las acreencias laborales reclamadas.

CONSIDERACIONES

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 03

- A folios 1-2, certificación laboral suscrita por la auxiliar administrativa de la empresa demandada.

- A folios 3-6, derecho de petición recibido por la demandada el 14 de agosto de 2020.
- A folios 7-10, respuesta al derecho de petición.
- A folios 12-17, informe de entrega enviado por correo electrónico del 21 de enero de 2020.
- A folios 18-63, extractos bancarios.
- A folios 73-80, pruebas aportadas mediante mensaje de datos.

Archivo 15

- A folio 1, liquidación del contrato.
- A folios 2-11, certificado de aportes al sistema de protección social.
- Interrogatorio rendido por el demandante.

Caso concreto

En primer lugar, se advierte que en el presente asunto no fue objeto de apelación que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 31 de agosto de 2013 y finalizó el 15 de agosto de 2018, por lo que dicha decisión se mantendrá incólume.

Ahora, si bien no se desconoce que el apoderado de la parte demandante en su escrito de alegaciones finales señaló que el contrato de trabajo entre las partes se extendió hasta enero de 2020, lo cierto es que ello no fue objeto de apelación al momento de sustentar el recurso contra la sentencia que se profirió en audiencia, por lo que se recuerda que los alegatos de segunda instancia regulados por el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022 corresponden a la intervención que hace el abogado sobre el análisis de los hechos a la luz de las pruebas producidas en el proceso, en aras de demostrar su teoría del caso. No es una oportunidad para agregar puntos o materias de inconformidad (CSJ SL120-2020).

Así las cosas y en atención a lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo de la Seguridad Social¹ se procederá con el estudio de las inconformidades realizadas en audiencia al momento de presentar y sustentar el recurso de apelación por el apoderado del demandante y la apoderada de la empresa demandada.

¹ ARTÍCULO 66-A. PRINCIPIO DE CONSONANCIA. *La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.*

De otra parte, en cuanto al documento que anexó la demandada con los alegatos de conclusión, que hace referencia a un correo electrónico, se le indica que, de conformidad con el trámite de segunda instancia previsto en el artículo 82 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, “Las partes no podrán solicitar del Tribunal la práctica de pruebas no pedidas ni decretadas en primera instancia.”, por lo que no es procedente el decreto de la prueba documental mencionada, en la medida en que no fue solicitada ni decretada en la etapa procesal correspondiente.

Realizadas las anteriores precisiones, se procederá en primer lugar, a verificar el salario devengado por el actor durante la vigencia de la relación laboral, esto es, entre el 31 de agosto de 2013 y el 15 de agosto de 2018.

Así las cosas, se tiene que al plenario se aportó certificación laboral expedida el 17 de septiembre de 2018, suscrita por la señora Lina Andrea Pérez, quien se identificó como auxiliar administrativa del Departamento de Recursos Humanos y con destino a la Embajada de Estados Unidos. En dicho documento se certificó:

*Que el señor: **MANUEL FERNANDO SEPULVEDA MEDINA** identificado con cedula (sic) de ciudadanía No. **80.095.707** de Bogotá, trabaja en esta compañía desempeñándose en el cargo de **PRODUCTOR EJECUTIVO** para **CASANOVAS PRODUCCIONES** en las siguientes producciones:*

(...)

Desde el 01 de septiembre de 2013 hasta la fecha, devengando ingresos mensuales de TRES MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS M/C (\$3.800.000.00)

Este documento sirvió como prueba suficiente para que la Juez de primera instancia declarara que el salario devengado por el demandante correspondía a la suma de \$3.800.000 durante toda la relación laboral, es decir, entre el 31 de agosto de 2013 y el 15 de agosto de 2018.

No obstante, la apoderada de la parte demandada, en el recurso de apelación, indicó que la señora Lina, asistente administrativa que suscribió la certificación, no estaba facultada para representar a la sociedad, por cuanto no ostenta la calidad de trabajadora de dirección, confianza o manejo dentro de la institución.

Respecto de las constancias expedidas por el empleador, se debe recordar que la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática al indicar, que el contenido de una certificación laboral se debe tener por cierta porque no se

encuentra justificación que un empleador expida documentos que tienen efectos adversos sobre el mismo; asimismo, esa Corporación ha indicado que la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, lo dicho se puede constatar en la *Sentencia SL6621-2017 Radicación n.º 49346, que rememora las sentencias SL14426-2014, en la que se reiteró el criterio expuesto en los fallos SL 8360, 8 mar. 1996, SL 36748, 23 sept. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010 y SL 38666, 30 abr. 2013, SL, 8 mar. 1996, rad. 8360, reiterada en CSJ SL, 23 sept. 2009, rad. 36748, CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393, y CSJ SL, 30 abr. 2013, rad. 38666.*

En ese orden de ideas, respecto de la mentada certificación, se tiene que, en efecto, esta no fue expedida por una persona que pueda considerarse representante del empleador en los términos del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo², nótese que quien expidió la certificación ejerce un cargo que no cuenta conforme a la norma transcrita funciones de dirección o administración, pues se trata de un auxiliar administrativo.

Adicionalmente, las pruebas que obran en el plenario desvirtúan, sin asomo de duda, el contenido de dicha certificación, toda vez que en el hecho 8 del escrito de subsanación de la demanda, el actor señaló que su salario era variable y que en promedio devengaba la suma mensual de \$3.800.000. En consecuencia, si el salario era variable, no podía ser idéntico todos los meses, y en ese orden se observa de los extractos bancarios aportados por el demandante con los que pretendía acreditar que la relación de trabajo se extendió más allá del año 2018, que no en todos los meses se consignaba valores a su nombre en su cuenta ni que en los meses en que se consignó dichos valores fueron iguales; al punto en que hay extractos trimestrales sin ninguna consignación³ y en otros en los que en dicho trimestre se realizó una sola consignación⁴.

De allí que se desvirtúa que el salario mensual que recibía el actor era la suma de \$3'800.000.

Ahora en aras de determinar el salario promedio devengado por el actor, se encuentra que los diferentes extractos trimestrales bancarios presentados

² Código Sustantivo del Trabajo. **ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL {EMPLEADOR}**. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son representantes del {empleador} y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};

b) Los intermediarios.

³ Archivo 03, anexo demanda, pág. 24, 36, 38.

⁴ Archivo 03, anexo demanda, pág. 18, 21, 33, 61

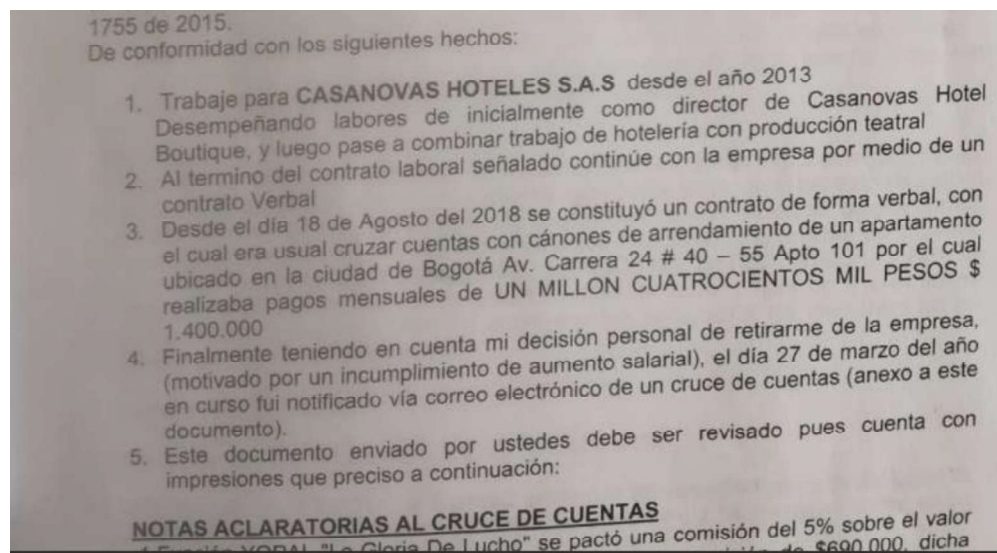
por el actor como prueba no genera certeza, primero porque los valores consignados no se realizaron en todos los meses y en algunos años al promediarse el valor consignado en dicha anualidad no generan ni el salario mínimo mensual legal vigente, y aunque en otras si se establece valores superiores, no es dable desconocer que a través de las consignaciones no solo se paga el salario de un trabajador sino las demás prestaciones y emolumentos a que haya lugar.

En ese orden de ideas, hay lugar a aplicar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – en el sentido de que si no se puede determinar el salario se ha de definir que el trabajador recibió el salario mínimo legal mensual vigente, ello en la medida en que en el presente caso no se discutió la jornada laboral⁵.

Es de anotar que de la lectura del escrito de reclamación, se puede observar que el salario anterior al 18 de agosto de 2018 no se encuentra en discusión, porque en dicho escrito solo se hace referencia a lo sucedido a partir del contrato constituido desde el 18 de agosto de 2018⁶; y respecto del cual se negaron las pretensiones de la demanda, decisión como se expuso en párrafos anteriores no fue refutada a través del recurso de apelación. De esa manera no hay lugar a modificar el ingreso base de cotización con el cual se realizaron los aportes al Sistema de Seguridad Social en pensiones, y se revocará la decisión de primera instancia en ese aspecto.

⁵ SL1219-2025 “De suerte que, como lo tiene asentado esta Sala, si existe certeza de que cumplía una jornada completa, lo que fue así en virtud de la prueba testimonial, se debe tener como retribución devengada el salario mínimo legal mensual de la época (CSJ SL16528-2016)”.

⁶



De otra parte, el apoderado del actor sostiene que las acreencias laborales reclamadas no se encuentran prescritas, toda vez que la prescripción se interrumpió con la petición recibida por la empresa demandada el 14 de agosto de 2020.

Respecto de la interrupción de la prescripción por el simple reclamo al empleador, ha indicado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de manera reiterada que para que una reclamación pueda tener la aptitud jurídica de interrumpir la prescripción, se requiere que contenga un derecho debidamente determinado, lo que exige, por lo menos, que sea mencionado en forma expresa. No es posible, en consecuencia, que el derecho, para estos precisos efectos, pueda ser deducido o extraído a partir de inferencias surgidas de los hechos que den origen a la reclamación (SL3181-2024).

En el mismo sentido, se pronunció la alta Corporación en sentencia SL3402-2024 en virtud de la cual indicó:

Previo al estudio de los derechos, debe tenerse presente que el demandante presentó ante Prosegur SA, el 19 de noviembre de 2015, documento que tituló «Derecho de Petición en agotamiento de la vía administrativa y solicitud de información», pero esta misiva no puede producir la interrupción del término prescriptivo porque no cumplió la exigencia legal de identificar, debidamente determinados, los derechos reclamados, pues se restringió a decir: «Que al momento de su despido no se le cancelaron todas las acreencias laborales a que tenían derecho» (f.º 224 a 226, C. 1, expediente electrónico). (CSJ, SL12900-2014, SL1052-2021, SL5159-2020). En la última providencia inmediatamente citada, la Sala enseñó:

Al respecto, esta Sala ha adoctrinado que con ese «reclamo escrito» lo que el legislador pretendió fue que el empleador, ante el eventual inicio de un proceso judicial, hubiese conocido previamente sobre las acreencias que el trabajador pretendía que le fueran canceladas. De modo que ese «simple reclamo por escrito» puede entenderse como cualquier requerimiento o solicitud por escrito que el trabajador hubiese realizado del derecho debidamente determinado y del que el empleador tuviese conocimiento, incluso, en peticiones realizadas ante autoridades judiciales o administrativas que hubiesen quedado plasmadas de forma escritural (CSJ SL, 2 sep. 2020, rad. 55445). (Subraya la Sala)

Revisada la reclamación presentada por el actor a CASANOVAS HOTELES S.A.S. el 14 de agosto de 2020 (folio 3, archivo 03), se encuentra que no permite evidenciar que el demandante interrumpió la prescripción respecto de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnización moratoria e indemnización por la no consignación de las cesantías que pretende, pues en ningún aparte o pasaje de tal comunicación se hace referencia a estos derechos.

En efecto, el contenido de tal reclamación es del siguiente tenor literal:

1. *Trabaje para **CASANOVAS HOTELES S.A.S** desde el año 2013 Desempeñando labores de inicialmente como director de Casanovas Hotel Boutique, y luego pase a combinar trabajo de hotelería con producción teatral*
2. *Al termino del contrato laboral señalado continúe con la empresa por medio de un contrato Verbal*
3. *Desde el día 18 de Agosto (sic) del 2018 se constituyó un contrato de forma verbal, con el cual era usual cruzar cuentas con cánones de arrendamiento de un apartamento ubicado en la ciudad de Bogotá Av. Carrera 24 # 40 - 55 Apto 101 por el cual realizaba pagos mensuales de UN MILLON CUATROCIENTOS MIL PESOS \$ 1.400.000*
4. *Finalmente teniendo en cuenta mi decisión personal de retirarme de la empresa, (motivado por un incumplimiento de aumento salarial), el día 27 de marzo del año en curso fui notificado vía correo electrónico de un cruce de cuentas (anexo a este documento).*
5. *Este documento enviado por ustedes debe ser revisado pues cuenta con impresiones que preciso a continuación:*

NOTAS ACLARATORIAS AL CRUCE DE CUENTAS

(...)

SOLICITUD:

De manera atenta, solicito por medio de la cuenta de cobro que anexo a este documento, se realice el pago de las comisiones y salarios adeudados en razón al contrato de trabajo celebrado entre nosotros y sin perjuicio de los descuentos que a bien se tengan por los cánones de arrendamiento del bien inmueble antes mencionado, lo anterior por un valor de: \$1.514.746 (UN MILLON QUINIENTOS CATORCE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL PESOS) Además de la solicitud formal de fecha y hora en la cual puedo dirigirme al bien inmueble objeto del arrendamiento para retirar los elementos de mi propiedad que aún se encuentran allí.

Entonces, los pedimentos contenidos en tal reclamación, lejos están de evidenciar que la parte demandante hubiese interrumpido la prescripción en relación con las prestaciones sociales, vacaciones, indemnización moratoria e indemnización por la no consignación de las cesantías, pues independiente de si se uso una “jerga legal” o no, lo cierto es que en dicha petición no se reclamó ninguna de las acreencias laborales que hoy pretende.

Por lo anterior, teniendo en cuenta que la relación laboral finalizó el 15 de agosto de 2018 y la demanda se radicó en línea el 20 de abril de 2022 (Archivo 05), se concluye que se superó el término trienal para que la demanda surtiera los efectos de interrupción de la prescripción y, por ende, los derechos laborales reclamados se encuentran prescritos.

Por las razones expuestas, se modificará la decisión de primera instancia únicamente en cuanto los montos sobre los que se debieron realizar los aportes a pensión para los periodos en los que se acreditó un salario diferente al mínimo.

COSTAS: no se impondrán en esta instancia, por no encontrarse acreditadas conforme al numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el NUMERAL PRIMERO de la sentencia proferida el 04 de febrero de 2025 por el Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas, el cual quedará así:

PRIMERO: DECLARAR *que entre el demandante SEÑOR MANUEL FERNANDO SEPÚLVEDA MEDINA y la Demandada CASANOVA HOTELES S.A.S. existió un contrato laboral que inició el 31 de agosto de 2013 y finalizó el 15 de agosto del año 2018, percibiendo el salario mínimo legal para cada anualidad, según lo indicado en la parte motiva de este proveído.*

SEGUNDO: REVOCAR los NUMERALES SEGUNDO, CUARTO y QUINTO de la sentencia proferida el 04 de febrero de 2025 por el Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

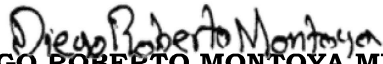
TERCERO: CONFIRMAR EN TODO LO DEMÁS la sentencia proferida el 04 de febrero de 2025 por el Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas,

CUARTO: SIN COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: GLORIA AMPARO RENGIFO BARROSO

DEMANDADO: ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES –
COLPENSIONES – y ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y
CENSANTIAS PROTECCIÓN S.A

RADICACIÓN: 11001 31 05 013 2021 00576 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de COLPENSIONES respecto de la sentencia proferida el 25 de febrero de 2025 por el Juzgado Trece (13) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende que se declare que se encontraba en situación de multi vinculación en vigencia del Decreto 3995 de 2008, que se encuentra válidamente vinculada a PROTECCIÓN en aplicación del inciso tercero del artículo 2 del Decreto 1995 de 2008, que se declare nulo el traslado de las cotizaciones a COLPENSIONES en diciembre de 2019, que tiene derecho a que PROTECCIÓN le reconozca la pensión mínima de vejez desde el 1 de marzo de 2019 y, en consecuencia, se condene a COLPENSIONES a trasladar las cotizaciones a PROTECCIÓN, se condene a PROTECCIÓN S.A. al pago de la pensión mínima de vejez a partir del 1 de marzo de 2019, se condene a protección al pago indexado del retroactivo, se condene al reconocimiento y pago de los intereses de mora y a las costas judiciales.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que nació el 25 de septiembre de 1960, que cotizó un total de 1.177,57 semanas, que cotizó al RPM desde el 08/05/1985 hasta el 31/12/1994, que inició la cotización al RAIS entre el 01/08/1996 hasta el 28/02/2019 a través de la AFP PROTECCIÓN, que por desconocimiento nunca suscribió formulario de traslado al RAIS, que mediante petición del 20 de febrero de 2019 solicitó ante PROTECCIÓN el reconocimiento de la pensión de vejez, que la demandada nunca dio respuesta formal y por escrito, que de forma verbal se le informó que se encontraba en situación de múltiple vinculación y que se remitieron sus cotizaciones a COLPENSIONES en diciembre de 2019, que COLPENSIONES no accedió a la petición de envío de las cotizaciones devuelta a PROTECCIÓN (archivo 01 y 06).

PROTECCIÓN S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda y argumentó que a pesar de que la demandante realizó aportes en dicha AFP, no fue suficiente para que se consumara en una válida y vigente afiliación al RAIS, toda vez que al momento de la verificación en la base de datos y en la página SIAFP se encontró que existe mayor número de aportes al RPM tal como lo establece el Decreto 3995 de 2008.

Por lo anterior, indicó que no es posible acceder al reconocimiento de la garantía de pensión mínima, ya que la demandante se encuentra válidamente afiliada al Régimen de Prima Media.

Presentó las excepciones de fondo que denominó falta de causa legítima para pedir, inexistencia de la obligación, el hecho de un tercero, cobro de lo no debido, buena fe de parte de la demandada, prescripción y la innominada o genérica (archivo 08).

COLPENSIONES se opuso a las pretensiones en su contra y precisó que los afiliados son libres de escoger el régimen pensional al cual deseen afiliarse, hecho que sucedió en el presente asunto, puesto que la demandante por su propia voluntad decidió efectuar aportes al RPM.

Presentó las excepciones de fondo que denominó ausencia de los requisitos exigidos por la ley para obtener la nulidad y/o ineficacia de traslado de régimen, prescripción, buena fe y la genérica (archivo 15).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Trece (13) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 25 de febrero de 2025, declaró que la demandante se encuentra válidamente afiliada al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a

través de DAVIVIR, hoy PROTECCIÓN, desde el 30 de agosto de 1996, y que nunca existió multi afiliación. En consecuencia, condenó a COLPENSIONES a devolver la totalidad de los dineros cotizados por la demandante a la AFP PROTECCIÓN; reconoció a la actora el derecho a la pensión de garantía mínima a partir del 1 de marzo de 2019; condenó a PROTECCIÓN a pagar el retroactivo pensional con cargo a sus propios recursos y a pagar los intereses moratorios desde el 20 de junio de 2019 y hasta que se haga efectivo el pago. También impuso condena en costas a las entidades demandadas.

Como fundamento de su decisión, la Juez *A quo* indicó que el artículo 17 del Decreto 692 de 1994 prohibió la múltiple afiliación entre los regímenes pensionales, pero, en caso de que ello ocurriera, se establecieron reglas claras para su resolución. En particular, se precisó que cuando el afiliado cambie de administradora dentro de los términos legales, la última afiliación será la válida. Las demás afiliaciones no tendrán validez y los saldos deberán ser transferidos a la administradora válida, en los términos y plazos fijados por la Superintendencia Bancaria.

En esa misma línea, los artículos 11 y 15 del mismo decreto contemplaron dos escenarios: i) quienes estaban afiliados al ISS hasta el 31 de marzo de 1994 podían permanecer allí y optar por el traslado en cualquier momento, y ii) quienes realizaron su afiliación inicial tras la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993 solo podían trasladarse una vez transcurridos tres años, plazo que fue ampliado a cinco años por el artículo 2 de la Ley 797 de 2003. El Decreto 3995 de 2008 también reguló expresamente la forma de resolver la multi afiliación, en su artículo 2.

De la historia laboral de la demandante se advierte que estuvo afiliada al régimen de prima media administrado por el entonces ISS desde el 8 de mayo de 1985 hasta octubre de 1988. Luego, cotizó a otra entidad de previsión social desde mayo de 1989 hasta marzo de 1992, y retornó al ISS el 16 de septiembre de 1993. Por otra parte, se acreditó que la afiliación al RAIS tuvo lugar el 30 de agosto de 1996 a través de la AFP DAVIVIR (hoy PROTECCIÓN), según el formulario de afiliación y el certificado SIAFP.

Así las cosas, la normatividad aplicable al caso es el Decreto 692 de 1994, vigente al momento de la afiliación de la actora al fondo privado.

Al haber estado la demandante afiliada al ISS antes del 31 de marzo de 1994, podía trasladarse de régimen sin estar sujeta al término mínimo de permanencia de tres años. Por ello, su traslado al RAIS en agosto de 1996 fue válido. Posteriormente, efectuó un traspaso horizontal dentro del mismo

régimen hacia PROTECCIÓN el 5 de diciembre de 1997, lo cual confirma la validez de su afiliación al RAIS.

Debe aclararse que, aunque existe un formato de afiliación a PROTECCIÓN suscrito el 12 de junio de 1997, el mismo no se hizo efectivo, de acuerdo con la constancia SIAFP, en la cual no figura dicho registro.

Asimismo, no existe prueba documental que acredite que la demandante solicitó el retorno al régimen de prima media. Dado que la actora alega no haberse trasladado nuevamente al régimen público, se trata de una negación indefinida, la cual no requiere prueba, conforme al artículo 167 del Código General del Proceso. Por el contrario, era carga de COLPENSIONES acreditar tal hecho. No obstante, pese a haber sido requerida, la entidad no allegó prueba alguna al respecto.

En ese sentido, y según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia SL2259-2022), no puede predicarse multi afiliación cuando no existen elementos que la justifiquen.

Además, se verificó que la actora realizó cotizaciones continuas a PROTECCIÓN hasta febrero de 2019 y solo fue hasta cuando la demandante elevó solicitud de reconocimiento pensional, que la AFP inició un procedimiento administrativo por presunta multi afiliación, resuelto el 3 de diciembre de 2019 a favor de COLPENSIONES, con efectos retroactivos al 10 de mayo de 2000.

Del análisis anterior se concluye que no existió en ningún momento multi afiliación, pues: i) la actora tenía habilitado el traslado al RAIS en 1996; ii) no se probó una posterior afiliación al régimen de prima media; y iii) la única afiliación válida y continua fue con DAVIVIR/PROTECCIÓN. Incluso, COLPENSIONES devolvió los aportes que fueron mal consignados durante los periodos mayo de 2000 a marzo de 2001, como consta en los folios 588-589 del PDF 16 de la historia laboral. En consecuencia, no era procedente resolver una multi afiliación inexistente.

Así las cosas, no existía justificación válida para que las entidades pensionales trasladaran los dineros de la cuenta individual de la actora en PROTECCIÓN a COLPENSIONES. Por tanto, se condena a esta última a restituir la totalidad de los dineros cotizados desde la fecha señalada.

Respecto a la pensión de garantía mínima de vejez, el despacho consideró lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 100 de 1993, que establece dicha garantía para los afiliados al RAIS que no alcanzan los requisitos para

pensión de vejez del artículo 64, pero que sí cumplen con 57 años de edad en el caso de las mujeres y 62 en hombres, y un mínimo de 1.150 semanas cotizadas. Esta garantía es reconocida por las oficinas de bonos pensionales del Ministerio de Hacienda, conforme al Decreto 832 de 1996, recogido en el Decreto 1833 de 2016.

La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1898-2024, reafirmó que los fondos privados deben reconocer provisionalmente esta pensión cuando se cumplan los requisitos, aun cuando el trámite ante el Ministerio no se haya concluido. De acuerdo con dicha jurisprudencia, el juez puede ordenar el pago temporal de esta garantía con cargo a los recursos de la AFP, para evitar que el afiliado sufra un perjuicio por la negligencia del fondo.

En el caso concreto, se acreditó: i) que la demandante cumplió 57 años el 25 de septiembre de 2017; ii) que contaba con más de 1.150 semanas cotizadas desde julio de 2018; iii) que la AFP no había solicitado en su nombre el reconocimiento de la garantía pensional ante el Ministerio de Hacienda, y iv) que la primera solicitud pensional fue presentada el 20 de febrero de 2019.

Así, la actora resulta beneficiaria de la pensión de garantía mínima, y su pago provisional corresponde a PROTECCIÓN, por haber actuado negligentemente al invocar una multi afiliación que no fue probada.

En cuanto a la fecha de disfrute, se tiene que la última cotización fue efectuada el 28 de febrero de 2019, por lo que el reconocimiento pensional procede desde el 1 de marzo de ese año, por el valor de un salario mínimo legal mensual vigente, sobre 13 mesadas, y hasta que el Ministerio de Hacienda otorgue la pensión definitiva.

Sobre el retroactivo, si bien la parte demandada alegó prescripción, se concluye que no hay mesadas afectadas, ya que el derecho era exigible desde el 1 de marzo de 2019, y la demanda fue presentada el 1 de diciembre de 2021, habiendo mediado reclamación previa el 20 de febrero de 2019.

Finalmente, dada la omisión injustificada de PROTECCIÓN al iniciar un trámite innecesario por una multi afiliación inexistente, se accede a la condena por intereses moratorios sobre las sumas adeudadas por concepto de garantía de pensión mínima, desde el 20 de junio de 2019, fecha en que vencía el término para responder a la solicitud pensional de la actora.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En la medida que la decisión de primer grado tiene efectos adversos contra COLPENSIONES esta Sala de decisión surtirá el grado jurisdiccional de consulta conforme a lo estatuido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

ALEGACIONES

La apoderada de la **DEMANDANTE** allegó escrito de alegaciones finales por medio del cual solicitó confirmar la decisión de primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar a cuál régimen se encuentra efectivamente afiliada la demandante, en consecuencia, si hay lugar a ordenar a COLPENSIONES retornar a PROTECCIÓN el valor de los aportes consignados a nombre de la demandante.

Elementos de prueba relevantes

Archivo 01

- A folio 19, cédula de ciudadanía de la demandante donde se acredita que nació el 25 de septiembre de 1960.
- A folio 27, historia laboral Protección.
- A folio 36, reporte de semanas cotizadas en COLPENSIONES.
- A folio 49, CETIL.
- A folio 53, radicación ante Protección de solicitud de garantía de pensión mínima el 20 de febrero de 2019.
- A folio 56, solicitud radicada ante COLPENSIONES el 2 de julio de 2021.
- A folio 96, respuesta de COLPENSIONES.
- A folio 125, formulario de vinculación a DAVIVIR.
- A folio 126, formulario de vinculación a PROTECCIÓN.
- A folio 129 - 142, certificación laboral y constancia de aportes a PROTECCIÓN por parte del empleador.

Archivo 08

- A folio 17, constancia de traslado de aportes.
- A folio 18, reporte estado de cuenta PROTECCIÓN.
- A folio 31, reportes SIAFP.
- A folio 33, respuesta proferida por PROTECCIÓN el 11 de diciembre de 2019.

- A folio 36, comunicación de decisión del conflicto de múltiple vinculación.

Archivo 16

- Expediente administrativo.

Archivo 23

- Respuesta PROTECCIÓN.

Caso concreto:

Para resolver el problema que tiene la atención de esta Sala, en primera medida, de las pruebas allegadas, se evidencia que la demandante inicialmente se vinculó al régimen de prima media, en el cual cotizó desde el 8/05/1985 hasta el 31/12/1994, ello se desprende de la historia laboral allegada por COLPENSIONES actualizada a 24 de mayo de 1994 y de los certificados de tiempos laborados aportados junto con la demanda.

También se advierte que el 30 de agosto de 1996 la demandante firmó formulario de afiliación a DAVIVIR y el 05 de diciembre de 1997 firmó formulario de afiliación con PROTECCIÓN (folio 15 y 16, archivo 08), lo cual también se desprende del reporte SIAFP visible a folio 31 del archivo 08, así:

Hora de la consulta : 7:55:17 AM
Afiliado: CC 51649702 GLORIA AMPARO RENGIFO BARROSO [Ver detalle](#)

Vinculaciones para : CC 51649702							
Tipo de vinculación	Fecha de solicitud	Fecha de proceso	AFP destino	AFP origen	AFP origen antes de reconstrucción	Fecha inicio de efectividad	Fecha fin de efectividad
Vinculación inicial	1996-08-30	2004/04/16	ING			1996-08-31	1998-01-31
Traslado de AFP	1997-12-05	2004/04/16	PROTECCION	ING		1998-02-01	2000-06-30
Traslado regimen	2000-05-10	2019/12/03	COLPENSIONES	PROTECCION		2000-07-01	

3 registros encontrados, visualizando todos registros.
1

Vinculaciones migradas de Manigua para: CC 51649702						
Fecha de novedad	Fecha de proceso	Código de novedad	Descripción	AFP	AFP involucrada	
1996-08-30	1996-10-15	01	AFILIACION	ING		
1997-12-05	1999-11-30	46	CORRECCION FECHA AFILIACION	PROTECCION		
1997-12-05	1999-04-14	03	TRASLADO DE SALIDA	ING	PROTECCION	PROTECCION
1999-04-30	1999-05-01	07	TRASLADO DE ENTRADA	PROTECCION	ING	ING

4 registros encontrados, visualizando todos registros.
1

De lo plasmado en el reporte SIAFP se evidencia que desde agosto de 1996 la demandante se vinculó al régimen de ahorro individual con solidaridad y, que desde febrero de 1998 se encuentra vinculada a PROTECCIÓN.

De igual forma, se acreditó que la demandante radicó solicitud de reconocimiento de garantía de pensión mínima ante PROTECCIÓN el 20 de febrero de 2019, a lo cual respondió la AFP que al verificar las bases de datos

se evidenció multi afiliación con COLPENSIONES por lo que, al resolver el caso, se determinó que se encontraba válidamente afiliada a COLPENSIONES desde el año 2000, por lo que realizó el traslado de aportes a dicha entidad así (folio 17, archivo 08):

Reciba de ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS PROTECCION S.A un cordial saludo,

Para dar trámite a su requerimiento, mediante el cual nos solicita información relacionada con los aportes pagados a la entidad de traslado, nos permitimos informar lo siguiente:

De acuerdo con nuestra base de datos usted presentó afiliación al Fondo de Pensión Obligatoria de ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS PROTECCION S.A desde el 05 de Diciembre de 1997 hasta el 30 de Junio de 2000 fecha en la cual firmó solicitud de traslado de salida a COLPENSIONES.

Durante su permanencia en el Fondo de Pensión Obligatoria, presentó un total de 881,71 semanas acreditadas y se recibieron en su nombre aportes al Sistema General de Pensiones, los cuales fueron trasladados a la entidad en mención, relacionamos a continuación la información de su pago:

FECHA DE PAGO	VALOR	ENTIDAD
20191230	29.449.125,00	COLPENSIONES

Ahora bien, la Juez de instancia determinó que, de conformidad con al material probatorio aportado, la demandante no estuvo inmiscuida en situación de multi afiliación y, por el contrario, su afiliación a PROTECCIÓN es válida, por lo que ordenó a COLPENSIONES la devolución de aportes.

En aplicación del grado jurisdiccional de consulta en favor de COLPENSIONES y, con relación al asunto de la multi afiliación, se advierte que dentro del material probatorio allegado no se evidencia que la demandante luego de su traslado al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad en el año 1996, haya adelantado trámite alguno para retornar al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, por el contrario, de la documental aportada, se evidencia que la demandante inició sus aportes en el Régimen de Prima Media en el año 1985, posteriormente, en 1996, momento para el cual estaba vigente Decreto 692 de 1994¹, se trasladó al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad y ahí permaneció e hizo sus aportes, reiterando que no se evidencia prueba alguna que dé cuenta que en el año 2000 la demandante retornó al Régimen de Prima Media.

¹ **Artículo 17. Múltiples vinculaciones.** Está prohibida la múltiple vinculación. El afiliado sólo podrá trasladarse en los términos de que trata el artículo anterior, sin embargo, cuando el afiliado cambie de régimen o de administradora antes de los términos previstos, será válida la última vinculación efectuada dentro de los términos legales. Las demás vinculaciones no son válidas y se procederá a transferir a la administradora cuya afiliación es válida, la totalidad de saldos, en la forma y plazos previstos por la Superintendencia Bancaria.

Parágrafo. Las administradoras podrán establecer sistemas de control de multiafiliación, sin perjuicio de la facultad de la Superintendencia Bancaria para dirimir, en casos especiales, los conflictos que se originen por causa de las múltiples vinculaciones.

La jurisprudencia ha señalado respecto del Decreto 692 de 1994 que regula dos situaciones fácticas, la primera en relación con las personas que se encuentran vinculadas al ISS antes de 1994 y las que seleccionan un régimen en vigencia de la Ley 100 de 1993, entre otras, en la sentencia SL4335- 2022, radicado 93145, en la que expuso:

“... en sentencia CSJ SL4777-2019, en la que recordó:

Sobre el tema propuesto en el único cargo, desde tiempo atrás esta Sala ha sostenido que el efecto de la afiliación múltiple al sistema pensional, de conformidad con lo establecido en el art. 17 del D. 692/94, es la validez de la última efectuada en los términos legales, de manera tal que una vez definido este aspecto, lo que procede es la transferencia de los saldos a la administradora de pensiones cuya afiliación resulte válida, por cuanto a ésta corresponde asumir el reconocimiento y pago de las prestaciones de invalidez, vejez y muerte.

Ahora bien, conviene precisar que los artículos 11 y 15 del Decreto 692 de 1994, previeron dos escenarios posibles: (i) para los afiliados que estuvieran vinculados al ISS al 31 de marzo de 1994, quienes podían continuar *automáticamente* suscritos a dicha entidad y cambiarse en cualquier tiempo; y (ii) para las personas que hubieran efectuado su selección inicial después de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, quienes solo podían trasladarse luego de transcurridos 3 años de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la mencionada normativa, término modificado por el artículo 2 de la Ley 797 de 2003, el cual se amplió a 5 años.

[...]

Precisado lo anterior, sobre la problemática planteada resulta suficiente traer a colación lo asentado por esta Corporación en sentencia CSJ SL del 4 de jul. 2012, Radicación No. 46106, reiterada en la SL8215-2016, en los siguientes términos:

1.- La múltiple afiliación se presenta cuando no puede ser válida la última si no se realiza dentro de los términos previstos en la ley. El artículo 17 del Decreto 692 de 1994 al prohibir la múltiple vinculación, señaló que el afiliado sólo podrá trasladarse de régimen o de administradora de pensiones, cuando dicho cambio se lleve a cabo en los plazos que para tal efecto se tienen fijados, resultando válida la última vinculación efectuada dentro de los términos legales; las demás no serán válidas ni legítimas, debiéndose proceder a transferir la totalidad de los saldos a la administradora cuya afiliación resulte válida.

2.- Para el traslado de régimen, que es el punto que interesa al recurso extraordinario, una vez efectuada la selección inicial, los afiliados al sistema general de pensiones sólo podrán trasladarse de régimen

transcurridos tres (3) años conforme a lo estipulado en el artículo 15 del Decreto 692 de 1994. Con la entrada en vigencia del artículo 2° de la Ley 797 de 2003, que modificó el literal e) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993, ese término se amplió a cinco (5) años.” (subrayado propio del texto).

Siendo entonces aplicable en el presente caso el primer escenario, esto es, que por encontrarse la demandante vinculada al ISS podía en cualquier momento trasladarse al régimen de ahorro individual con solidaridad y a partir de allí respetar el plazo o de 3 años o 5 años conforme a la normatividad vigente para la fecha del traslado.

Por lo que al revisarse el material probatorio, si bien se observa el traslado al régimen de ahorro individual con solidaridad el 30 de agosto de 1996, cuando no se había cumplido el plazo de tres años señalado en la Ley para realizar traslado de régimen, es de anotar que al encontrarse la demandante previamente afiliada al ISS podía optar por el traslado en un periodo menor al señalado por la norma, y, en consecuencia, no se configuró la situación de múltiple vinculación para esa fecha.

En relación con la información sobre el traslado de régimen realizada por la demandante el 30 de junio de 2000, es de anotar que no se acredita en el expediente el trámite ante el ISS para esa fecha, hoy COLPENSIONES, por lo que al no advertirse esa vinculación no existe una múltiple vinculación que definir.

Así las cosas, se concluye que la demandante en efecto está afiliada al RAIS a través de PROTECCIÓN y, por ende, corresponde a COLPENSIONES devolver los dineros que recibió de dicha AFP y que pertenecen a la demandante.

Por lo expuesto, se confirmará la decisión de primera instancia.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se dispondrá la remisión de copia de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia porque se surtió el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ – SALA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

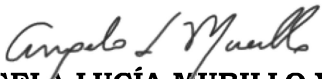
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de febrero de 2025 por el Juzgado Trece (13) Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones expuestas.

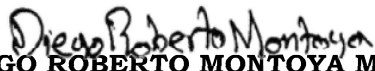
SEGUNDO: Sin costas en la presente instancia.

TERCERO: SE ORDENA por secretaría remitir copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: JOSÉ AZARÍAS CASTAÑEDA PINTO

DEMANDADO: ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES -
COLPENSIONES - y PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S.

RADICACIÓN: 11001 31 05 044 2023 00710 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a estudiar el recurso de apelación presentado por el apoderado de PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. contra la sentencia proferida el 20 de enero de 2025, por el Juzgado Cuarenta y Cuatro (44) Laboral del Circuito de Bogotá y surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor de COLPENSIONES.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende declare la existencia de un contrato de trabajo con la sociedad Palmas Oleaginosas Bucarelia S.A.S. desde el 10 de enero de 1978 y el 30 de agosto de 2009 y que la misma no realizó los aportes al sistema general de seguridad social en pensión durante el período comprendido entre el 10 de enero de 1978 y el 02 de diciembre de 1992. En consecuencia, pretende se condene a la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES - a realizar el respectivo cálculo actuarial y a la sociedad Palmas Oleaginosas Bucarelia S.A.S. a realizar el pago del mismo (archivo 01).

Como sustento de sus pretensiones, señaló que existió un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Palmas Oleaginosas Bucarelia S.A.S. vigente desde el 10 de enero de 1978 y el 30 de agosto de 2009, sin

embargo, la afiliación al sistema general de seguridad social en pensión se realizó hasta el 03 de diciembre de 1992.

PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra, con fundamento en que al inicio del contrato de trabajo no había cobertura por parte del Instituto de Seguros Sociales en Puerto Wilches (Santander), y, por ello, no realizó los aportes a la entidad de previsión social pues no existía la obligación para los años reclamados en la demanda. Tal y como se acredita con la comunicación de fecha veintiuno (21) de enero de 2003 expedida por el Instituto de Seguros Sociales, éste sólo entró en funcionamiento a partir del primero (1º) de diciembre de 1992 en el municipio de Puerto Wilches, lugar donde el señor Castañeda Pinto fue contratado, y a partir de ese momento afiliado durante la vigencia de su contrato, de acuerdo con los documentos que se aportan con la contestación. La omisión se predica de quien, estando obligado a cumplir con una obligación, no la asume en el tiempo o plazo estipulado.

Presentó las excepciones de fondo que denominó excepción de cosa juzgada y subsidiariamente de compensación, excepción de prescripción, excepción de inexistencia de la obligación – cobro de lo no debido, excepción innominada, y buena fe de la empresa (archivo 05).

COLPENSIONES se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra, con fundamento en que en caso de una eventual condena se estaría condenando indirectamente a esa administradora debido a que el Ministerio subrogó la obligación pensional en el ISS hoy COLPENSIONES conforme a lo establecido en el Decreto 758 de 1990, no obstante lo anterior deberá probarse conforme a lo preceptuado en el artículo 167 del C.G.P. la existencia y extremos de la presunta relación laboral, y las causas que dieron a su terminación con PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA SAS y el demandante, que además COLPENSIONES ha actuado en estricto cumplimiento del orden legal, y en la Resolución SUB 190124 del 19 de julio de 2019 reconoció pensión de vejez al demandante a partir del 6 de septiembre de 2018, en cuantía de \$818.469, encontrándose ajustado a derecho y con todo las semanas efectivamente cotizadas.

Presentó las excepciones de fondo que denominó falta de legitimación en la causa por pasiva, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho reclamado, prescripción, compensación, cobro de lo no debido, carencia de causa para demandar, buena fe de COLPENSIONES, no configuración del derecho al pago de intereses moratorios ni indemnización moratoria, no configuración del derecho al pago del I.P.C., ni de indexación o reajuste alguno, no

procedencia al pago de costas en instituciones administradoras de seguridad social del orden público, e innominada o genérica (archivo 09).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Cuarenta y Cuatro (44) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 20 de enero de 2025, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JOSÉ AZARÍAS CASTAÑEDA PINTO y la sociedad PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. existió un contrato de trabajo entre el 10 de enero de 1978 y el 30 de agosto de 2009.

SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. a trasladar a Colpensiones los aportes a pensión correspondientes al señor JOSÉ AZARÍAS CASTAÑEDA PINTO por el período comprendido entre el 10 de enero de 1978 hasta el 02 de diciembre de 1992, mediante cálculo actuarial que realice la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES.

TERCERO: ORDENAR a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES a elaborar el cálculo actuarial en el que se incluya el período laborado por el actor a la sociedad PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. desde el 10 de enero de 1978 hasta el 02 de diciembre de 1992, tomando como ingreso base de cotización para el año **1978** la suma de **\$5.000**, para el año **1979** la suma de **\$5.800**, para el año **1980** la suma de **\$6.550**, para el año **1981** la suma de **\$9.856**, para el año **1982** la suma de **\$12.800**, para el año **1983** la suma de **\$18.350**, para el año **1984** la suma de **\$21.300**, para el año **1985** la suma de **\$24.000**, para el año **1986** la suma de **\$29.520**, para el año **1987** la suma de **\$36.014**, para el año **1988** la suma de **\$46.400**, para el año **1989** la suma de **\$55.000**, para el año **1990** la suma de **\$82.500**, para el año **1991** la suma de **\$103.000**, y para el año **1992** la suma de **\$117.060**, por las razones expuestas.

CUARTO: CONDENAR a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES corregir la historia laboral del señor JOSÉ AZARÍAS CASTAÑEDA PINTO incluyendo en ella, como tiempos efectivamente cotizados por el demandante por cuenta de PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S., el lapso comprendido entre 10 de enero de 1978 hasta el 02 de diciembre de 1992, una vez el empleador realice el pago del cálculo actuarial a que fue condenado.

QUINTO: CONDENAR a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES a que una vez le sea cancelado el cálculo actuarial correspondiente, a efectuar la reliquidación de la mesada pensional reconocida mediante la Resolución SUB190124 del 19 de julio de 2019.

SEXTO: AUTORIZAR a la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES a realizar los descuentos para el sistema integral de salud sobre el retroactivo reconocido. a vez el empleador realice el pago del cálculo actuarial a que fue condenado.

SÉPTIMO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por las demandadas...”

Consideró la juez que se encuentra plenamente demostrado que el señor José Azarías Castañeda Pinto prestó sus servicios para la sociedad Palmas Oleaginosas Bucarelia S.A.S. a través de un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 10 de enero de 1978 hasta el 30 de agosto de 2009.

Señaló que la Ley 100 de 1993, artículo 33, parágrafo 1) literal c), establece que para efectos del cómputo de las semanas se tendrá en cuenta: el tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la ley 100 de 1993 y el literal e) inciso segundo establece que: en los casos previstos en los literales c) el cómputo de semanas procede siempre y cuando el empleador traslade con base en el cálculo actuarial la suma correspondiente.

En efecto, el período de cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones aquí reclamado, representa un tiempo de servicios que debe ser pagado por parte del empleador a través del respectivo cálculo actuarial que realice la entidad de seguridad social que administre el riesgo de vejez del actor, y es que sin importar que para la fecha en que se prestó el servicio no existía obligación de afiliación al seguro social, no puede desconocer que para esa data sí existía la de pagar la pensión de jubilación en los términos del artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con la ley 90 de 1946, lo que no lo releva de cumplir con su carga prestacional, de manera que, ese período, independientemente de no haber sido cotizado, no puede simplemente dejarse de lado, pues se itera, de así considerarlo causaría un detrimento real a los intereses del trabajador quien cumplió con

la prestación del servicio, máxime que hace parte de su vida laboral e influye necesariamente en la causación y disfrute de su derecho pensional.

Que al entrar en vigencia la Ley 100 de 1993, el artículo 33 modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, en el parágrafo 1) establece lo que se debe tener en cuenta para el cómputo de semanas para el reconocimiento de la pensión, y en el literal c) establece que se tendrá en cuenta el tiempo laborado con empleadores que tenían a su cargo la pensión y que el contrato se encontrara vigente al momento de entrar en vigencia la ley 100 de 1993, siempre y cuando dicho empleador pague la suma correspondiente al cálculo actuarial.

En el presente caso se cumplen los presupuestos de la norma en mención, esto es, primero, el empleador tenía a su cargo la pensión hasta antes de 1 de diciembre de 1992 por no existir cobertura del ISS en la región donde laboraba el demandante; y segundo, el contrato de trabajo estaba vigente al momento de entrar a regir la ley 100 de 1993, recuérdese que la relación laboral inició el 10 de enero de 1978 y se mantuvo vigente hasta el 30 de agosto de 2009, como lo aceptó el empleador demandado; y, respecto del tercer, requisito, esto es, que el empleador debe pagar la suma correspondiente al cálculo actuarial, ya la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral ha zanjado esa controversia en esta clase de procesos al señalar que la obligación de cotizar al sistema se ve materializada en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores dentro la cual se debe desarrollar bajo un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, tal y como lo ha venido aclarando la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia SL7851-2015

Frente al porcentaje que debe asumir el empleador indicó que corresponde al 100%, pues de vieja data ha sido avalado por la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL14388-2015 con Radicación n.º 43182 del veinte (20) de octubre de dos mil quince (2015).

Refirió que a las 1.359 semanas que fueron tenidas en cuenta para el cálculo de la mesada pensional en la Resolución SUB190124 del 19 de julio de 2019, debía adicionársele un total de 1.454 semanas ($10.182 \text{ días} / 7 = 1.454$ semanas), correspondientes al periodo comprendido entre el 10 de enero de 1979 y el 02 de diciembre de 1992, para un total de 2.813 semanas cotizadas.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de **PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S.** señaló en su recurso que actuó de buena fe, aplicó la normatividad y jurisprudencia establecida en su momento, actuó conforme los parámetros establecidos en el Acuerdo 224 de 1966 que determinó que, bajo la vigencia de las disposiciones el Instituto de Seguro Social tan solo podía, por mandato de la ley, asumir gradual y progresivamente las pensiones que crearon estrictamente legales.

ALEGACIONES

El apoderado de la DEMANDANTE señaló que no existe discusión alguna sobre el contrato que hubo entre el demandante y PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S., aquello fue reconocido por la empleadora y sustentado probatoriamente de forma clara con las cotizaciones realizadas, la certificación laboral, el vínculo contractual y la misma aceptación por ella. El contrato fue ejecutado por el señor JOSÉ AZARÍAS CASTAÑEDA desde el día 10 de enero de 1978 hasta el 30 de agosto del año 2009, estando dentro de aquel interregno el periodo del 10 de enero de 1978 al 2 de diciembre de 1992, periodo en el que se omitieron los aportes a pensión por parte de la empresa PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. a favor del señor ALIRIO ACOSTA REYES. Estas omisiones resultaron en un grave detrimento patrimonial de la liquidación de la mesada pensional de mi poderdante. Resulta necesario que se declare que hubo un contrato entre PALMAS BUCARELIA S.A.S. y mi poderdante desde el día 10 de enero de 1978 hasta el 30 de agosto del año 2009, que se declare que aquella empresa no realizó los aportes a pensión del demandante desde el 10 de enero de 1978 hasta el 2 de diciembre de 1992 y que, sin excusa alguna, debe cumplir con su cancelación ante COLPENSIONES, y por último que el fondo público realice el cálculo actuarial de las cotizaciones no canceladas a pensión conforme las pretensiones de la demanda ya probadas y sus fundamentos de derecho.

La apoderada de COLPENSIONES refirió que el demandante pretende que se realice el respectivo cálculo actuarial, de los aportes que según afirma su empleador PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. debe efectuar los aportes para pensión de jubilación del ex trabajador José Azarias Castañeda Pinto durante toda la relación laboral, comprendido entre el 10 de enero de 1978 al 2 de diciembre de 1992. La solicitud y realización de los cálculos actuariales por omisión del empleador privado, no son producto de una obligación pendiente de pagar que tiene el empleador con la Administradora del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, como quiera que no se reportó la novedad de ingreso – vínculo laboral del trabajador a dicho Régimen, en su oportunidad, sino que se trata de una información que se le entrega al empleador omiso para que tome la decisión, bien sea de pagarle

a ésta administradora de pensiones el cálculo actuarial con el fin de convalidar las semanas con respecto al tiempo laborado a su servicio por parte del trabajador, o bien de responsabilizarse por el pago y/o reconocimiento de la pensión del mismo, si hay lugar a ello, para darle cumplimiento a las obligaciones derivadas de la relación laboral, por lo tanto, no procede acuerdo de pago.

PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. está obligada a trasladar a COLPENSIONES los aportes a pensión correspondientes al señor JOSÉ AZARÍAS CASTAÑEDA PINTO por el período comprendido entre el 10 de enero de 1978 y el 02 de diciembre de 1992, mediante cálculo actuarial que realice COLPENSIONES.

Elementos de prueba

Archivo 01

- A folio 9, cédula de ciudadanía que acredita que el actor nació el 6 de septiembre de 1956.
- A folio 10, contrato de trabajo a término indefinido.
- A folio 13, Resolución SUB 190124 de 19 de julio de 2019.
- A folio 26, reporte de semanas cotizadas en COLPENSIONES.

Archivo 05

- A folio 28, comunicación de fecha 23 de enero de 2003.
- A folio 29, inscripción de trabajadores al ISS.
- A folio 30, certificación.
- A folio 31, acta de conciliación N° 929.

Archivo 09

- A folio 44 en adelante, expediente administrativo.

Carpeta segunda instancia

- Respuesta de Palmas Oleaginosas.

Caso concreto

En el presente asunto no se encuentra en discusión que entre el demandante y PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de enero de 1978 hasta el 30 de agosto de 2009, en virtud del cual desempeñó labores de obrero en el municipio de Puerto Wilches (Santander) (fl.10 archivo 01), siendo afiliado

a partir del 3 de diciembre de 1992 al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones (fl.29 archivo 05); circunstancias que fueron aceptadas por la empresa demandada al contestar la demanda.

Tampoco que a través de Resolución SUB190124 del 19 de julio de 2019, COLPENSIONES reconoció pensión de vejez al actor a partir del 6 de septiembre de 2018 en cuantía inicial de \$818.469 teniendo en cuenta para ello 1359 semanas cotizadas (fl.13 archivo 01), la cual es compartida con la empresa demandada.

Y que a través de Acta de Conciliación N° 929 del 19 de agosto de 2009, el demandante y la empresa PALMAS OLEAGINOSAS, entre otras cuestiones, acordaron:

“4. Las partes han acordado el reconocimiento por parte de la sociedad PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A., de un valor voluntario, extralegal y temporal de Quince millones novecientos ochenta y un mil cuarenta y ocho pesos (15'981.048=) pagaderos en 24 sumas de Seiscientos sesenta y cinco mil ochocientos setenta y siete pesos (\$665.877=), entregadas mensualmente hasta el día 6 de septiembre de 2011, fecha en la cual el extrabajador JOSE AZARIAS CASTAÑEDA PINTO, cumpla los requisitos exigidos por la ley para el beneficio de la pensión de jubilación. Se aclara que la suma que se entregará mensualmente hasta el día 6 de septiembre de 2011, tendrá un incremento anual a partir del 1 de enero de cada año en un porcentaje igual al Índice de precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane a nivel Nacional para el periodo del año inmediatamente anterior. También acuerdan las partes que en el momento del fallecimiento del extrabajador, JOSE AZARIAS CASTAÑEDA PINTO, antes de adquirir el derecho a la pensión, cesará el pago de las sumas acordadas.

5. Las partes han acordado que Palmas Oleaginosas Bucarelia S.A. continuará realizando un pago equivalente a los aportes a pensión del señor JOSE AZARIAS CASTAÑEDA PINTO, independiente al Fondo de Pensiones que el elija libremente, y el pago mensual se calculará tomando como base el salario base de liquidación, es decir la suma de \$887.836=. Este aporte a pensión se cancelará hasta cuando el señor JOSE AZARIAS CASTAÑEDA PINTO, cumpla con los requisitos de ley que lo hace acreedor a la pensión de vejez por parte del sistema de seguridad social.”

Además de ello, por auto del 18 de junio de 2025 se decretó como prueba a cargo de PALMAS OLEAGINOSAS BUCARELIA S.A.S. un informe acerca del

status pensional del demandante, y en respuesta a dicho requerimiento la empresa señaló:

“✓ El señor José Azarías Castañeda, laboró con la compañía en el periodo comprendido entre el 10 de enero de 1978 y el 30 de agosto de 2009, fecha de terminación del su contrato por mutuo acuerdo con la firma del acta de conciliación número 929. En la mencionada acta, se estableció el pago de un valor voluntario extralegal hasta el 6 de septiembre de 2011.

✓ Mediante comunicación de fecha agosto 19 de 2009, se determinó que a partir del 1 de septiembre de 2009 se realizó reconocimiento de pensión temporal por el mismo valor indicado en el acta, y estableciéndose que la empresa continuaría realizando los aportes a pensión del demandante, hasta tanto la entidad de seguridad social asuma los aportes a salud.

✓ El 19 de Julio de 2019, Colpensiones mediante resolución SUB-190124 se reconoció la pensión de vejez compartida.

✓ Debido al reconocimiento de la pensión compartida, la empresa pagó pensión temporal y aportes a pensión hasta el 30 de Julio de 2019.

✓ A partir del 01 de septiembre de 2019 comenzó a pagar una pensión compartida por la suma de \$109.641, suma que correspondía a la diferencia entre la pensión temporal que la empresa le pagó al demandante Señor José Asarias vs. La suma de dinero reconocida por Colpensiones a título de pensión.”

✓ Esa pensión compartida se ha venido pagando desde la fecha 1 de septiembre de 2019, incrementando anualmente con el IPC; la suma mensual que paga la empresa para el año 2025 es de \$158.836.

✓ Por lo tanto, el estatus pensional actual del señor José Azarías Castañeda, se pagaron los aportes de pensiones por el tiempo que le faltaba para adquirir el estatus pensional y fuera de ello la empresa le paga pensión compartida en la suma ya indicada, lo que indica un triple reconocimiento de asumir un riesgo, en este caso de pensión, tal como se indicó en la contestación de la demanda presentada por el actor.”

La discusión planteada por la apoderada de PALMAS OLEAGINOSAS radica en que para la vigencia de la relación laboral no existía llamamiento obligatorio de inscripción de trabajadores al ISS. Adicionalmente, señaló que actuó conforme a los parámetros establecidos en el Acuerdo 224 de 1996 que determinó que bajo la vigencia de las disposiciones el Instituto Social tan solo podía por mandato de la ley asumir gradual y progresivamente las pensiones que crearon estrictamente legales.

Pues bien, para determinar si hay lugar al pago del cálculo actuarial solicitado en la demanda y al que accedió la juez de primera instancia, se tiene que con la Ley 90 de 1946 se instituyó el seguro social obligatorio para aquellos individuos nacionales o extranjeros que se encontraran vinculados con otra persona mediante un contrato de trabajo presunto o expreso, y creó el Instituto de Seguros Sociales, institución autónoma con personería jurídica y patrimonio propio a la cual se encargó la administración del referido seguro.

El artículo 72 señaló que las prestaciones reglamentadas en esa ley, entre ellas las pensiones, seguirían a cargo de los empleadores hasta la fecha en que el seguro social las fuere asumiendo por haberse cumplido el aporte previo señalado para cada caso, y desde dicha fecha se empezaría a hacer efectivo los servicios establecidos por la mencionada ley.

Según el recuento normativo precedente, la obligación patronal de afiliar a sus trabajadores al ISS no nace de manera automática a la expedición de la Ley 90 de 1946, sino que se materializó de forma paulatina.

En ese orden, con anterioridad a la ley 100 de 1993 no existía en Colombia un sistema integral de pensiones, y sólo los empleadores cuyas empresas contaran con un capital superior a ochocientos mil pesos, se encontraban obligados a reconocer las respectivas pensiones al cumplimiento de la edad y tiempos de servicios, pero sólo a la empresa particular, pues no era posible acumular tiempos servidos a diferentes patronos.

Posteriormente, el ISS comenzó a asumir progresivamente el reconocimiento de pensiones de los trabajadores privados, ya por afiliación directa de estos o por la sustitución de la obligación pensional radicada en los empleadores particulares que tenían a su cargo el riesgo, conforme al Acuerdo 224 de 1966, aprobado por el Decreto 3041 del mismo año; disposiciones reproducidas, en los mismos términos, en el artículo 16 del Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 del mismo año.

Fue por esa razón que al entrar a regir la ley 100 de 1993, el legislador incluyó en su artículo 33 la norma que reguló el asunto, consagró los requisitos para adquirir el derecho a una pensión de vejez y en su parágrafo 1 dispuso la forma en que los periodos laborados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 habrían de computarse para efectos de estudiar el cumplimiento de los presupuestos pensionales allí exigidos.

El parágrafo 1° en su literal “c” dispuso que para efectuar el cómputo de las semanas a que se refiere ese artículo, se tendría en cuenta *“el tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993”*.

De la literalidad de esta disposición es entendible que sólo fue autorizado el cómputo de los tiempos servidos a empresas que tenían a cargo el reconocimiento de pensiones siempre y cuando los vínculos laborales se hubiesen mantenido después de la vigencia de la Ley 100 de 1993. De este modo fueron excluidos quienes a esa fecha ya no contaran con vínculo laboral vigente con esas empresas.

Y es que si bien la Sala no desconoce lo indicado por la recurrente en cuanto a que para la época en que no se realizaron los aportes no existía la obligación de afiliación al ISS, no se puede pasar por alto el cambio jurisprudencial que sobre el tema ha tenido la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral a partir de la sentencia SL9856 de 16 de julio de 2014, radicado 41745, en la que se estableció que el empleador no puede eximirse de responsabilidad respecto de los periodos efectivamente laborados por su empleado, bajo el pretexto de que no existía norma que regulara el pago de cotizaciones. Tesis que ha venido siendo ratificada en innumerables decisiones tales como la SL17300-2014 de 24 de septiembre de 2014, radicado 45107, la SL7884-2015 del 28 de mayo de 2015, radicado 36887 de 2015, la SL16086-2015 de 20 de octubre de 2015, radicado 54226 y la sentencia SL7647-2015, del 1° de julio de 2015 rad.59027, SL18398-2018, SL361-2018 y SL287-2018, SL1551-2021 rad. 80771, entre otras.

De lo expuesto, se concluye que el cálculo actuarial pretendido se encuentra íntimamente ligado al derecho a la seguridad social del demandante y en palabras de la Corte Suprema de Justicia (...) *no surge como la imposición de una sanción por un incumplimiento que no se ha presentado, sino en virtud de la aplicación de principios y valores superiores y de la interpretación en un contexto histórico de las reglas de derecho que han regulado la materia a*

través del tiempo (...), máxime si se tiene en cuenta, como ya fue expuesto precedentemente, que la Ley 90 de 1946 impuso a los patronos la obligación de mantener a sus trabajadores cobijados por el sistema pensional propio de la empresa particular hasta tanto el ISS no asumiera el riesgo; entre tanto ese empleador debía mantener una *reserva de capital* para el pago de pensiones.

En ese orden, se podría concluir que le correspondería al empleador asumir el pago del cálculo por el periodo comprendido entre el 10 de enero de 1978 y el 02 de diciembre de 1992, sin embargo, no se puede desconocer que el empleador reconoció una pensión temporal a partir del 1 de septiembre de 2009, en virtud del acta de conciliación suscrita por las partes, pensión que después adquirió la connotación de pensión compartida con la que COLPENSIONES reconoció en la modalidad de vejez a través de Resolución SUB190124 de 19 de julio de 2019.

Lo anterior en razón a que el demandante ingresó a laborar a la empresa el 10 de enero de 1978 y para la fecha del llamado a la inscripción por parte del ISS a la empleadora el 1º de diciembre de 1992, ya contaba con más de 10 años de servicio y, en consecuencia, le era aplicable el artículo 16 del Acuerdo 049 de 1990, esto es, la afiliación al ISS y la compartibilidad de la pensión en el caso de que el empleador continuara con el pago de los aportes; situación que ocurrió en el presente caso.

La jurisprudencia ha señalado que no hay lugar al pago de cálculo actuarial cuando el empleador ha asumido el pago de la pensión; como se puede constatar en la sentencia SL3202-2019, radicación 69562, así:

“Al margen de lo anterior, debe decirse que lo expuesto por el Tribunal respecto al tema jurídico que le sirvió de soporte para proferir la decisión de segunda instancia, relacionado con la imposibilidad de condenar al reconocimiento del título pensional cuando la empleadora está asumiendo directamente y por su propia cuenta, el pago de la pensión de jubilación del artículo 260 del CST, que si bien no es la misma pensión de vejez regulada por la Ley 100 de 1993, sí persigue igual finalidad, que es cubrir el riesgo de vejez; guarda correspondencia con lo dicho por esta Corporación en sentencia CSJ SL1342-2019, rad. 74146, en la que se manifestó:

[...] la Sala estima que el Tribunal, pese a algunas imprecisiones, no cometió los errores que se le endilgan, por las razones que se explican a continuación.

En primer lugar, porque asentó que la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido el pago del título pensional así se trate de falta de cobertura territorial del ISS, para el caso de empleadores que antes

de la entrada en vigencia del seguro de invalidez, vejez y muerte tenían a su cargo el reconocimiento de la pensión de jubilación, conforme lo contemplado en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante lo anterior, concluyó que, en este caso, la empresa accionada no estaba obligada a cancelar el cálculo actuarial correspondiente porque asumió directamente el pago de la prestación de jubilación a favor del trabajador, a partir del 1.º de enero de 1987.

Para la Corte, tal razonamiento no es errado. De un lado, porque está acorde con su jurisprudencia, que de manera reiterada y pacífica ha adoctrinado que el empleador que no afilie a su trabajador al sistema de seguridad social, incluso debido a la falta de cobertura del ISS debe responder por las obligaciones pensionales frente a sus trabajadores, (CSJ SL5790-2014, CSJ SL4072-2017 y SL14215-2017), máxime cuando se trata de períodos en que aquellas estaban a su cargo (CSJ SL17300-2014, CSJ SL4072-2017, CSJ SL10122-2017, CSJ SL5541-2018 y CSJ SL3547-2018) y, por tanto, deben asumir el título pensional correspondiente a efectos del reconocimiento de la pensión de vejez (CSJ SL9856-2014, CSJ SL17300-2014, CSJ SL14388-2015, CSJ SL10122-2017, CSJ SL15511-2017 y CSJ SL068-2018).

Por el otro, porque el pago del mencionado título a la entidad de seguridad social a la cual se encuentra afiliado el trabajador, tiene por finalidad cubrir esos períodos no cotizados por cualquier motivo e integrar el capital que se requiere para el reconocimiento de la prestación de vejez. De modo que si la empresa asume por su propia cuenta la contingencia pensional, no tiene sentido que entregue valor alguno a aquella, puesto que el riesgo ya está cubierto. (subraya propia del texto)

En conclusión, en el presente caso dada la existencia de la pensión a cargo del empleador en la modalidad de compartida, hay lugar a revocar la sentencia de primera instancia respecto de las condenas relacionadas en los numerales segundo a octavo.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se dispondrá la remisión de copia de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia, por considerar que no se causaron.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR LOS NUMERALES SEGUNDO A OCTAVO de la sentencia proferida el 20 de enero de 2025, por el Juzgado Cuarenta y Cuatro (44) Laboral del Circuito de Bogotá, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia

TERCERO: SE ORDENA por secretaría remitir copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Laboral

PROCESO ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: LEIDY PATRICIA AMAYA MAHECHA

DEMANDADO: PROCESOS TÉCNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES S.A.S
– TESEVAL -

RADICACIÓN: 11001 31 05 021 2023 00289 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticinco (2025).

AUTO

Procede la Sala a resolver la renuncia al poder conferido por la demandante al Dr. Jeisson David Velasco Pimentel, y que se encuentra acompañada de la comunicación dirigida a la poderdante.

Al respecto, es de anotar que el inciso 4° del artículo 76 del Código General del Proceso dispone:

“La renuncia no pone término al poder sino cinco (5) días después de presentado el memorial de renuncia en el juzgado, acompañado de la comunicación enviada al poderdante en tal sentido.”

Conforme a lo expuesto, se **ACEPTA LA RENUNCIA** de poder presentada por el Dr. Jeisson David Velasco Pimentel.

Se **RECONOCE PERSONERÍA** para actuar en representación de la demandante a la Dra. Laura Camila Quintero León identificada con c.c. 1.001.066.242 y T.P. N° 438.433 del C.S. de la J. en los términos y para los efectos conferidos en el poder.

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación

presentando por la apoderada de la parte DEMANDADA contra la sentencia proferida el 14 de febrero de 2025, por el Juzgado Veintiuno (21) Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

ANTECEDENTES

La parte demandante pretende se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo con la demandada desde el 10 de febrero de 2022 hasta el 10 de agosto de 2023, que su terminación se produjo sin justa causa, y como consecuencia de ello, se condene al pago de la sanción a causa del despido en estado de estabilidad laboral reforzada, al reintegro a un cargo de igual o mejor categoría, pago de salarios, primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social dejados de percibir durante el tiempo cesante; lo ultra y extra petita, costas y agencias en derecho (archivo 01 y 05).

En subsidio solicitó el pago de la indemnización por terminación injustificada e ilegal del contrato de trabajo, y al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que ingresó a prestar sus servicios a favor de PROCESOS TÉCNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES S.A.S. el 10 de febrero de 2022, desempeñando el cargo de Operaria de Moneda Corriente, bajo un contrato laboral a término fijo, que la jornada laboral era de lunes a viernes, en el horario comprendido entre las 6:00 a.m. y las 3:00 p.m., en la ciudad de Bogotá D.C., con una asignación mensual de \$1.160.000.

El 10 de febrero de 2023, la empresa le notificó la terminación del contrato laboral, pese a que para ese momento ya había sido diagnosticada con lupus eritematoso sistémico, enfermedad crónica que la obligaba a recibir tratamiento permanente y a presentar incapacidades médicas frecuentes, las cuales fueron puestas oportunamente en conocimiento del empleador.

Indicó que debido a que la terminación del contrato se realizó sin autorización del Ministerio de Trabajo, y estando en condición de debilidad manifiesta, interpuso acción de tutela contra la demandada, la cual fue conocida por el Juzgado 55 Penal Municipal con Función de Garantías de Bogotá quien mediante sentencia del 16 de marzo de 2023, concedió el amparo solicitado y ordenó el reintegro inmediato a un cargo igual o de mejor categoría.

En cumplimiento de dicha orden, la demandada procedió al reintegro el día 12 de abril de 2023, sin embargo, mediante comunicación fechada el 6 de julio de 2023, la empresa volvió a notificar la terminación del vínculo laboral, la cual se hizo efectiva el 10 de agosto de 2023.

OTRAS ACTUACIONES

Mediante auto del 19 de septiembre de 2025, el juzgado **dio por no contestada la demanda** por parte de PROCESOS TÉCNICOS S.A.S.- TESEVAL S.A.S. (archivo 12).

DECISIÓN DEL JUZGADO

El Juzgado Veintiuno (21) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 14 de febrero de 2025; declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 10 de febrero de 2022 y el 10 de agosto de 2023; desempeñando el cargo de OPERARIO MONEDA CORRIENDA y devengado como salario el mínimo legal vigente; declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo efectuada el 10 de agosto de 2023; condenó a PROCESOS TÉCNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES S.A.S a reintegrar a la demandante al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía; condenó a la demandada al pago de todos los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales compatibles con el reintegro, causadas desde el 11 de agosto de 2023 y hasta la fecha del reintegro; permitiendo el descuento de los aportes a la seguridad social integral y parafiscales; condenó a la demandada al pago de \$6.960.000 por concepto de indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y condenó en costas a la demandada.

Como fundamento de su decisión, señaló que del acervo probatorio se acreditó de manera clara la existencia del contrato laboral, así como las condiciones de vinculación y el salario convenido, se constató que durante la vigencia del vínculo la trabajadora fue diagnosticada con lupus eritematoso sistémico, una enfermedad crónica autoinmune que afecta múltiples órganos y genera afectaciones de carácter físico, sensorial o funcional de largo plazo, tales como edemas, migrañas, dificultad respiratoria, dolor torácico y trastornos musculoesqueléticos.

Adujo que dicha condición fue corroborada mediante diversas historias clínicas, incapacidades médicas, y un concepto médico laboral de abril de 2023, posterior al reintegro ordenado por el juez constitucional, en el cual se establecieron restricciones para el ejercicio de su cargo, como evitar

turnos nocturnos, limitar la bipedestación y realizar pausas activas. Estas recomendaciones lejos de ser atendidas, fueron omitidas por la demandada, quien no probó haber implementado ajustes razonables ni efectuado la inspección ergonómica del puesto de trabajo, lo cual constituyó una omisión frente a la carga probatoria establecida en el artículo 167 del Código General del Proceso.

Indicó el juez de primera instancia que se configuraron los presupuestos jurisprudenciales definidos por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional para el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por salud: (i) existencia de una deficiencia física significativa a largo plazo, (ii) barreras que impedían el ejercicio laboral en condiciones de igualdad y (iii) conocimiento del empleador al momento de la terminación del contrato, al menos desde el reintegro transitorio ordenado en sede de tutela.

En consecuencia, concluyó que la decisión de la parte demandada de no prorrogar el contrato de trabajo, basada exclusivamente en la finalización del término fijo pactado, no constituyó una causal objetiva, dado que no se acreditó la desaparición del cargo ni la extinción de la necesidad que lo originó, y además la labor desarrollada por la actora tenía una relación directa con el objeto social ordinario de la empresa.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte **DEMANDADA** señaló en su recurso que, aunque el juez de primera instancia sostuvo que la empresa no cumplió con las recomendaciones médicas de la demandante, también afirmó que se le modificó el horario y las funciones, lo que evidencia que dichas recomendaciones sí fueron acatadas. Añadió que tales ajustes no implicaron un cambio de cargo, ya que la trabajadora continuó ejerciendo labores propias del mismo.

Así mismo, señaló que no puede sostenerse válidamente la existencia de una estabilidad laboral reforzada, ya que, al momento de la primera terminación del contrato ocurrida el 10 de febrero de 2023, la empresa no tenía conocimiento del estado de salud de la demandante, hecho que fue expresamente aceptado por el juzgado.

En cuanto al reintegro ordenado mediante acción de tutela, manifestó que la protección concedida fue de carácter transitorio, condicionada a que la trabajadora instaurara demanda ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes, lo cual no ocurrió, por ende, los efectos de la orden constitucional cesaron y, conforme a derecho, la empresa pudo dar

nuevamente por terminado el contrato sin que ello configurara un despido discriminatorio.

Finalmente, señaló que el caso no puede analizarse bajo el estándar de una justa causa de despido que sí exige autorización del Ministerio de Trabajo, pues en el presente caso operó una causal legal y objetiva distinta, como lo es la expiración del término fijo pactado, la cual no requirió de dicho aval.

ALEGACIONES

La apoderada de la parte DEMANDADA señaló que no discute la existencia del contrato laboral celebrado a término fijo entre las partes, el cual se extendió del 11 de febrero de 2022 al 10 de febrero de 2023, y fue terminado por vencimiento del plazo pactado, cumpliendo con el preaviso legal, causal que es legal, objetiva y fue comunicada oportunamente a la actora.

Indicó que, al momento de la terminación del contrato no tenía conocimiento de que la actora padeciera una condición médica grave. Sostiene que solo tuvo conocimiento de su diagnóstico tras la acción de tutela interpuesta el mismo día de la terminación del contrato, y no previamente, como lo entendió erradamente el juzgado.

La demandante no puso en conocimiento de la empresa la existencia de un proceso médico, tratamiento, calificación de pérdida de capacidad laboral ni restricciones funcionales. Así mismo dentro del proceso no obra prueba, ni siquiera sumaria, que acredite dicha notificación ni consta sello de recibido por parte del empleador respecto de algún trámite médico. Las incapacidades allegadas fueron esporádicas y no estaban vigentes para la fecha de finalización del contrato. Tampoco evidencian una situación limitante o un estado de salud que le impidiera ejecutar normalmente sus funciones.

La apoderada de la parte DEMANDANTE indicó que durante el proceso quedó plenamente demostrado que la demandante padece lupus eritematoso sistémico, enfermedad crónica y autoinmune que afecta múltiples órganos y que fue diagnosticada desde octubre de 2022. Señaló que la empresa demandada no podía alegar desconocimiento de esta condición, toda vez que, al contestar la acción de tutela presentada tras la terminación del contrato, hizo referencia a las incapacidades médicas ya expedidas, lo que evidencia su conocimiento previo.

Sostuvo que la demandada tenía el deber de adoptar medidas de inclusión y ajustes razonables, conforme a la Ley 1618 de 2013. Además, que existía

un nexo causal entre la condición de salud de la demandante y la terminación del contrato, dado que las incapacidades médicas eran anteriores al despido, el cual se produjo sin autorización del Ministerio de Trabajo, y el cargo no desapareció ni fue reestructurado.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO

Analizar si a la fecha de la terminación del vínculo laboral el demandante se encontraba amparado con fuero de estabilidad laboral reforzada.

En caso negativo, establecer si hay lugar a la indemnización por terminación unilateral del contrato, e indemnización moratoria.

Elementos de prueba relevantes:

Archivo 05

- A folio 16, cédula de ciudadanía demandante.
- A folios 17-27, certificado de existencia y representación legal de PROCESOS TECNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES SAS.
- A folios 28-40, contrato laboral del 10 de febrero de 2022.
- A folios 41-69, fallo tutela del 16 de marzo de 2023 del Juzgado 55 Penal Municipal con Función de Garantías de Bogotá.
- A folios 70-83, historia clínica de la demandante.
- A folios 84-86, incapacidades emitidas por Hospital Universitario Clínica San Rafael.
- A folio 87, incapacidad médica emitida por Emermédica.
- A folios 88-89, declaración extra juicio del 31 de julio de 2023.
- A folio 90, comunicado de cumplimiento sentencia judicial.
- A folio 91, terminación contrato de trabajo de fecha 6 de julio de 2023.

Archivo 10

- A folio 39, registro de novedades. (prueba decretada de oficio en audiencia 18 noviembre de 2024).
- Interrogatorio de parte.
- Testimonios.

Caso concreto:

Estabilidad laboral reforzada –fuero de salud-

En el presente asunto no ofreció reparo alguno que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo vigente entre el 10 de febrero de 2022 y el 10 de agosto de 2023, en virtud del cual la actora desempeñó el cargo de OPERARIO MONEDA CORRIENTE, así fue declarado por la juez a quo y no fue objeto de apelación.

La inconformidad de la apelante radica en que al momento de la finalización del contrato la actora no se encontraba amparada por la garantía laboral reforzada por fuero de salud.

Para resolver este aspecto, se tiene que la Ley 361 de 1997 establece una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a las personas en condición de discapacidad, dando desarrollo a través del artículo 26 a la estabilidad laboral reforzada de la que deben gozar los trabajadores en estado de discapacidad.

De conformidad con la reiterada jurisprudencia, frente a la solicitud de ineficacia del despido con el consecuencial reintegro conforme a la protección brindada en la Ley 361 de 1997, es necesario acreditar el grado de limitación en la capacidad laboral junto con el conocimiento que debe tener el empleador de la misma, y que entre éstas haya mediado un nexo de causalidad para la terminación del contrato que permita colegir que el fenecimiento del vínculo se produjo con ocasión de la discapacidad que padece el trabajador.

En este punto, conviene recordar que la Ley 361 de 1997 no determina los extremos de la limitación severa o profunda, pero se debe tener en cuenta la jurisprudencia de la Corte Constitucional, sentencia SU-049 de 2017, cuando señala que el estado de salud de quien pretende el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad física, exige que dicho estado de salud sea de tal magnitud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Así mismo, se debe tener en cuenta que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL110-2022 en la que rememoró la sentencia SL1360-2018 al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, expuso:

“que dicho precepto no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que «lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio», por lo tanto, «la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté

basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador; en este sentido, «a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva».

Lo anterior, es relevante dado que ante el Inspector del Trabajo debe acudir el empleador cuando la terminación del vínculo sea por razón de la limitación o estado de discapacidad del trabajador, conforme lo prevé el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo cual la Sala se centrará en determinar si el despido se dio en razón del padecimiento de la actora.

Adicionalmente, en sentencia SL1152- 2023, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dispuso:

“La jurisprudencia vigente de la Sala, por mayoría, tiene asentado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no es suficiente que, al momento del despido, el trabajador sufra quebrantos de salud, esté en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse, al menos, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 e independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales, como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa (CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021).

....

Posteriormente, con la expedición de la «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad» y su «Protocolo Facultativo» de 2006, se enfatizó en un modelo con orientación social y de derechos humanos, y reafirmó que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras externas, incluidas las actitudinales, las cuales finalmente evitan o impiden la participación igualitaria del individuo en el ámbito social, político, económico y cultural del Estado.

...

Dicha convención «configura el estándar global más reciente y garantista de los derechos de las personas en situación de discapacidad» (CC C066-2013) y, en particular para Colombia, al ser aprobada a través de la Ley 1346 de 2009 que entró en vigor desde el 10 de junio de 2011 (CSJ SL3610-2020).

...

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.

...

Realizado el estudio del ordenamiento jurídico vigente, la Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013.

...

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.*

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”

En ese orden de ideas, de lo señalado por la Jurisprudencia de las Altas Cortes para que un trabajador acceda a la protección establecida en la ley 361 de 1997 se requiere que se encuentre en estado de discapacidad relevante, que el empleador conozca de dicho estado y que la relación laboral

termine por razón de la limitación y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo (sentencia 32532 de 2009, reiterada entre otras en las sentencias 39207 de 2012, 42451 de 2016, 46842 de 2017, 72060 de 2020, y 1152-2023), ello porque no es “cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante”.

Descendiendo al caso objeto de estudio se evidencia lo siguiente:

La demandante y TESEVAL suscribieron un contrato a término fijo por seis meses desde el 11 de febrero de 2022 al 10 de agosto de 2022 (fl.26 archivo 01).

A raíz de una acción de tutela presentada por la actora en la que solicitó el reintegro laboral por haber sido desvinculada estando incapacitada y en tratamiento médico, el Juzgado Cincuenta y Cinco Penal Municipal con Función de Garantías a través de fallo de tutela de fecha 16 de marzo de 2023 ordenó lo siguiente (fl.39 archivo 01):

“PRIMERO: TUTELAR como mecanismo transitorio el derecho fundamental a la a la salud, dignidad humana y mínimo vital que le asiste a **LEIDY PATRICIA AMAYA MAHECHA**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: ORDENAR a la empresa **PROCESOS TECNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES - TESEVAL S. A. S.**, a través de su representante legal y/o quien haga sus veces, disponga lo necesario para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión se proceda a **REINTEGRAR a la señora LEIDY PATRICIA AMAYA MAHECHA**, en un cargo igual o similar al que ocupaba antes de su despido, hasta tanto la jurisdicción ordinaria defina la situación laboral pertinente.

TERCERO: ORDENAR a la empresa **PROCESOS TECNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES - TESEVAL S. A. S.**, a través de su representante legal y/o quien haga sus veces, que en término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, siguientes a la notificación de esta decisión, se reinicie el pago mensual de los aportes en salud, pensión y riesgos profesionales a la EPS, AFP Y ARL a la que estaba afiliada la actora con el fin de que no se interrumpa el tratamiento médico necesario para su rehabilitación.

CUARTO: ADVERTIR a **LEIDY PATRICIA AMAYA MAHECHA**, que de no interponer la acción laboral dentro de los cuatro (4) meses siguientes

a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos de la presente decisión.”

Reposa historia clínica de fecha 25 de octubre de 2022 en la que se indica (fl.68 archivo 01):

“ANALISIS:

PACIENTE FEMENINA DE 31 AÑOS QUIEN INGRESA POR CUADRO DE 1 MES DE EVOLUCION CONSISTENTE EN EDEMA PROGRESIVO EN MIEMBRO INFERIOR, MIEMBROS SUPERIORES Y REGION FACIAL, ASOCIADO A MIALGIAS, HOY QUIEN PRESENTA 2 EPISODIOS EMETICOS, DOLOR TORACICO, RETROESTERNAL CON MIGRACION A HEMITORAX IZQUIERDO TIPO OPRESIVO Y PUNZANTE ASOCIADO DISNEA, REFIERE 15 DIAS DE TOS NO PRODUCTIVA, HACE 3 DIAS CON PICOS FEBRILES, POR LO QUE CONSULTA. EN EL MOMENTO PACIENTE CLINICAMENTE ESTABLE FEBRIL, TAQUICARDICA, RESTO DE SIGNOS VITALES, AL EXAMEN FISICO CON EVIDENCIA DE EPALIDEZ GENERALIZADA, EDEMA EN DORSO DE MANOS, MIEMBROS INFERIORES GRADO II SIN FOVEA, MURIMULLO VESICULAR DISMINUIDO, EN QUIEN DADO LO ANTERIOR SE CONSIDERA PACIENTE CON SINDROME EDEMATOSO EN ESTUDIO. SE DECIDE INGRESO PARA TOMA DE PARACLINICOS, MANEJO DEPLETOR, SEGUN EVOLUCION CLINICA SE DEFINIRAN CONDUCTAS ADICIONALES, SE EXPLICA A PACIENTE DE FORMA CLARA QUIEN REFIERE ENTIENDE Y ACEPTA.”

Y en las historias clínicas de fecha 27 de enero, 26 de mayo y 5 de octubre de 2023 se indica *“DIAGNOSTICO: 1. LUPUS ERITEMATOSO SISTEMICO. 2. DOLOR EN EL PECHO”* (fl.72, 77 y 80 archivo 01).

Obran incapacidades médicas en los siguientes periodos (fl.71, 82 a 86 archivo 01):

- Del 25 de octubre de 2022 al 18 de noviembre del mismo año
- Del 19 de noviembre de 2022 al 20 del mismo mes y año
- Del 6 de mayo de 2023 al 7 del mismo mes y año
- Del 10 de mayo de 2023
- Del 25 de mayo de 2023 al 4 de junio de 2023

El 12 de abril de 2023 TESEVAL le comunica a la accionante lo siguiente (fl.88 archivo 01):

LUZ STELLA GACÍA JIMÉNEZ, actuando en mi calidad de Representante de la compañía **PROCESOS TECNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES - TESEVAL SAS** le informo que nos encontramos adelantando las gestiones administrativas internas con el fin de dar cumplimiento al fallo judicial proferido dentro del trámite de tutela No. 1100140880552023-00045.

Por lo tanto, le solicitamos mantener actualizados sus datos de contacto. Se le informa que a partir del 12 de abril de 2023 se encuentra Usted activo en el sistema de nómina de la Empresa.

En consecuencia, el área de SST le programó la práctica del examen de ingreso para el día 13 de abril de 2023 con el fin de revisar su estado de salud, encontrará en el adjunto hora y dirección.

Así las cosas, le solicitamos contestar el correo actualizando sus datos como: correo, celular, dirección y número de cuenta bancaria, así como también las tallas de camisa, pantalón y zapato, y finalmente, estar atento a las comunicaciones que le enviemos como Empresa.

El 6 de julio de 2023, la accionada le informa a la actora la decisión de no prorrogar su contrato de trabajo el cual finalizaría el 10 de agosto de 2023 (fl.89 archivo 01).

Rindió interrogatorio la **representante legal** de la empresa quien indicó que la demandante siempre presentó incapacidades normales como las que aporta cualquier persona, pero nunca tuvo conocimiento por alguna historia clínica o algún otro documento que padeciera algún tipo de enfermedad.

Declaró la testigo **Ana Alvira Mahecha Rodríguez** quien señaló ser madre de la demandante, todo lo que sabe “lo sabe por encima”, el día 6 de mayo de 2023 la llamaron de la oficina de su hija a decirle que ella se había desmayado, que si podía ir por ella porque todos estaban ocupados, cuando llegó su hija ya estaba en la ambulancia y los médicos le dieron una incapacidad, ella tenía lupus, sabe que a lo última su hija tuvo recomendaciones, y no sabe si las puso en conocimiento de la empresa.

Nohora Liliana Rodríguez informó que fue empleada de TESEVAL durante septiembre 2019 a febrero de 2020, inició con el mismo cargo que la actora, por ese motivo conoció a la demandante, cuando ella estaba en la empresa se le hinchaba el cuerpo, se sentía agotada y fue cuando le confirmaron que tenía lupus, a ella igual le tocaba trabajar de noche como al resto de los trabajadores, cuando empezó a llevar sus incapacidades los jefes miraban si la dejaban salir temprano o no, cuando la reintegraron si la hacían trabajar solo ocho horas, en ocasiones cuando se hinchaba demasiado no soportaba los pies, y eran los compañeros quienes le ayudaban pasándole una silla, o cubriéndola cuando necesitaba salir.

Frente a la terminación del contrato, expuso que ese día cuando terminó su horario laboral le terminaron el contrato, no trabajaba todos los turnos con

la actora, había semanas que coincidían en los turnos, como había semanas que no se veían.

Yuberly Cruz señaló que laboró con la demandante en TESEVAL desde el 8 de junio de 2022 a 31 de marzo de 2023 en Bogotá, inicialmente tenían turnos en la noche y en el día, validaban en el momento en que les pasaban el dinero, en ocasiones se veían en la mañana o en la noche, un día iban de salida a coger el bus y en la calle tuvo una recaída muy fuerte, duró dos días que no fue, a ella la sacaron porque en el momento en que estaba trabajando se agotaba y recaía, la “sacaron” dos veces pero de la segunda vez no supo, cuando se dieron cuenta “que estaba mala” la pusieron en el día, supo que la habían “sacado” porque lo escuchó, sabe que a la demandante le cambiaron el turno porque entre los compañeros comentaban que cuando alguien tenía algo, por ejemplo una señora que tuvo un problema en la mano, la cambiaron de turno.

Pues bien, conforme al anterior material probatorio se evidencia que la demandante padece de lupus eritematoso sistémico lo que conllevó a que asistiera a los centros médicos y que incluso le expidieran licencias por incapacidad médica en varias oportunidades, sin embargo, contrario a lo señalado por la juez de primera instancia se puede observar que al momento de la terminación del contrato de trabajo no se encontraba en un estado de salud de tal magnitud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, ni por incapacidad laboral, ni por recomendaciones médicas, tanto así que la última licencia por incapacidad médica data del 4 de junio de 2023, y aun si se tomara la fecha en que terminó el plazo fijo pactado, es decir agosto de 2022, tampoco se observa que tuviera alguna incapacidad pues en ese año la que se aportó al proceso data de octubre de 2022.

Aunado a lo anterior, de la prueba testimonial se observa que las testigos en realidad no dieron cuenta sino de ciertas particularidades, como por ejemplo que la veían agotada, y que en una oportunidad se desmayó fuera de la empresa en el momento en que iban a tomar el transporte público para dirigirse a sus casas, pero situaciones específicas respecto de la situación médica en la fecha de terminación del contrato de la accionante en que indicaran que ella estuviere en algún estado de salud de tal magnitud que limitara su desempeño, no fueron expuestas ante la juez, nótese que las testigos no tuvieron siempre el mismo turno de trabajo de la señora Leidy Amaya motivo por el que no pudo constarles su situación de salud en todo momento.

Ahora si bien, se aportó una serie de incapacidades, una vez revisadas las mismas se encuentran que datan de una fecha anterior y otras con fecha posterior a la terminación del vínculo laboral, ahora, los testigos tampoco refirieron alguna situación de la que se pueda concluir que la demandante se encontraba en un considerable estado de salud que dificultara su desempeño, o que para agosto de 2023 tuviere recomendaciones médicas o hubiere sido incapacitada.

Y a folio 36 del archivo 10 del expediente digital se aportan una serie de recomendaciones, pero las mismas son de carácter general como se evidencia de la siguiente imagen:

Recomendaciones Generales

☐ Examen Periodico Ocupacional

☐ Realizacion Pruebas Complementarias

☐ Continuar Manejo Medico

☒ Pausas Activas

☐ Uso de E.P.I.

☒ Higiene Postural

☐ Remitir a EPS

Recomendaciones Ocupacionales Preventivas

Limitaciones o Restricciones

RECOMENDACIONES ESPECIFICAS: 1. PAUSAS ACTIVAS CADA HORA CON CAMBIO DE POSTURA, REALIZAR EJERCICIOS RECOMENDADOS POR MEDICO TRATANTE, 2. PUEDE LABORAR HASTA UN MAXIMO DE 8 HORAS AL DIA EVITANDO TURNOS NOCTURNOS DEBIDO A SUS PATOLOGIAS, 3. SE RECOMIENDA INSPECCION DE ERGONOMIA DE PUESTO DE TRABAJO PARA EVITAR POSTURAS FORZADAS, EN LO POSIBLE SE DEBE EVITAR BIPEDESTACION PROLONGADA SUPERIOR A 40 MINUTOS, 4. PUEDE REALIZAR LABORES OSTEOMUSCULARES DE BAJO GASTO COMO LAS REQUERIDAS PARA SUS ACTIVIDADES HABITUALES, 5. CONTROL CON MEDICINA DEL TRABAJO DE ACUERDO A PROFESIOGRAMA O CUANDO MEDICO TRATANTE LO ORDENE.

SUPERBIEN

MEDICINA LABORAL

SUPERBIEN MEDICINA LABORAL S.A.S

Prestador: 110013851301

No. Identificación 901573314

Dirección: KR 42 BIS 17A 75 LOCAL 2 PISO 1

Teléfono: 6017447130

Email: gerenciageneral@superbienips.com

CERTIFICADO MÉDICO DE APTITUD LABORAL

con énfasis en OSTEOMUSCULAR



Información General

Fecha Impresión: BOGOTÁ D.C. - 2023/04/13

Nro Ingreso: 20230413020117

Paciente: LEIDY PATRICIA AMAYA MAHECHA

CC: 1012371372

Edad: 32 años

Nombre Cliente: PROCESOS TECNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES S.A.S.

Género: Femenino

Tipo Evaluación: Reintegro

Cargo: OMC

Convenio: PROCESOS TECNICOS DE SEGURIDAD Y VALORES S.A.S.

Fecha Atención: 2023-04-13 10:40:45

Sede: SUPERBIEN IPS



Pruebas de Apoyo Diagnóstico

PARACLINICOS

LABORATORIO CLINICO

COMPLEMENTARIOS

VACUNAS

Certificación de Aptitud

CONCEPTO - EXAMEN REINTEGRO: REINTEGRO FAVORABLE CON CONDICIONES NO LIMITANTES PARA DESEMPEÑAR SU LABOR

OBSERVACIONES AL CONCEPTO: PACIENTE CON PATOLOGIA CRÓNICA EN MANEJO INTERDISCIPLINARIO POR SU EPS, AL MOMENTO DEL EXAMEN CON SINTOMATOLOGIA ACTIVA, PUEDE DESEMPEÑAR LABORES Y ACTIVIDADES EXIGIDAS PARA EL CARGO CON RECOMENDACIONES ESPECIFICAS PARA PROTEGER SU SALUD.

Recomendaciones Generales

☐ Examen Periodico Ocupacional

☐ Realizacion Pruebas Complementarias

☐ Continuar Manejo Medico

☒ Pausas Activas

☐ Uso de E.P.I.

☒ Higiene Postural

☐ Remitir a EPS

Recomendaciones Ocupacionales Preventivas

Limitaciones o Restricciones

RECOMENDACIONES ESPECIFICAS: 1. PAUSAS ACTIVAS CADA HORA CON CAMBIO DE POSTURA, REALIZAR EJERCICIOS RECOMENDADOS POR MEDICO TRATANTE, 2. PUEDE LABORAR HASTA UN MAXIMO DE 8 HORAS AL DIA EVITANDO TURNOS NOCTURNOS DEBIDO A SUS PATOLOGIAS, 3. SE RECOMIENDA INSPECCION DE ERGONOMIA DE PUESTO DE TRABAJO PARA EVITAR POSTURAS FORZADAS, EN LO POSIBLE SE DEBE EVITAR BIPEDESTACION PROLONGADA SUPERIOR A 40 MINUTOS, 4. PUEDE REALIZAR LABORES OSTEOMUSCULARES DE BAJO GASTO COMO LAS REQUERIDAS PARA SUS ACTIVIDADES HABITUALES, 5. CONTROL CON MEDICINA DEL TRABAJO DE ACUERDO A PROFESIOGRAMA O CUANDO MEDICO TRATANTE LO ORDENE.

Autorizo la realización de exámenes ocupacionales según consentimiento informado y política de protección de datos diligenciadas en el autoreporte de condiciones de salud que previamente firme. La firma del paciente referida en este documento es imagen extraída del consentimiento informado y política de protección de datos diligenciada y firmada por cada paciente antes de ingresar a la atención donde nos autoriza a practicarle los exámenes médicos y paraclinicos correspondientes. La imagen de firma del paciente certifica que se presentó y diligenció el documento de consentimiento informado el cual reposa en los archivos de SUPERBIEN MEDICINA LABORAL S.A.S.

Jorge A. Chamarro

JORGE ALEJANDRO CHAMARRO ORDOÑEZ M.D.

ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

L.S.T. 36467-23/02/2022

Leidy Amaya

En esa valoración probatoria de ninguna de las pruebas aportadas puede concluirse que la accionante contara con una limitación física que le impidiera de manera sustancial el ejercicio del cargo; esto es, no se acredita “La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una

limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-“; y al no hallarse probado que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, esto es, en una situación de salud que le impidiera o dificultara el desempeño de las labores en condiciones regulares al tenor de lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en sentencias T-041 de 2014, T-106, T-351, T-405 de 2015, T-141 de 2016 y sentencia de unificación SU-049 de 2017, y de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL1360-2018 proferida en el proceso identificado con la radicación 53394 al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y sentencia SL1152- 2023, ni que la terminación del contrato hubiere sido con ocasión de algún padecimiento de salud por parte de la señora Leidy Patricia Amaya, resulta pertinente revocar la decisión apelada, para en su lugar absolver a la demandada frente a las pretensiones relacionadas con la garantía de estabilidad laboral reforzada.

De ahí que deba analizarse la pretensión subsidiaria, esto es, si hay lugar a la indemnización por **terminación unilateral y sin justa causa** del contrato.

Para ello se advierte que, como se indicó al inicio de estas consideraciones, la fecha de terminación del contrato declarada por la juez a quo fue 10 de agosto de 2023, data frente a la que se reitera, ninguna de las partes presentó recurso de apelación, de manera que se revisará si a esa fecha la actora fue despedida de manera injusta o no.

Al respecto, se evidencia que el contrato que a término fijo suscribieron las partes finalizaba el 10 de agosto de 2022; posteriormente, a raíz de una acción de tutela interpuesta por la accionante fue reintegrada por la empresa tal y como le fue comunicado a través de carta de fecha 12 de abril de 2023 (fl.88 archivo 01).

Luego, mediante carta de fecha 6 de julio de 2023 TESEVAL le comunica a la actora lo siguiente (fl.38 archivo 10):



Bogotá, 6 de Julio del 2023

Señor (a).

AMAYA MAHECHA, LEIDY PATRICIA
OPERARIO MONEDA CORRIENTE
BOGOTA

Nos permitimos informarle la decisión por parte de la Compañía de no prorrogar su contrato de trabajo, el cual finalizará el próximo 10 de Agosto del 2023 ; quedando así dichas partes recíprocamente avisadas de tal circunstancia. De otro lado, precisamos que deberá acercarse al área de Salud Ocupacional en donde le será entregada la carta remisoría para la práctica del examen médico de egreso.

En señal de recibido favor firmar copia de la presente comunicación.

Ahora bien, de antaño la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia ha indicado como por ejemplo en sentencia SL15610 de 2016:

“Por tal razón, la vinculación de trabajadores través de contratos de trabajo a término fijo, goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST. La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 Ibídem, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.

Es por ello que la jurisprudencia de esta Sala siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034)); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502).”

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta que en este asunto se le avisó a la demandante oportunamente (6 de julio de 2023) que el contrato terminaría el 10 de agosto de 2023, se evidencia que lo que ocurrió fue un modo legal de terminación del contrato de trabajo que a término fijo pactaron las partes de acuerdo con lo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, motivo por el que no hay lugar a imponer condena alguna por concepto de la indemnización contemplada en el artículo 64 de la misma normatividad.

Finalmente, en relación con la **indemnización moratoria** no hay lugar a ella en la medida que la misma se otorga si a la terminación del contrato el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, situación que no se acredita en este asunto ya que no se observa que el empleador adeude suma alguna a la demandante, y, además, en los hechos de la demanda tampoco se indican los motivos por lo que considera la actora procede dicha indemnización.

Bajo ese panorama, se revocará en su integridad la sentencia de primera instancia, para en su lugar absolver a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

COSTAS: No se impondrán en esta instancia por no encontrarse comprobadas de conformidad con el numeral 8 del artículo 365 del Código General del Proceso.

En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 14 de febrero de 2025, por el Juzgado Veintiuno (21) Laboral del Circuito de Bogotá D.C, para en su lugar **ABSOLVER** a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en ninguna de las instancias.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN
Magistrado