

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Ponente

Bogotá DC, a los veintisiete (27) días de junio de dos mil veinticinco (2025).

DEMANDANTE:	Rosalba Martínez Arévalo
DEMANDADA:	Colpensiones
TIPO DE PROCESO	Ordinario Laboral
DECISIÓN:	Modifica, adiciona y confirma
RADICADO Y LINK	11001310501520200046601 11001310501520200046601

En la fecha, la Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **Diego Fernando Guerrero Osejo**, **Luz Marina Ibáñez Hernández**, y **Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver el grado jurisdiccional de consulta que se surte en favor de Colpensiones.

Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. PRETENSIONES

Conforme a la reforma que se efectuó de la demanda, se observa que la señora Rosalba Martínez Arévalo convocó a juicio a Colpensiones, con el propósito de que sea condenada a reconocerle y pagarle el retroactivo correspondiente a las mesadas pensionales de septiembre de 2020 hasta el 30 de abril de 2021, incluyendo la adicional de diciembre; los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993; costas del proceso; extra y ultra petita (pág. 2-3, pdf. 12, C01). Y

desistió de las pretensiones contra Porvenir SA (pág. 1-2, pdf. 12, ídem), lo que el juzgado aceptó en auto del 25 de febrero de 2022 (pdf 17).

1.2. HECHOS

En respaldo de sus pretensiones, relató que, nació el 2 de enero de 1963, se afilió al ISS desde el 1 de julio de 1982 y permaneció allí hasta el 31 de agosto de 2020 cuando su empleadora, Montenegro Rivelo Miriam Andrea, realizó el último aporte al sistema, sin registrar novedad de retiro, alcanzando en total 1.688 semanas cotizadas. Igualmente señaló que, en la Resolución SUB-101099 del 30 de abril de 2021 Colpensiones le reconoció la pensión a partir del 1 de mayo de 2021, argumentando que no existía reporte de novedad de retiro.

Admitida la reforma de la demanda, y aceptado el desistimiento (pdf. 17, ídem) se recibió contestación por parte de Colpensiones en los siguientes términos:

1.3. CONTESTACIÓN

Colpensiones aceptó los hechos relativos a la fecha de nacimiento de la actora, su afiliación y el total de semanas cotizadas, el reconocimiento de la pensión de vejez; de los demás, dijo no constarle por tratarse de hechos ajenos o de apreciaciones subjetivas. Formuló como excepción previa la de falta de agotamiento de la reclamación administrativa porque en ninguna de las solicitudes aportadas hace relación a la petición de reconocimiento de pensión a partir del mes de septiembre de 2020.

Y para derruir las pretensiones propuso las excepciones de fondo de prescripción y caducidad, cobro de lo no debido, y buena fe (pdf. 19, ídem).

1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá DC, mediante proveído del 13 de septiembre de 2022 condenó a Colpensiones a reconocer la prestación de vejez desde el día 1 de septiembre de 2020, y no desde el 1 de mayo de 2021, como lo decidió la entidad en la Resolución SUB 101099 del 30 de abril de 2021, calculó el retroactivo hasta el 20 de abril de 2021 en la suma de \$8.025.140, con su respectiva

indexación; absolvió a Colpensiones de los intereses moratorios porque consideró probada la excepción de cobro de lo no debido, e inexistencia de la obligación; y costas.

Decisión a la que llegó tras esclarecer que el traslado de la demandante al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) se declaró ineficaz a través de la acción de tutela que promovió; en cumplimiento de ese fallo, Colpensiones activó su afiliación al Régimen de Prima Media. Destacó la actora permaneció afiliada hasta que logró legalizar el traslado, y luego de esto dejó de cotizar.

Luego estudió si la actora cumplía los requisitos de causación de la pensión, esto es, la edad y de semanas, y de exigibilidad una vez se retire del sistema, conforme al artículo 33 de la Ley 797 de 2003; y determinó que de conformidad con la línea jurisprudencial debió aplicarse el “retiro tácito” ante las especiales circunstancias que demuestran la voluntad de la afiliada de no seguir cotizando al sistema, que puede ser manifestada mediante actos externos.

Clarificó que «*si no medió desafiliación ello es responsabilidad del empleador*», y la reclamación de la prestación pensional elevada por la demandante el 24 de agosto de 2020 es un acto demostrativo de su voluntad de no seguir cotizando. Con esto, fijó en \$877.803, el valor de la mesada pensional en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre y la adicional de 2020, y de \$908.526, en enero, febrero, marzo y abril de 2021, con lo que obtuvo un retroactivo total de \$8.025.140.

Para negar el reconocimiento de los intereses moratorios, consideró que ante la situación irregular que se presentó con el traslado al RAIS, ello le impidió a Colpensiones reconocerle la pensión porque aparecía en aquel régimen, por consiguiente, lo absolvió de esta pretensión.

II. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

Según constancia secretarial, ninguna de las partes recorrió el traslado para alegar en segunda instancia (pdf. 05, C02).

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

3.1. COMPETENCIA.

Conoce la Sala del grado jurisdiccional de consulta en favor de Colpensiones de conformidad con lo señalado en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Esta Sala se ocupará de analizar, si en el caso a estudio, acertó o no la primera instancia al reconocer a la actora el retroactivo de las mesadas pensionales desde el 1 de septiembre de 2020 y hasta el 30 de abril de 2021.

3.3. HECHOS RELEVANTES PROBADOS

No son hechos discutidos y por lo tanto se excluyen del debate probatorio los siguientes: (i) la fecha de nacimiento de la actora el 2 de enero de 1963; (ii) el reconocimiento de la pensión de vejez por Colpensiones conforme consta en la Resolución N° SUB-101099 del 30 de abril de 2021, por lo que la sala abordará el problema jurídico propuesto.

3.4. DERECHO AL DISFRUTE DE LA PENSIÓN DE VEJEZ

En el caso bajo análisis la pensión de vejez se causó con los parámetros previstos en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por la Ley 797 de 2003, que regula los requisitos para acceder a esa prerrogativa, así:

“1. Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.

A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

2. Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o. de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

PARÁGRAFO 1o. Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, se tendrá en cuenta:

a) El número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones; “

Con la copia del registro civil de nacimiento de la señora Rosalba Martínez, quedó demostrado el hecho del nacimiento acaecido el 2 de enero de 1963, por lo que

cumplió la edad requerida el mismo día y mes del año 2020 (pág. 12-13, pdf. 01). El reporte de semanas cotizadas de la historia laboral actualizada al 18 de marzo de 2021 señala que el último ciclo cotizado corresponde al 30 de septiembre de 2018, porque el período registrado del 1º de octubre de 2018 al 30 de agosto de 2020 está en cero. Y en el expediente administrativo hay prueba de que la actora cotizó un total de 1.540,43 (expediente administrativo C10, C001, pág. 83).

El 2 de enero de 2020, la demandante causó su derecho pensional, por ello, el 18 de junio siguiente solicitó a Colpensiones, administradora a la que presuntamente se encontraba afiliada, que la reconociera; pero se topó con la circunstancia de que había sido trasladada al RAIS, sin mediar su voluntad, y para regularización y activación en el RPM instauró una acción de tutela que lo dispuso.

Todo el trámite de anulación de traslado se obvió por parte de Colpensiones pues en la Resolución SUB-101099 del 30 de abril de 2021, afirmó que la solicitud de pensión se introdujo el 26 de febrero de ese año, cuando ya estaba nuevamente activa como afiliada de esa entidad (pág. 9, pdf. 12, ídem). En resumidas cuentas, Colpensiones otorgó a la actora una prestación pensional, en cuantía inicial de \$908.526, cuyo disfrute empezaría el 1º de mayo de 2021, decisión que sustentó en la siguiente forma:

Consultada la historia laboral de la peticionaria, se evidencia que su último empleador es MONTENEGRO REVELO MYRIAM ANDREA con NIT 52383667 realizando última cotización como trabajadora dependiente en el periodo 2020-08 sin que se reportara la novedad de retiro. Por tal razón, la prestación será efectiva a partir del 01 de mayo de 2021.

Al resolver este aspecto la primera instancia concluyó que esa decisión de Colpensiones es errada en tanto debió aplicarse el “retiro tácito” ante las especiales circunstancias que demostraban la voluntad de la afiliada de no continuar cotizando al sistema, y se refirió a todos los actos que permitieron a la administradora entender que esa era su decisión, tales como la reclamación administrativa del 24 de agosto de 2020, el hecho de que cesó sus cotizaciones; de ese modo, señaló que la desafiliación es una responsabilidad del empleador y no de la afiliada, a quien no se le puede endilgar.

Como se recordará, la línea jurisprudencial en este tema del requisito de desafiliación para aspirar al reconocimiento y pago de la prestación de vejez, es que, *la regla general es que la desvinculación del sistema es una exigencia sine qua non para su disfrute real y efectivo*; pero para no hacer un uso exegético de esta

regla, no se puedan perder de vista las situaciones especiales que ameriten un estudio particular relacionada con aquellos casos en **que se logre verificar la voluntad del afiliado de no seguir vinculado al régimen de pensiones**, esa conducta debe surtir iguales efectos que la desafiliación, así se condensó en la sentencia SL5603-2016 que a continuación se cita:

Ahora bien, en lo relacionado concretamente con la interpretación a la que se adscribió el ad quem y que denominó «teoría de la desafiliación tácita del sistema», cumple agregar que su denominación no es la más afortunada, pues más que un acto tácito de desafiliación corresponde a la verificación de la voluntad del afiliado de no seguir vinculado con el régimen de pensiones. Sin embargo, esta imprecisión terminológica o de acento, no les resta contenido sustancial a los argumentos del Tribunal en virtud de los cuales, dedujo que la intención del actor de no seguir afiliado al sistema es constatable desde el momento en que dejó de cotizar y solicitó el pago de la prestación o de la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez.

El anterior razonamiento a juicio de esta Sala tiene cabida en el marco de lo previsto en los arts. 13 y 35 del A. 049/1990, pues estas disposiciones admiten un entendimiento conforme al cual la voluntad del afiliado de no continuar afiliado al sistema, manifestada mediante actos externos, es un parámetro válido para establecer la fecha de inicio de disfrute de la pensión”.

Recientemente la sentencia CSJ STL12115-2021, la reflexión de la corte fue del siguiente tenor:

Ello, se ha establecido en casos en los que el demandante despliega alguna conducta tendiente a no continuar vinculado al sistema, como lo sería el cese de las cotizaciones (CSJ SL 35605, 20 oct. 2009; CSJ SL4611-2015), o cuando pese a no haber desafiliación del sistema, el juzgador advierte su voluntad de no seguir vinculado al régimen pensiones, por ejemplo, porque dejó de cotizar y solicitó la pensión de vejez (CSJ SL5603-2016); o en casos en que la entidad de seguridad social fue renuente al reconocimiento de la prestación a pesar de ser solicitada en tiempo y con el lleno de los requisitos (CSJ SL 34514, 1.º sep. 2009; CSJ SL 39391, 22 feb. 2011; CSJ SL15559-2017).

Así las cosas, se encuentra evidenciado, como advirtió el *a quo*, que a la demandante le asiste el derecho al disfrute de la pensión desde la fecha en que cumplió la edad mínima de pensión para las mujeres -57 años-, el **-2 de enero de 2020-** inclusive con anterioridad a su última cotización –agosto de 2020-, por esto es válido comprender que la primera solicitud de reconocimiento pensional del 18 de junio de 2020 debió interpretarse como su decisión de desvincularse del sistema, y ese efecto no desaparece por el hecho de que su aspiración se vio truncada por el traslado irregular de régimen.

De manera que, una vez se incluyó el reporte de la novedad de anulación del traslado al RAIS, volvió a reclamar la prestación de vejez el 26 de febrero de 2021; lo que significa que, desde la primera reclamación, la actora realizó actos inequívocos con los cuales exteriorizó su deseo de desvincularse del sistema de

pensiones; por lo que en ese análisis acertó el juzgado al entender que tenía derecho a disfrutar de la prestación a partir del 1º de septiembre de 2020 y disponer el pago del retroactivo generado entre esa fecha y el 30 de abril de 2021, pues a partir del mes de mayo de 2021 recibió la respectiva pensión y se confirmará la decisión de primer grado.

Al realizar los cálculos que le corresponden a la actora por valor de retroactivo pensional los ilustra la siguiente tabla:

RETROACTIVO PENSIONAL (mínimo)			
Año	Valor mesada	# mesadas	Total, retroactivo
2020	\$ 877.803	5	\$ 4.389.015
2021	\$ 908.526	4	\$ 3.634.104
		TOTAL	\$ 8.023.119

Ahora, la liquidación del retroactivo en favor de la demandante es ligeramente inferior al reconocido por el juez, en consecuencia, se modificará el numeral primero de la sentencia, para condenar a Colpensiones a cancelar a la demandante por concepto de retroactivo, liquidado desde el 1 de septiembre 2020 al 30 de abril de 2021, la suma de \$8.023.119.

Así mismo y como no se ordenaron los descuentos en salud, se adicionará la sentencia para autorizar a Colpensiones efectuar, como lo dispone el inciso 3o del artículo 42 del Decreto 692 de 1994, los descuentos para cotizaciones en salud, de la suma reconocida como retroactivo pensional, por el valor constitutivo de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud a cargo de la demandante, a partir de la fecha del disfrute de la prestación económica, con el fin de que sea transferido a la E.P.S. a la que se encuentre afiliada.

4.7. PRESCRIPCIÓN.

En este caso, no operó la prescripción de las mesadas retroactivas, tal como lo decidió el a *quo*, al tenor del artículo 488 del CST y 151 del CPTSS, por cuanto la demanda se radicó el 15 de diciembre de 2020 (pdf. 03, ídem), la demandante debió iniciar el disfrute de la prestación el 1 de septiembre de 2020, aunque el reconocimiento de la pensión se efectuó el 30 de abril de 2021, es decir, mientras

estaba en curso el proceso, por consiguiente, no operó la prescripción respecto del retroactivo reclamado, y en este aspecto hay lugar a confirmar la decisión.

Por los motivos antes expuestos, se adicionará y confirmará la decisión objeto de alzada.

Sin lugar a condena en costas en esta instancia, debido a tramitarse en grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ DC**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

IV. RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá DC, el 13 de octubre de 2022, dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora Rosalba Martínez Arévalo en contra de COLPENSIONES, para condenar a la administradora Colpensiones a pagar a la demandante la suma de \$8.023.119 por concepto del retroactivo de las mesadas pensionales causadas entre el 1º de septiembre de 2020 y el 30 de abril de 2021; y **adicionarlo** en el sentido de autorizar a Colpensiones efectuar los descuentos del retroactivo pensional reconocido, para cotizaciones en salud, como lo dispone el inciso 3o del artículo 42 del Decreto 692 de 1994; de conformidad con las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en lo demás.

TERECERO: Sin costas en esta segunda instancia, por los motivos expuestos en la parte motiva.

Notifíquese por **edicto, publíquese y cúmplase**,

Los magistrados,


CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Magistrada Ponente

Rdo. 11001310501520200046601



LUZ MARINA IBÁÑEZ HERNÁNDEZ
Magistrada



DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

(*) Hiper vínculo link expediente digital

<https://etbcj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/Ev4xngpv1PhFiegaDFVtvPcBRHq52ONQSsz2nQdyxgiKKA?e=O64Pop](https://etbcj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/Ev4xngpv1PhFiegaDFVtvPcBRHq52ONQSsz2nQdyxgiKKA?e=O64Pop)

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Ponente

Bogotá D.C., veintisiete (27) días de junio de dos mil veinticinco (2025)

Demandante:	Oralis Carolina Orellana Brito
Demandado:	Avícola Pollo Estrella S.A.S. y Otro.
Tipo de Proceso:	Ordinario Laboral
Decisión:	Confirma sentencia
Radicado	11001310503820210024101 11001310503820210024101

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados Diego Fernando Guerrero Osejo, Luz Marina Ibáñez Hernández, **y Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA.

I. ANTECEDENTES:

1.1 PRETENSIONES.

Oralis Carolina Orellana Brito promovió demanda ordinaria laboral en contra de Avícola Pollo Estrella S.A.S. e Isabel del Pilar Pico Vanegas, solicitando que se declare la existencia de un contrato verbal a término indefinido entre ella y la sociedad demandada, el cual estuvo vigente desde el 16 de abril de 2018 hasta el 21 de octubre de 2019.

En consecuencia, instó a que se condene al reconocimiento y pago de cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones correspondientes a los

años 2018 y 2019, exigió el pago de los salarios adeudados al momento de la terminación del contrato, así como, lo correspondiente a trabajo suplementario, recargos nocturnos dominicales y no dominicales, auxilio de transporte.

Solicitó que se condene al pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa, la moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, y la sanción por no afiliación al sistema de seguridad social; además de costas y lo que corresponda ultra y extra petita. (pág. 2-4, pdf. 07, C01)

1.2 HECHOS.

Como fundamento de sus pretensiones, aseveró que el 16 de abril de 2018 fue contratada por la sociedad demandada para desempeñarse como vendedora de mostrador, mediante un contrato verbal a término indefinido. Indicó que su jornada laboral era de 12 horas diarias, trabajando de domingo a domingo, con un día de descanso cada 15 días, en un horario de 8:00 a.m. a 8:00 p.m., y que recibía una asignación mensual promedio de \$1.000.000. Sin embargo, en principio se le había propuesto que, adicional, se le pagarían \$200.000, destinados al pago de salud y pensión, y que no le era cancelado lo correspondiente al trabajo suplementario.

Manifestó que, si bien fue contratada como vendedora, también ejercía otras funciones, esto es, realizar inventario, estar al tanto del domiciliario, caja, entregar cuentas, deshuesar pollo, empacar al vacío, entre otras.

Relato que, en diciembre de 2018, la señora Isabel del Pilar Pico Vanegas la hizo suscribir un contrato de trabajo en una forma minerva directamente con ella como persona natural, desmejorando con esto sus condiciones laborales pero su salario no tuvo ninguna modificación.

Afirmó que el 21 de octubre de 2019 la sociedad demandada puso fin a la relación laboral de manera unilateral, argumentando un descuadre en el inventario, del cual no realizaron denuncia alguna ante la Fiscalía. Además, señaló que, como consecuencia de dicha terminación, le fue retenido el salario correspondiente al respectivo mes.

Aseveró que Avícola Pollo Estrella S.A. no canceló aportes a seguridad social, pero la señora Pico Vanegas realizó cotizaciones a la AFP Protección entre enero y mayo de 2019, debido a que la sociedad no ha renovado la matrícula mercantil, por lo que no le es posible realizarlos directamente.

En marzo de 2020 solicitó una conciliación ante el Ministerio del Trabajo, pero no se logró ningún acuerdo. Después, el 1 de septiembre de ese año, presentó un derecho de petición, que se respondió con la negativa de sus pretensiones y los hechos expuestos. (págs. 4-6, ibidem)

II. TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., despacho que, una vez subsanada, dispuso su admisión y notificación a la demandada mediante auto del 22 de octubre de 2021. (pdf. 09, C01)

2.1. CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

En providencia del 15 de junio de 2022, el juez de primer grado declaró no contestada, la demanda ante la respuesta extemporánea. Asimismo, fijó fecha para la celebración de la audiencia consagrada en el artículo 77 del CPTSS. (pdf. 15, C01)

2.2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Una vez cerrado el debate probatorio y vencido el traslado para alegar, el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia del 20 de septiembre de 2022 (pdf.18, ibidem), resolvió:

PRIMERO: PRIMERO: ABSOLVER a las demandadas **AVICOLA POLLO ESTRELLA S.A.** e **ISABEL DEL PILAR PICO VANEGAS.** de todas y cada una de las pretensiones formuladas en la demanda por **ORALIS CAROLINA ORELLANA BRITO.** Lo anterior, específicamente por lo señalado en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: EXCEPCIONES. Dadas las resultas del juicio el Despacho no considera viable declarar probado algún medio exceptivo.

TERCERO: COSTAS. Lo serán a cargo de la demandante. En firme la presente providencia, por Secretaria practíquese la liquidación de costas, incluyendo en ella como agencias en derecho la suma de \$250.000 en favor de cada una de las demandadas.

CUARTO: Si no fuere apelada oportunamente la presente sentencia, CONSULTESE con el SUPERIOR

En sustento de su decisión el a quo argumentó que encontró acreditada una actividad laboral subordinada en un comercio del norte de Bogotá. Sin embargo, no evidenció registro de que la sociedad demandada tuviera establecimientos de comercio en esa ubicación. Con respecto a Isabel del Pilar Pico Vanegas constató su calidad de propietaria de uno de los establecimientos donde la demandante desarrolló las

actividades, debido a esto dijo que ostenta matrícula de comerciante, y para desarrollar su objeto social puede vincular trabajadores.

Halló demostrada la existencia del vínculo laboral entre Isabel del Pilar Pico Vanegas y la señora Oralís Carolina Orellana Brito, que no es objeto de debate en el presente asunto.

Adicionalmente señaló que, una interpretación de la demanda podría conducir a entender que en ella se solicitó la responsabilidad solidaria de la señora Pico Vanegas, la misma no es procedente por dos razones, una es la imprecisión de la demanda en este aspecto, y la segunda es que, por tratarse de una sociedad de capital, frente a las cuales no es dable la responsabilidad solidaria de los socios.

2.3. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó:

Su señoría, presento recurso ordinario de apelación frente al fallo por usted pronunciado, muy tristes, pues por la situación.

Pero, en efecto, se logra probar una relación laboral entre Carolina, entre Avícola, entre Isabel del Pilar.

Ella nunca percibió los gastos de esa liquidación, ella nunca percibió ningún pago de cesantías, de prima, le hicieron el quite al sistema, le hicieron el quite a todo.

Y, bueno, pues jurídicamente sé que hay una imposibilidad de fallar, por lo que usted ya narró, su señoría. Pero, pues solicito que, en segunda instancia, el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, revise que no, revise que, pues, no se aportaron pruebas por parte de la demanda que acrediten que efectivamente pagaron, sí.

Existe una confusión frente a Avícola, frente a la señora Isabel, frente a este señor Cristian, que tiene como fin eso, confundir.

Y, no solamente a Carolina le ha pasado esta situación, deben más plata, también.

La parte demandada en sus alegatos hace referencia a que Cristian, en efecto, le pagaba una plata a Carolina y que él firmó unos de sus comprobantes, que el juez dice que no, que no aparece el nombre. Pero en uno de esos de esos comprobantes aparece el nombre de Cristian como jefe inmediato de Carolina. Sí.

No hay pruebas, no hay planillas de pago, no hay absolutamente nada, hay formularios de afiliación, pero, pues, no más su señoría, es básicamente esto, muchísimas gracias.

Luego de requerimiento realizado por el juez de primer grado, precisó:

Su señoría, existe una indebida valoración probatoria por parte del despacho en el sentido que no tiene en cuenta los testigos, que dicen que Carolina trabajó para la empresa Avícola Pollo Estrella S.A.S., que la que la vieron trabajar en un local que tenía los stickers, los dibujitos de Avícola Pollo Estrella S.A.S., no se tuvo en cuenta la testigo que trabajó con Carolina para la empresa Avícola

Pollo Estrella S.A.S., que dice que Cristian también es su jefe inmediato, que dice que la jefe, la gerente, la dura de Pollo Estrella S.A.S. es la señora Isabel del Pilar Pico.

Entonces, el presente recurso de apelación lo sustentó en que no hubo una debida valoración probatoria por parte del despacho para absolver a la parte demandada y no declarar la existencia de una relación laboral.

(...)

Que se establezca la existencia de una relación laboral entre Carolina Orellana Brito, Avícola Pollo Estrella S.A.S. y se condene a esa empresa a pagarle los dineros que no le pagaron, los cuales se encuentran debidamente reseñados en la demanda presentada por la suscrita.

III. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

La **demandante**, Oralis Carolina Orellana Brito, solicitó que se revocara en su totalidad la providencia apelada y, en su lugar, se condenara a la demandada a cumplir con las pretensiones de la demanda, reiterando los argumentos expuestos a lo largo del proceso. Destacó que los demandados utilizaron figuras comerciales para negar la relación laboral y evitar el pago de acreencias y solicitó que se valoraran las pruebas testimoniales practicadas y la información que estaba dentro de la documentación aportada con la demanda y su respectiva contestación, toda vez que la defensa también dirigió la presente demanda en contra de la señora Pico Vanegas, quien está en toda la documentación de contratación de mi cliente, y a quien los testigos reconocen como la jefe del negocio de los pollos

Las **demandadas**, Avícola Pollo Estrella S.A.S. e Isabel del Pilar Pico Vanegas, presentaron alegatos de conclusión, solicitaron que se confirme la decisión, argumentaron que el actor no logró acreditar los extremos laborales, así como tampoco configurar la existencia de la supuesta relación laboral alegada por la demandante, y mucho menos del supuesto incumplimiento a sus deberes como empleador endilgado a estos.

IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA

4.1. PRESUPUESTOS PROCESALES Y ALCANCE DEL RECURSO

Conoce la Sala del recurso de apelación interpuesto por el demandante, conforme a los artículos 66 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, advirtiendo que no existen causales de anulación del proceso y se reúnen los presupuestos procesales.

4.2. PROBLEMA JURÍDICO

Esta Sala se ocupará de analizar los siguientes problemas jurídicos:

- 4.2.1. ¿Existió o no una relación laboral entre la señora Oralis Carolina Orellana Brito y la sociedad Avícola Pollo Estrella S.A.S.?
- 4.2.2. ¿La sociedad demandada adeuda a la demandante el pago de prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social, indemnizaciones por la no consignación de cesantías y las contempladas en los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)?

4.3. EXISTENCIA DEL CONTRATO

En lo que tiene que ver con la existencia de una relación laboral según lo previsto en los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, debe aclararse que esta se produce por la prueba certera de los elementos que le dan origen conforme el primero de los citados artículos, o por la presunción consagrada en el segundo, tras la acreditación concreta del servicio personal de un individuo.

En el asunto bajo examen, lo que se discute principalmente es si entre la sociedad demandada y la demandante existió un contrato de trabajo a término indefinido, pretensión que fue formulada en el siguiente sentido:

1. Declarar que entre la demandante señora **ORALIS CAROLINA ORELLANA BRITO**, y la empresa demandada **AVICOLA POLLO ESTRELLA S.A.S.**, existió una relación laboral por medio de un contrato verbal a término indefinido, desde el día dieciséis (16) de abril del año 2018 y hasta el veintiuno (21) de octubre de 2019.

Con el fin de dilucidar este aspecto, resulta necesario recordar que el artículo 23 del CST, señala cuáles son los elementos esenciales de este acto jurídico:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
 - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
 - c. Un salario como retribución del servicio.

Partiendo de lo anterior, quien pretenda o alegue que se declare la existencia de un contrato de trabajo, debe demostrar que efectuó la prestación personal del servicio o actividad en favor de quien persigue se tenga como su empleador, ello con el fin de aplicar la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo; y una vez activada ésta, le corresponde al presunto empleador desvirtuar los elementos del contrato de trabajo, es decir, que el servicio prestado no se desarrolló bajo una

continuada subordinación, ello, sí desea librarse de las consecuencias de la declaratoria de la relación laboral.

La subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, *«faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato»*.

Ahora, la prueba de la subordinación no sigue el principio general según el cual la carga de probar corresponde al que afirma unos hechos o sostiene una determinada pretensión, consagrado en el artículo 167 del CGP, pues por excepción, el legislador trasladó al empresario la carga de demostrar que se está ante un contrato verdaderamente autónomo, independiente; eso es lo que se desprende de la presunción que estableció el artículo 24 del CST *«Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo»*; en orden con esto, para que se configure el contrato de trabajo, si el interesado demuestra la prestación personal del servicio, el presunto empleador, para liberarse debe acreditar ante el juez que no existió una prestación de un servicio que estuviese regida por las normas laborales, *«sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente»* (C-665 de 1998).

Por lo tanto, será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, quien examine el conjunto de los hechos, bajo la óptica de los diferentes medios de prueba, y verifique que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

Así lo ha entendido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, verbigracia en la sentencia del 2 de junio de 2009, rad. 34759, señaló sobre el particular:

El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, justamente consagra una presunción a favor de la persona natural que presta servicios personales a otra natural o jurídica, en el sentido de que, bajo ese supuesto fáctico, se entiende que el ligamen que los ata es una relación de trabajo, trasladándose la carga de probar lo contrario al demandado, si desea desvirtuar la presunción.

En fallo de 23 de septiembre de 2008 (Rad. 33526), y de 4 de febrero de 2009 (Rad. 33937), esta Sala de la Corte dejó asentado, en síntesis, que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo contiene una presunción, según la cual, a partir de la acreditación de la prestación personal de un servicio, el pretense trabajador no corre con la carga de probar el segundo de los elementos del artículo 23 ibidem.

En ese orden, la intelección que el juez de la alzada le imprimió al mencionado artículo 24 fue

equivocada, pues, en suma, lo que dicho canon legal quiere significar es que, una vez demostrada la prestación de un servicio personal, la carga de probar que esa vinculación no giró bajo la égida de un contrato de trabajo, gravita sobre el demandado.

La misma corporación en sentencia del 8 de junio de 2016, Radicado 47.385, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, reiteró el criterio que de antaño ha adocinado:

... para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica - que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando se encuentra evidenciada esa prestación del servicio, dado que en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, modificado por el art. 2° de la L. 50/1990, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo»

De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en el curso de la Litis, su actividad personal, para que se presuma en su favor el contrato de trabajo, y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, demostrando que la relación fue independiente y no subordinada.»

Situados en este punto, recordemos que, la existencia y las condiciones del contrato de trabajo bajo las cuales se pacta el nacimiento de dicho acto jurídico, pueden acreditarse por los distintos medios probatorios ordinarios, por cuanto en materia laboral el juez no está sujeto a la tarifa de valoración de la prueba, así lo explicó la Sala de Casación Laboral, verbigracia en la sentencia CSJ SL4723 de 2019 señaló:

El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.

Pueden, pues, los jueces de instancias, al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada."

En punto a las notas distintivas del contrato de trabajo y los criterios para establecerlas, cobra especial relevancia el contenido de la recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo que la Organización Internacional del Trabajo expidió en 2006. En su artículo 11 enseña que, para determinar la existencia de un vínculo empleatício deberá «a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo», y, «b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios».

La referida recomendación, considerando las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación, en el artículo 13 introduce una serie de indicios

específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

En esta ocasión, atendiendo las condiciones particulares del caso analizado, lo primero a verificar es si la demandante acreditó debidamente la prestación personal del servicio en favor de la demandada en el período indicado en su demanda.

Como punto de partida, debe señalarse que la señora Oralís Carolina Orellana Brito, en su demanda, afirmó haber laborado para la sociedad demandada desde el 16 de abril de 2018 hasta el 21 de octubre de 2019, bajo un contrato verbal, y, aunque habló de otro contrato, este sí escrito, lo suscribió con la señora Isabel del Pilar Pico Vanegas como persona natural, en fecha posterior a las acreencias reclamadas en este proceso.

La Sala revisó las pruebas aportadas por la demandante con las que pretendió acreditar la prestación del servicio, entre ellas, vislumbró unos comprobantes de pago de nómina, donde no se hace referencia a quien es el pagador (pág. 8-10, pdf, 01, C01); un contrato a término fijo inferior a un año celebrado con Isabel del Pilar Pico Vanegas, a nombre propio (pág. 11-12, ibidem); formularios de vinculación al sistema de seguridad social e historia laboral, donde aparece como empleadora la persona natural (pág. 13-14, ibidem).

Aunado a ello, se evidencian certificaciones suscritas por parte de la señora Pico Vanegas, que, si bien tienen en algunos un logo donde se evidencia el nombre pollería estrella, se puede observar que están encaminadas a acreditar una relación con esta, no con la sociedad. (pág., 20-23, ibidem)

Asimismo, dentro de las pruebas documentales decretadas de oficio, se encuentra una carta de renuncia de mayo de 2019, aceptada por la señora Pico y una liquidación efectuada por esta misma persona como se puede observar en la siguiente imagen: (pág. 21-23, pdf. 12, C01)

11001-31-05-038-2021-00241-01

POLLO ESTRELLA		ISABEL DEL PILAR PICO VANEGAS NIT. 52.073.152-3		COMPROBANTE DE EGRESO	
EFFECTIVO	CODIGO	CONCEPTO	VALOR		
0	8631603197	31 5 2019			
ORALIS CAROLINA ORELLANA BRITO					
2525	5 1 0	8631603197	0	Liquidación Prestaciones al 17-05/201	158.722,00
5205	6 1 0	8631603197	0	PAGO SUEL DEL 16 AL 17 mayo	55.208,00
5205	27 1 0	8631603197	0	Pago Sub.Transporte 01-17 mayo	54.985,00
2510	16 1 0	8631603197	0	Liquidación Prestaciones al 17-05/201	352.070,00
2515	5 1 0	8631602497	0	Liquidación Prestaciones al 17-05/201 Beneficio	16.078,00
2520	5 1 0	8631603197	0	Liquidación Prestaciones al 17-05/201	352.070,00
2525	5 1 0	800088702	0	Liquidación Prestaciones al 17-05/201	509.133,00
Preparado		Revisado		Aprobado	
				Contactizado 18/11/2019	

En este sentido, esta documental no demuestra la prestación del servicio en favor de la sociedad demandada en la forma como lo expuso en la demanda inicial, sino en favor de la persona natural Isabel del Pilar Pico Vanegas; sin embargo, es claro que la documental señalada no debe valorarse de forma aislada, sino que es imprescindible analizarlas en conjunto con el interrogatorio de parte y las pruebas testimoniales practicadas en el presente proceso:

Se practicó interrogatorio de parte al señor **Humberto Polania Campas**, representante legal de la sociedad Avícola Pollo Estrella S.A.S., indicó que únicamente funcionaba en el local comercial ubicado en la Calle 69 A 90 – 33, que no tienen ningún vínculo laboral con Cristian Polania, que la demandante nunca tuvo una relación laboral con esta sociedad, que asistió a la conciliación ante el Ministerio únicamente porque la sociedad fue citada.

Señaló que conoce a la demandante porque atendió dos turnos de 8 horas en la empresa, pero que no se acuerda de la fecha en que lo hizo, dijo que conoció de una relación laboral de la actora con la señora Pico Vanegas durante aproximadamente 4 meses para atender un local comercial propiedad de esta.

Se interrogó a la señora **Oralis Carolina Orellana Brito**, quien afirmó que trabajó en un local ubicado en la calle 163. El contrato se suscribió con la señora Isabel del Pilar el 16 de abril de 2018, aunque se le entregó hasta noviembre de ese año. Señaló que su jefe directo era el señor Cristian Polania y que tanto el local como el uniforme pertenecían a Avícola Pollo Estrella S.A.S. Asimismo, manifestó que trabajó hasta octubre de 2019, cuando fue despedida.

Sobre la carta de renuncia, aseveró que fue por una discusión con el señor Cristian, pero

que después se retractó, pero ya había firmado la liquidación, y siguió laborando porque le dijeron que se encargara de una bodega que iban a abrir en la calle 162. Finalmente, señaló que su contratación la realizó la señora Isabel.

El testigo, **Pedro Vicente Bravo López**, mencionó que conoció a la demandante porque trabajaba en un local que vendía pollo dentro de un centro comercial cerca de su vivienda, en el año 2019, en un local ubicado en la calle 163, que recuerda se llamaba Pollo Estrella, y luego vio que trabajaba en un local ubicado en la calle 162, pero desconocía quienes eran los dueños. Afirmó que la demandante le dijo en alguna ocasión que nunca le pagaron prestaciones sociales.

La señora, **Alvany Joney Pinto Mendoza**, señaló que conoció a la demandante mientras trabajaban juntas en una panadería. En relación con la oferta laboral, indicó que en abril de 2018 tuvo conocimiento de una convocatoria para trabajar en Avícola Pollo Estrella, negocio de pollos ubicado en la calle 163, propiedad del señor Cristian Polania, cuya jefa era la señora Pilar y que esta información le consta, ya que también recibió la misma oferta de empleo, explicó que la demandante trabajó en ese local hasta junio de 2019, y, seguidamente cambió al ubicado en la 162. La testigo dijo que ella trabajó también para la sociedad demandada, por lo que tenía certeza del horario, el cual era de 8:00 AM a 8:00 PM de domingo a domingo.

Finalmente, **Paola Andrea Galindo**, testificó que conoce a la demandante porque ella trabajaba en una panadería que quedaba en el piso de arriba al local donde estaba ubicada Avícola Pollo Estrella, en la calle 163, que desconocía quienes eran los dueños, pero que el jefe directo era Cristian Polania. Afirmó que para noviembre de 2018 fue trasladada a otro local comercial, y le consta porque era cerca del lugar donde vivía su mamá y vio a la señora Oralis cuando la fue a visitar. Posteriormente, le comentó la demandante que había terminado la relación laboral por un supuesto descuadre en el inventario.

Ahora bien, de las pruebas testimoniales, se evidencia un consenso en que efectivamente existía una prestación de servicio en un local comercial ubicado en la Calle 162 y otro en la Calle 163. Sin embargo, al revisar el certificado de Cámara y Comercio que obra en el plenario, se observa que la única dirección registrada por Avícola Pollo Estrella, tal como lo señaló el a quo, es la Calle 69 A No. 90 33. (pág. 6, pdf. 03, C01)

Aunado a ello, la demandante reconoció en el interrogatorio de parte que, desde el inicio, su relación laboral fue con Isabel del Pilar Pico Vanegas. Además, en el expediente obra

evidencia de un contrato laboral suscrito entre ambas, donde se evidencia una concordancia con la dirección en la cual se prestaría el servicio, lo que confirma que, la relación laboral, pudo ser en favor de la persona natural. No obstante, este aspecto no formó parte del debate probatorio, y menos de las pretensiones de la demanda.

En adición a lo anterior, en el expediente no obra prueba que acredite de manera fehaciente los extremos temporales en los que se prestó el servicio, más allá de la referencia a dos turnos en favor de la sociedad demandada, reconocidos por su representante legal. Pero estos turnos no se detallaron adecuadamente, pues no se cuenta con información específica sobre fechas y horarios en los que se realizaron.

Por lo tanto, es evidente que no se puede respaldar la afirmación del demandante con base únicamente en sus declaraciones en tanto ninguna de las partes puede construir su propia prueba, y no puede dar validez a su versión si no está respaldada por pruebas objetivas y consistentes que acrediten los hechos.

Sobre la elaboración de pruebas por la propia parte beneficiada de la misma, se ha pronunciado la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la providencia SL1744-2021, donde expuso:

Sin embargo, el recurrente solo pretende que se tengan por ciertas las afirmaciones que él efectuó relativas a la convivencia que presuntamente desarrolló con su compañero permanente, y estas, sin duda alguna, no pueden generar el referido efecto procesal en comento. Téngase en cuenta que «en términos de lógica y de derecho, ninguna de las partes puede elaborar su propia prueba, salvo las precisas y taxativas excepciones previstas por el legislador» (CSJ SL1516- 2018 y CSJ SL469-2019). (Subrayado fuera de texto original)

Ante la falta de pruebas claras y verificables sobre los hechos que sustentan la demanda la Sala se encuentra imposibilitada para declarar que entre la actora y la sociedad Avícola Pollo Estrella existió una relación laboral en los períodos indicados en la demanda, y menos para acoger las súplicas referentes a imponer condenas al pago de las acreencias laborales, lo que refuerza la posición del juez de primera instancia, por lo que se confirmará la decisión de primer grado.

4.4. COSTAS

Con relación a las costas, se impondrán costas de segunda instancia al demandante ante la no prosperidad de su recurso, las cuales se fijan en la suma equivalente a 1 SMMLV.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL**

TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

V. RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 20 de septiembre de 2022, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Oralis Carolina Orellana Brito en contra de Avícola Pollo Estrella S.A.S. e Isabel del Pilar Pico Vanegas.; conforme lo considerado en esta decisión.

SEGUNDO: Costas de segunda instancia a cargo del demandante, fijar las agencias en derecho en la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente a la fecha del fallo, las cuales se liquidarán en la forma prevista en el artículo 366 del CGP, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Notifíquese lo resuelto por **edicto, publíquese y cúmplase**,

Los Magistrados,


CLAUDIA ANGELICA MARTINEZ CASTILLO
Magistrada Ponente


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado


LUZ MARINA IBAÑEZ HERNANDEZ
Magistrada

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Ponente

Bogotá DC, a los veintisiete (27) días de junio de dos mil veinticinco (2025)

DEMANDANTE:	Jimmy Car Corredor Diaz
DEMANDADO:	Liga de Canotaje de Bogotá
TIPO DE PROCESO	Ordinario Laboral
DECISIÓN:	Revoca parcialmente y confirma
Radicado	11001310501720200005401 11001310501720200005401

En la fecha la Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **Diego Fernando Guerrero Osejo**, **Luz Marina Ibáñez Hernández**, y **Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante.

Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA.

I. ANTECEDENTES:

1.1 PRETENSIONES.

El demandante solicita que se declare la existencia del contrato de trabajo entre él y la demandada por el período comprendido entre el 14 de marzo de 2016 y el 28 de marzo de 2017; y en consecuencia se condene a la Liga de Canotaje de Bogotá al reconocimiento y pago de las acreencias laborales causadas durante dicho período; le pague el valor de las cesantías, sanción por no consignación de cesantías, vacaciones no disfrutadas ni compensadas en dinero, prima de servicios, aportes a seguridad social

en salud, riesgos laborales, y en pensiones. Así como la indemnización por despido sin justa causa; la moratoria desde el 29 de marzo de 2017 hasta la fecha de pago efectivo; *ultra y extra petita*; costas del proceso y agencias en derecho (pág. 3- 4 pdf. 02, C01).

1.2 HECHOS.

En sustento de sus pretensiones dijo básicamente que, prestó sus servicios personales de manera continua y subordinada en favor de la demandada, desde el 14 de marzo de 2016 hasta el 28 de marzo de 2017, desempeñándose en el cargo de director deportivo, según consta en la Resolución No. 004 de 2016.

Refirió que durante dicho período, ejerció funciones tales como: seguimiento y supervisión de los planes de entrenamiento, formación y desarrollo del semillero deportivo, instrucción en la disciplina de canotaje, gestión de la implementación deportiva, representación de la ciudad de Bogotá en competencias de carácter nacional e internacional, así como la coordinación de las ciencias multidisciplinarias vinculadas al ámbito deportivo (médico, psicólogo, nutricionista, entre otros profesionales de apoyo).

Aseveró que devengó una remuneración mensual de \$1.200.000; cumpliendo una jornada laboral de 7:30 am. a 11:00 am. y de 2:30 pm. a 5:30 pm; pero que no lo afiliaron al Sistema de Seguridad Social Integral, es decir, que no le garantizaron la cobertura en salud, pensiones ni riesgos laborales.

Precisó que, su vínculo laboral terminó de forma unilateral y sin justa causa el día 28 de marzo de 2017, sin cancelarle las prestaciones sociales legales causadas en vigencia del vínculo contractual. Ante esto, el 30 de enero de 2020, elevó un derecho de petición en el que solicitó el reconocimiento y pago de sus acreencias laborales, pero hasta la presentación de la demanda no había recibido respuesta (pág.4- 5, ídem).

1.3 TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá, según consta en el acta del 11 de febrero de 2020 (pág. 2, pdf. 01, ídem); se admitió mediante auto del 18 de febrero de 2020, notificado por estado del 19 de febrero de 2020 (pdf. 03, ídem) El 9 de noviembre de 2020, a través del servicio postal electrónico certificado @entrega de Servientrega, le enviaron comunicación electrónica a la demandada dirección carnotaje.bogotadc@gmail.com, sin que fuera posible su recepción bajo el motivo: «*La cuenta de correo esta llena*» (pdf. 05, ídem). Luego el

demandante solicitó el emplazamiento de la demandada el 24 de noviembre de 2020 (pdf. 04, ídem)

Posteriormente, el 3 de diciembre de 2020, el demandante intentó realizar la citación para notificación personal prevista en el artículo 291 del CGP; para ello envió comunicación a la dirección de la enjuiciada calle 63A No. 68F-12, piso 2, a través de la empresa de correo certificado Inter Rapidísimo. Sin embargo, el envío fue devuelto bajo el motivo: «*no reside cambio de domicilio*»; debido a ello informó como nueva dirección para librar las notificaciones a la demandada la «*carrera 36 N° 63ª 43 de Bogotá*» (pdf. 06).

El juzgado accedió a la solicitud del actor, ordenando librar los citatorios a la nueva dirección de la demandada según auto del 4 de octubre de 2021 (pdf. 07, ídem). No obstante, según certificación expedida por la empresa de correo certificado Inter Rapidísimo, el envío fue nuevamente devuelto el 20 de octubre de 2021 por las mismas razones: «*no reside/ cambio de domicilio*» (pdf. 08, ídem).

A pesar de lo anterior, el día 2 de diciembre de 2021, se recibió correo del abogado Carlos Andrés Rincón Guerrero, quien manifestó actuar en calidad de apoderado de la parte demandada Liga de Canotaje de Bogotá allegando el poder conferido para tal fin (pdf. 09, ídem). En virtud de lo anterior, mediante auto del 21 de julio de 2022, el despacho tuvo por notificada a la demandada por conducta concluyente (pdf. 11, ídem).

1.4 CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

La demandada **Liga de Canotaje de Bogotá** al contestar la demanda se opuso a las pretensiones de la demanda; admitió los hechos relativos a, la designación del señor Jimmy Car Corredor Díaz como director deportivo; que no fue afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensiones y riesgos laborales), pero adujo que como el demandante era miembro del Comité Ejecutivo, a su juicio, no existía vínculo laboral sino una relación de carácter estatutario. En cuanto al derecho de petición elevado por el demandante admitió que lo recibió el 30 de enero de 2020, negó los hechos restantes, argumentando que no hubo relación laboral, ya que, al tratarse de un miembro del Comité Ejecutivo, no existía subordinación ni dependencia, y el actor ejercía sus funciones con autonomía plena. Alegó además que no pactaron funciones específicas, remuneración ni jornada laboral, y que el nombramiento como director deportivo obedecía a una decisión de carácter administrativo interno, sin que ello implicara vínculo contractual

laboral; aportó el acta de la Asamblea General de fecha 27 de marzo de 2017, mediante la cual le revocaron el mandato al señor Corredor Díaz, con fundamento en el artículo 198 del Código de Comercio.

Para derruir las pretensiones formuló las excepciones de fondo de inexistencia de contrato de trabajo y/o relación laboral, buena fe, prescripción, compensación e innominada (pdf. 12, ídem).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Diecisiete (17) Laboral del Circuito de Bogotá DC, profirió sentencia el 30 de agosto de 2023, en donde resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JIMMY CAR CORREDOR DÍAZ identificado con la C.C. 79.991.435, como trabajador y la LIGA DE CANOTAJE DE BOTOTÁ D.C., como empleadora, existió un contrato de trabajo en virtud al principio de la primacía de la realidad, entre el 14 de marzo de 2016 y el 28 de marzo de 2017, y el cual fue terminado por decisión unilateral y sin justa causa de la demandada.

SEGUNDO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de inexistencia del contrato de trabajo y/o relación laboral. **DECLARAR PROBADA** la excepción de buena fe respecto de las sanciones moratorias, y **PARCIALMENTE PROBADA** la de prescripción, según las consideraciones expuestas en precedencia.

TERCERO: CONDENAR a la demandada a la LIGA DE CANOTAJE DE BOGOTÁ D.C., a pagar al demandante, señor CORREDOR DÍAZ los siguientes valores y por los conceptos que a continuación se enuncian: a) \$1'246.664 por Auxilio de Cesantía; b) \$27.200 por intereses de cesantías. c) \$226.667 por primas de servicios.; d) \$615.000 por compensación de vacaciones, valor que deberá ser indexado a la fecha del pago; e) \$1'231.000 por indemnización por terminación sin justa causa del contrato, valor que deberá también ser indexado a la fecha de pago; y f) pago de aportes a seguridad social en pensión, durante el tiempo que se extendió la relación laboral, a plena satisfacción de la entidad de seguridad social destinataria del pago, y sobre un Ingreso Base de Cotización de \$1'200.000 M/Cte; lo anterior según lo analizado.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra por el demandante, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: CONDENAR EN COSTAS a la demandada en proporción del 80%. En firme esta sentencia, por Secretaría, practíquese la liquidación, incluyendo agencias en derecho a su cargo por valor de \$900.000 M/Cte”.

Para adoptar esta decisión, el juez encontró que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 14 de marzo de 2016 y el 28 de marzo de 2017, el cual se encontraba encubierto bajo una modalidad contractual diferente. Tal determinación se fundamentó en las funciones efectivamente desempeñadas por el demandante, quien a pesar de que ostentaba el cargo de vicepresidente deportivo y de eventos, ejercía labores tales como la dirección de las disciplinas de canotaje y remo, el control y supervisión de los deportistas, el

seguimiento técnico, así como la administración de registros y marcas, entre otras.

El fallador destacó que dichas funciones se encontraban directamente relacionadas con el objeto social de la entidad demandada y, por la naturaleza especializada de la actividad, exigían la vinculación de personal idóneo, como lo era el actor. Así, evidenció la necesidad permanente del cargo dentro de la estructura organizacional.

De igual forma, halló acreditados los elementos propios de una relación laboral, como la existencia de un horario previamente establecido y el pago mensual, fijo y periódico, que, aunque fue denominado como “gastos de representación”, en realidad remuneraba su participación en las reuniones del Comité Ejecutivo y constituía una contraprestación directa por su labor.

Adicionalmente, constató la presencia de la subordinación jurídica, reflejada en los mecanismos de control ejercidos por la empleadora sobre el demandante, tales como el plan de verificación del cumplimiento de sus obligaciones y la emisión de órdenes específicas, entre ellas la asistencia obligatoria a cursos de actualización.

Estas condiciones permitieron al *a quo* colegir que se cumplían los elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en los artículos 22 y 23 del CST: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación.

Por otra parte, aplicó la prescripción trienal respecto de las acreencias laborales causadas con anterioridad al 20 de enero de 2017, considerando la reclamación que radicó el actor ante la demandada el 20 de enero de 2020(sic) y la demanda fue repartida el 11 de febrero del mismo año.

Sin embargo, excluyó del fenómeno prescriptivo las vacaciones, al tratarse de una prestación que prescribe en un término de cuatro (4) años, conforme a lo dispuesto en el artículo 488 del CST. Igualmente, excluyó el auxilio de cesantías y sus intereses, cuya prescripción solo comienza a contarse a partir de la terminación del contrato, ocurrida el 28 de marzo de 2017.

Adujo que, hay lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa, toda vez que el accionado no probó que su decisión de terminación unilateral del vínculo recaía en una justificación legal o reglamentaria.

Afirmó que, el empleador omitió la afiliación y pago de aportes pensionales, violando el derecho a la seguridad social del demandante. Por otra parte, negó la condena por los aportes a salud y riesgos laborales, indicando que el empleador puede pagarlos directamente ante las entidades respectivas, sin perjuicio del derecho del trabajador.

Adicionalmente, no ordenó el pago a la sanción moratoria del artículo 65 del CST y la relacionada con la no consignación de cesantías en el fondo, ya que se acreditó la buena fe de la demandada, quien actuó con la firme convicción de que el vínculo era de naturaleza diferente, esto es, independiente y autónoma.

2.1. RECURSO DE APELACIÓN

El **apoderado del demandante** solicitó la revocatoria parcial de la sentencia, bajo el sustento que, el fallador no concedió la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, pese a que se acreditó que la terminación del vínculo laboral se dio sin justa causa y que el empleador no canceló las acreencias laborales debidas al momento de finalizar la relación.

El recurrente agregó que el representante legal de la Liga tenía pleno conocimiento de dicha relación laboral, pese a que esta última pretendió desconocerla alegando un contrato de prestación de servicios, pues se encuentra demostrado que le asignaron un cargo con nombre (director deportivo) y funciones específicas, le atribuyeron un salario mensual y prestó servicios personales bajo subordinación. Por lo que se evidencia la mala fe de la demandada al negar la existencia del vínculo.

La **parte demandada** interpuso recurso de apelación contra la sentencia manifestando su inconformidad, en primer lugar, con la declaratoria de existencia de una relación laboral entre el demandante y la entidad; al esgrimir que el vínculo existente obedeció a un nombramiento realizado por la Asamblea de la Liga de Canotaje, que ubicó al actor como integrante del Comité Ejecutivo, primero en calidad de vicepresidente deportivo y posteriormente como vicepresidente de eventos, cargo que a su juicio no se enmarca en los presupuestos del contrato de trabajo. Adujo que no existía subordinación, ni horario, ni órdenes impartidas, y que los términos empleados en actas o documentos son producto de redacciones hechas por personas no versadas en derecho laboral, sin que ello implique el reconocimiento de una verdadera relación laboral.

En subsidio, solicitó que, en caso de mantenerse la declaratoria del vínculo laboral, se revoquen las condenas impuestas por el juez de primera instancia, por haber operado la prescripción de las pretensiones reclamadas. Indica que la demanda fue admitida el 18 de febrero de 2020, pero la notificación solo se produjo mediante conducta concluyente el 2 de diciembre de 2021. Por lo tanto, considera que los términos prescriptivos no se interrumpieron válidamente dentro del año legal, y que las acreencias laborales reclamadas salvo las de seguridad social se encuentran prescritas desde el 2 de diciembre de 2018, incluyendo cesantías, intereses, prima de servicios, vacaciones e indemnización por despido sin justa causa.

III. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Mediante informe de la secretaria se comunica que no se allegaron alegatos de conclusión (pdf. 06, C02).

IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA

4.1 COMPETENCIA

Conoce la Sala de los recursos de apelación incoados por los extremos activo y pasivo, de conformidad con lo señalado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

4.2 PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a esta Sala determinar, en primer lugar, si entre las partes existió una relación laboral encubierta bajo la apariencia de un contrato de prestación de servicios.

De ser afirmativa dicha conclusión, establecer si la enjuiciada actuó de manera dolosa o con desconocimiento deliberado de los derechos del trabajador, lo cual haría procedente la imposición de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

En segundo término, se deberá establecer si el efecto interruptivo de la prescripción debe derivarse del reclamo extrajudicial formulado en los términos del artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo o de la presentación y notificación de la demanda conforme al artículo 94 del Código General del Proceso.

4.3 Contrato de trabajo vs Contrato comercial

Para determinar la naturaleza jurídica de una relación controvertida, resulta pertinente acudir al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que consagra los tres elementos esenciales del contrato de trabajo: (i) la prestación personal del servicio por parte del trabajador; (ii) el salario, entendido como la retribución directa por dicho servicio; y (iii) la subordinación continua, definida por el legislador como la facultad del empleador para impartir órdenes en cualquier momento sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo, así como para imponer reglamentos, siendo esta facultad de carácter permanente durante la vigencia del contrato.

Asimismo, conforme al artículo 53 de la Constitución Política, los jueces del trabajo están facultados para aplicar el principio de primacía de la realidad sobre las formas, lo que les permite dejar de lado los acuerdos meramente formales adoptados por las partes, cuando estos no reflejan las condiciones materiales y reales de la prestación del servicio. En virtud de dicho principio, prevalecen los hechos probados en el proceso sobre la denominación o apariencia jurídica que se le haya querido dar a la relación por parte de los contratantes.

Conviene precisar el alcance del elemento de la subordinación, tal como ha sido desarrollado por la jurisprudencia de nuestro órgano de cierre. En efecto, la Sentencia SL3345-2021 señala que:

“La subordinación es un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas, que en el ámbito de una relación laboral se concreta en la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento durante la ejecución del contrato de trabajo, así como en la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente”.

En el presente caso, la subordinación se acredita por la vía de elementos indiciarios o del haz de indicios, tal como lo ha admitido de forma reiterada la jurisprudencia laboral. Entre tales indicios, se destacan los siguientes:

- El ejercicio del poder sancionatorio por parte del empleador, evidenciado en llamados de atención, citaciones a descargos y control disciplinario del comportamiento del trabajador.
- La disposición unilateral de la fuerza de trabajo del demandante, lo que implica que el empleador definía las tareas, tiempos y formas de ejecución de las labores.
- La relevancia funcional del cargo desempeñado por el trabajador dentro del engranaje operativo del empleador, lo cual evidencia un vínculo necesario y estructural para el cumplimiento del objeto social de la empresa.

- La evaluación constante del desempeño del trabajador mediante el cumplimiento de metas y objetivos trazados por el empleador, lo que refleja un control directo sobre su actividad.

A nivel internacional, la Recomendación 198 de la OIT ha establecido una serie de criterios orientadores para la identificación de una relación laboral, los cuales han sido acogidos por la jurisprudencia nacional, entre ellas la Sentencia SL1886-2023, que realiza un listado taxonómico de indicios de laboralidad. Dichos elementos comprenden:

- La prestación del servicio bajo control y supervisión de otra persona;
- La exclusividad en la prestación del servicio;
- La disponibilidad permanente del trabajador para el beneficiario;
- La concesión de vacaciones por parte del empleador;
- La imposición de sanciones disciplinarias;
- La continuidad o permanencia en la relación de trabajo;
- La sujeción a jornada u horario;
- La ejecución de las labores en instalaciones o lugares definidos por el beneficiario del servicio;
- El suministro de herramientas y materiales de trabajo por parte de este último;
- La existencia de un único beneficiario del servicio;
- El desempeño de un cargo integrado a la estructura organizacional del empleador;
- Y la posibilidad de terminación unilateral del contrato por parte del beneficiario.

La concurrencia de varios de estos elementos en una relación contractual aun cuando esta se configure formalmente como civil o comercial permite al juez laboral declarar la real existencia de un contrato de trabajo, conforme al principio de primacía de la realidad y en observancia de los derechos fundamentales del trabajador.

Ahora bien, es importante advertir que la jurisprudencia laboral no desconoce la existencia de relaciones contractuales autónomas, distintas al contrato de trabajo, en las cuales es legítimo que se presenten elementos como el pago de honorarios, la exigencia de informes periódicos, mecanismos de supervisión o vigilancia, e incluso instrucciones generales respecto de la ejecución del servicio. Tales elementos, en el marco de relaciones civiles o comerciales, constituyen medidas de coordinación, mas no implican necesariamente la existencia de subordinación jurídica.

Sobre este punto, la Alta Corporación de cierre de la especialidad laboral, ha sido clara

al señalar que el beneficiario del servicio en estas relaciones contractuales no laborales tiene derecho a exigir el cumplimiento íntegro de la obligación pactada, sin que ello constituya subordinación en sentido estricto (CSJ, SL, 24 de enero de 2012, Rad. 40121)

Una vez expuesto el marco normativo, jurisprudencial aplicable a la materia, entra esta Sala a estudiar el caso concreto, observando que Liga de Canotaje de Bogotá D.C., es una asociación sin ánimo de lucro, cuyo objeto social consiste en patrocinar, direccionar y organizar la práctica del deporte del canotaje.

Desde el punto de vista organizacional, la Liga cuenta con una estructura interna compuesta por:

- Un órgano de dirección, conformado por la Asamblea de clubes afiliados, encargada de la orientación general de la entidad y de la revisión de los actos del comité ejecutivo;
- Un órgano de administración colegiado, denominado Comité Ejecutivo, integrado por cinco (5) miembros, a quienes la Asamblea puede delegar funciones específicas;
- Y un órgano disciplinario, denominado Comisión Disciplinaria, conformado por tres (3) integrantes, dos (2) designados por la Asamblea y uno (1) por el Comité Ejecutivo, quien es el competente para imponer sanciones ante faltas disciplinarias, tal como aparece en el capítulo VIII de los estatutos.

Mediante la Resolución No. 004 de 2016, adoptada en Asamblea Extraordinaria del 14 de marzo de 2016, la Liga de Canotaje de Bogotá D.C., en uso de sus facultades, aprobó la provisión de tres cargos directivos, entre ellos el de director Deportivo, designando para este cargo al señor Jimmy Car Corredor (pág. 48, pdf02, C01).

En el mismo acto, los miembros de la Asamblea manifestaron la necesidad de que el director Deportivo presentara un plan detallado que permitiera la verificación y seguimiento del cumplimiento de sus funciones, así como la realización periódica de cursos de actualización, orientados al mejoramiento de los servicios ofrecidos por la Liga. Dicha resolución fue suscrita por la presidenta de la Asamblea, señora Aura María Escamilla Ospina, y por el secretario, señor Camilo Torralba.

Por otra parte, mediante certificación expedida el 16 de enero de 2017, se acredita que el señor Jimmy Car Corredor Díaz ejerció el cargo de Vicepresidencia Deportiva en la Liga de Canotaje de Bogotá D.C. (pág. 38-46, pdf 02, C01).

Adicionalmente, en comunicado de fecha 31 de marzo de 2017, se le notificó la revocatoria del mandato como vicepresidente de eventos, dejando constancia de que laboró como miembro del Comité Ejecutivo hasta el 28 de marzo de 2017 (pág. 56, pdf02, C01).

Lo anterior permite concluir que, en su calidad de vicepresidente Deportivo, el señor Jimmy Car Corredor Díaz formó parte integral del Comité Ejecutivo de la Liga de Canotaje de Bogotá D.C.,

En ese sentido, se procede a examinar las funciones como vicepresidente deportivo y de eventos:

2. VICEPRESIDENTE DEPORTIVO
El vicepresidente Deportivo ejercerá las funciones generales de miembro del Comité Ejecutivo y reemplazará al Presidente en ausencia temporales o definitivas. Si es falta definitiva, el Comité Ejecutivo podrá confirmar al vicepresidente Deportivo como Presidente titular o nombrar un nuevo Presidente, bien se encuentre ocupando o no cargo en Comité Ejecutivo. El vicepresidente Deportivo tendrá la función de:
A. Estar a cargo del manejo técnico de lo que al deporte de Canotaje se refiere.

Voto, Presidencia: _____ 9
Voto, Vicepresidencia Administrativa: _____

18



LIGA DE CANOTAJE DE BOGOTÁ D.C.

NIT. 830.057.963-4

- B. Llevar el registro actualizado de la información personal, deportiva, registros, marcas y demás de los atletas de Selección Bogotá y entrenadores.
- C. Participar, promover, ejecutar y controlar los procesos deportivos en conjunto con los entrenadores y la Comisión Técnica de la Liga.
- D. Trasladar al Comité Ejecutivo las propuestas realizadas desde la Comisión Técnica y deportistas, para su debate y decisión final.
- E. Velar por el cumplimiento las normas estatutarias, reglamentos y demás disposiciones por parte del deportistas, entrenadores y personal a cargo de la naturaleza de la vicepresidencia deportiva.
- F. Informar periódicamente al Comité Ejecutivo y la asamblea cuando lo solicite, sobre la marcha deportiva del canotaje y sus modalidades.
- G. Promover en conjunto con las vicepresidencias las actividades que propendan el alcance al objeto de la Liga.
- H. Informar y dar cumplimiento a los procesos y procedimientos dispuestos para el buen y correcto funcionamiento de la Liga.
- I. Mantener estricta reserva de la información o documentación de la Liga, exponiendo la autorizada por la asamblea y/o presidencia del comité ejecutivo.
- J. Elaborar y presentar plan deportivo en la asamblea ordinaria, en conjunto con la vicepresidencia de eventos.

5. VICEPRESIDENTE DE EVENTOS

El vicepresidente de Eventos tendrá funciones de Comité Ejecutivo y,

- A. Planear, organizar, dirigir y controlar todos los eventos deportivos y administrativos que tengan lugar a través de la Liga.
- B. Promover en conjunto con las vicepresidencias las actividades que propendan el alcance al objeto de la Liga.
- C. Informar y dar cumplimiento a los procesos y procedimientos dispuestos para el buen y correcto funcionamiento de la Liga.
- D. Elaborar y presentar plan de medios y de mercadeo de la liga en asamblea extraordinaria para su aprobación.
- E. Programar y promover el marketing de la Liga en conjunto con el Comité Ejecutivo, de acuerdo a los recursos disponibles de la Liga.
- F. Promover las relaciones y alianzas interinstitucionales con entidades del sector público y privado que propendan en el desarrollo y alcance del objeto de la Liga.
- G. Todas las demás que correspondan a la naturaleza del cargo, las que le asigne la Asamblea y/o el Comité Ejecutivo.
- H. Mantener estricta reserva de la información o documentación de la Liga, exponiendo la autorizada por la asamblea y/o presidencia del comité ejecutivo.

De conformidad con el reglamento interno de la Liga de Canotaje de Bogotá D.C., se establece que tanto el cargo de Vicepresidente Deportivo

como de Eventos implicaban la integración del Comité Ejecutivo, y estaban dotados de un catálogo de funciones específicas y conexas con el objeto social de la entidad. Estas funciones incluían la planeación, control y seguimiento de procesos técnicos y deportivos, así como la rendición periódica de informes ante la Asamblea y el Comité Ejecutivo, lo que pone de manifiesto la existencia de órdenes e instrucciones permanentes, y una clara sujeción a directrices jerárquicas.

Además, el cumplimiento de dichas funciones debía estar en armonía con los fines institucionales, lo que evidencia que la actividad desarrollada estaba plenamente alineada con los intereses misionales de la entidad, y que el servicio prestado por el señor Jimmy Car Corredor Díaz era personal, continuo y subordinado, cumpliendo así

los elementos estructurales de una relación laboral.

Ahora bien, se trae colación el acta No. 01 de 2017, expedido en asamblea ordinaria de 2017 por medio de la cual analizó la necesidad de revocar el cargo del accionante:

“(…) hace un análisis de la labor del señor Jimmy Corredor, vicepresidente de Eventos. Revocatoria o ratificación de los miembros de Comité Ejecutivo, en citación del art. 198 de Código de comercio.

El presidente de Canoe Sprint Club manifiesta que teniendo en cuenta lo que se ha evidenciado del actuar del señor Jimmy Corredor como miembro del Comité Ejecutivo y, en especial el limitado desarrollo de sus funciones, la comunicación de los atletas de la Liga posterior al viaje del mes de Julio-Agosto cuando era Vicepresidente Deportivo, la no oportuna organización, abandono y no presencia en eventos de su responsabilidad, como lo era:

- Actividad de recolección de fondos al Campeonato Nacional 2016
- Organización de evento Campeonato Interclubes 2016 (octubre/16)
- No organización y cancelación de la Capacitación de Juzgamiento Deportivo (diciembre/16)

Teniendo la presidencia que tomar acciones y estrategias para afrontar eventos con el apoyo de los demás miembros del Comité Ejecutivo en aras de la imagen y responsabilidad demostrada por la liga. Adicionalmente, de que se presume de no cumplir con el artículo 42, numeral 5 literal H de los Estatutos de la Liga, en donde se sospecha que brindo información a personas externas de la Liga como lo es posiblemente la Federación u otros. El presiden de Canoe Sprint Club manifiesta que con los otros presidentes de los clubes consultaron a la Revisora Fiscal como representante de los afiliados de la Liga ante el Comité Ejecutivo, acerca de la situación; ella expone que en las reuniones de Comité Ejecutivo desde el mes de agosto se observado la incomodidad para trabajar y la toma en cuenta lo anteriormente expuesto, el presente de Canoe Sprint Club solicita a los demás miembros de la Asamblea afiliados a la Liga a evocar el artículo 198 del Código de Comercio y cita:

“DETERMINACIÓN DE PERIODO Y ELECCIÓN DE ADMINISTRADORES.

Cuando las funciones indicadas en el artículo 196 no correspondan por ley a determinada clase de socios, los encargados de las mismas serán elegidos por la asamblea o por la junta de socios, con sujeción a lo prescrito en las leyes y en el contrato social. La elección podrá delegarse por disposición expresa de los estatutos en juntas directivas elegidas por la asamblea general.

Las elecciones se harán para los periodos determinados en los estatutos, sin perjuicio de que los nombramientos sean revocados libremente en cualquier tiempo.

Se tendrán por no escritos las cláusulas del contrato que tiendan a establecer la inmovilidad de los administradores elegidos por la asamblea general, junta de socios o por juntas directivas, o que exijan para la remoción mayorías especiales distintas de las comunes”.

La presidencia atendiendo la solicitud del afiliado somete a consideración de la Asamblea de afiliados la ratificación o revocatoria de manera uninominal de los miembros de Comité Ejecutivo, obteniendo el siguiente resultado mediante votación

OPCIÓN	VOTOS
Aprueba	3
No aprueba	0
Votos en blanco	0

(…)

La Asamblea de afiliado revoca el mandato del señor Jimmy Corredor, Se ratifican los otros cuatro miembros de Comité Ejecutivo.

(…) Gastos de representación de los miembros de comité ejecutivo y honorarios de revisoría fiscal
:

La presidenta somete a consideración de la Asamblea de la continuidad con los gastos de representación sujetos a informes de gestión frente al cumplimiento de las funciones establecidas en los Estatutos de la Liga, por un valor de dos (2) salarios mínimo siempre y cuando, la Liga cuente con los recursos financieros disponibles y no representa ello vínculo laboral con la Liga(...)"

Del haz probatorio, colige este cuerpo colegiado que, la revocatoria de su cargo no fue un simple cambio administrativo pues se produjo por incumplimiento de las funciones estatutarias, entre ellas, falta de presencia en eventos, falta de organización y presunta filtración de información. Esto denota que la permanencia en su cargo estaba condicionada al cumplimiento de funciones, y que existía un poder sancionador real por parte de la Asamblea, lo que constituye un indicio claro de *subordinación*.

Frente a los "gastos de representación" que se fijaron como forma de retribución de la labor del actor, se tiene que por ley no constituyen salario en estricto sentido, dado que legalmente se entienden dirigidos a cubrir costos relacionados con el cumplimiento de funciones de representación institucional y no al enriquecimiento del patrimonio del beneficiario (art. 128 CST); observándose que en el caso concreto no se evidencia la existencia de otra retribución distinta por las labores desempeñadas por el señor Jimmy Car Corredor Díaz como Vicepresidente Deportivo y de Eventos.

Ello por cuanto, una lectura detenida de los estatutos de la Liga deja en evidencia que ellos no contemplan el pago de honorarios adicionales a los miembros del Comité Ejecutivo, ni se allegó prueba de que el demandante recibiera otro tipo de contraprestación económica. En consecuencia, resulta razonable concluir que los llamados "gastos de representación" (reconocidos en el interrogatorio de parte por el representante legal, quien indicó que ascendían a \$1.200.000 mensuales) constituían en la práctica el medio por el cual se retribuía de forma regular y condicionada la prestación personal de sus servicios.

Valorados los elementos probatorios recaudados en el sumario, esta Corporación llega a la misma conclusión que el *a quo* que, entre el señor Jimmy Car Corredor Díaz y la Liga de Canotaje de Bogotá D.C. existió un vínculo de naturaleza laboral, pese a que formalmente se haya intentado encubrir bajo la apariencia de una relación comercial o contractual autónoma.

Se probó que el señor Corredor Díaz desempeñó funciones de manera *personal, continua y subordinada*, propias del objeto social de la entidad, sometido a las directrices del Comité Ejecutivo y la Asamblea, con obligación de rendir informes de gestión,

evaluación de su desempeño, y sometido incluso a eventuales medidas disciplinarias.

Los hechos y pruebas recaudadas en el expediente dejan al descubierto que entre ellos surgieron los elementos esenciales del contrato de trabajo señalados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, así como los indicios sugeridos por la jurisprudencia nacional y las recomendaciones de la OIT (Recomendación 198) para determinar la existencia de una relación laboral encubierta. Ante esto, y en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, no existe otro camino distinto a reconocer la existencia de una relación laboral entre las partes, con las consecuencias jurídicas que de ello se derivan.

Decantado lo anterior, y a fin de seguir con la resolución de los problemas jurídicos planteados, previo a determinar las condenas que haya lugar a impartir, se pasa a estudiar el fenómeno prescriptivo, así:

4.4 De la prescripción en materia laboral

Conviene señalar que la prescripción constituye un modo legal para extinguir derechos o acciones por el transcurso del tiempo sin que hayan sido ejercidos, conforme a lo indicado por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2501-2018. En consecuencia, su efecto principal es la imposibilidad de exigir judicialmente el cumplimiento del derecho, debido a la inactividad real o presunta de quien, teniendo la facultad de hacerlo, omitió su ejercicio oportuno. Esta institución responde a principios de seguridad jurídica y de certeza en las relaciones jurídicas, al evitar que los conflictos permanezcan indefinidamente abiertos en el tiempo (CSJ SL, 2 de mayo de 2003, rad. 19854).

En desarrollo de lo anterior, los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, establecen que las acciones laborales prescriben en el término de tres (3) años, contados a partir del momento en que la respectiva acreencia se hace exigible, de conformidad con lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en las sentencias SL13155-2016, SL1785-2018 y SL2885-2019.

“(…) **Artículo 488.** Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto. (...)”

Artículo 151. Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. (...).”

Resulta pertinente traer a colación lo expuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4222-2017, en la cual destacó:

“(...) En las materias del derecho del trabajo y la seguridad social, sabido es, como ya se recordó por la Corte en la sentencia atrás citada, que son dos los preceptos que de manera general y con el carácter de orden público reglan la prescripción extintiva de la acción o del derecho: los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (...) Pero es importante subrayar que ambas disposiciones contemplan una prescripción trienal cuyo término de consolidación empieza a correr desde la ‘exigibilidad’ de la respectiva obligación. También en ambas no basta para la pérdida o extinción del derecho el simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo, pues a decir de la segunda disposición, la simple reclamación escrita del trabajador, recibida por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinados, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso de tiempo igual. De ese modo, la prescripción extintiva de acciones y derechos en estas materias opera atada no solamente al transcurso de un tiempo de inactividad previsto en la ley, con la posibilidad de ser interrumpido mediante una reclamación formal y singularizada, sino también, a la de la ‘exigibilidad’ de la obligación demandada, entendida ésta como la posibilidad de hacerse efectiva o ejecutable sin necesidad de advenimiento de hecho alguno, pues cuenta con la característica de ser pura y simple; o porque estando sometida a plazo o condición, se ha producido el fenecimiento de aquél o el cumplimiento de ésta (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala)”.

Por otra parte, es indispensable señalar que el legislador ha previsto dos mecanismos distintos y no excluyentes para interrumpir el término de prescripción en materia laboral.

El primero es el reclamo extrajudicial, contemplado en el artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual basta con que el trabajador presente un escrito, dirigido directamente al empleador o a la autoridad, en el que se identifique de manera clara y determinada el derecho reclamado. Dicha manifestación pretende dar a conocer al empleador, con antelación al inicio de un eventual proceso judicial, las acreencias que el trabajador busca hacer valer. Esta forma de interrupción opera por una vez y reinicia el término de prescripción por tres años.

El segundo, es mediante la presentación de la demanda, el cual también busca interrumpir la prescripción por la vía judicial, conforme a lo dispuesto en el artículo 94 del Código General del Proceso, norma aplicable a los procesos laborales por la remisión analógica del artículo 145 del CPTYSS. Según dicha disposición, la interrupción se produce si el auto admisorio de la demanda se notifica al demandado dentro del año siguiente a la notificación al demandante. En caso contrario, el término prescriptivo solo se interrumpe a partir de la notificación efectiva del auto admisorio de la demanda al demandado. Esta forma de interrupción es autónoma e independiente del reclamo

extrajudicial, por lo que ambas pueden operar sucesivamente en un mismo caso.

Ahora, respecto a este último, la línea jurisprudencial construida tiene dicho que los efectos de la falta de notificación de la demanda dentro del año siguiente a su admisión deben examinarse frente a cada caso en particular y responden a una operación estricta de los términos, dicho de otra forma, no opera de forma automática, sino que es necesario atender al espíritu tuitivo del derecho del trabajo y la naturaleza de los conflictos que se ventilan en esta jurisdicción y el equilibrio social por el que propende los postulados normativos que la regulan; así lo precisó en la sentencia CSJ SL3788-2020:

Ciertamente, como lo dice la censura, los efectos de la interrupción de la prescripción con la presentación de la demanda que prevé el art. 90 del CPC (cuya aplicación al procedimiento laboral es aceptada por la jurisprudencia laboral vigente, verbigracia sentencias CSJ SL 3693-2017 y SL2532-2018) están condicionados a que la notificación al demandado del auto admisorio se efectúe dentro del año siguiente a la notificación de ese auto a la parte actora.

No obstante, la jurisprudencia laboral también tiene establecido que la condición consistente en realizar la notificación al demandado dentro del plazo concedido por el legislador no se aplica literalmente, de forma automática, es decir, con el simple conteo de términos, pues, de acuerdo con el *principio de interpretación conforme* que ha de orientar en todo caso la interpretación de la ley según el art. 4 de la Constitución, el juzgador debe evaluar si la tardanza en la notificación obedeció a la conducta negligente del actor o si, por el contrario, tuvo que ver con el proceder del despacho judicial o el de la demandada.

(...) la Corte tomó la fecha de la presentación de la demanda para dar por interrumpida la prescripción, porque tuvo en cuenta que la tardanza en la notificación no fue por culpa del demandante, en la medida en que, ante la renuencia del demandado a comparecer, el juez debió impulsar oficiosamente el proceso, art. 48 del CPT y SS, mediante el nombramiento de curador y hacer, a través de este, la notificación correspondiente, sin que fuera necesaria la petición de parte, ya que no fue el caso de que la dirección de la contraparte indicada en la demanda no existiera, en tanto que, por el contrario, el informe del citador indicaba que sí existía; además que el actor había cumplido con su carga de aportar todos los medios necesarios para que se diera la respectiva notificación." (Subrayas fuera del texto).

Bajo tales preceptos, entra a la Sala a determinar en el caso de marras, cuál es la fecha válida de interrupción del término prescriptivo, si el 30 de enero de 2020, fecha en que el demandante radicó petición ante la enjuiciada reclamando los derechos laborales exigidos en la presente demanda, o el 2 de diciembre de 2021, momento en que se notificó el auto admisorio de la demanda al extremo pasivo, cuando había transcurrido más un año desde la admisión.

A lo que debe decirse que, en este caso no operó el fenómeno prescriptivo del artículo 94 del CGP, toda vez que se acreditó dentro del sumario la actividad desplegada por el extremo activo, tendiente a lograr la notificación de la demanda; es posible apreciar que devuelto el primer citatorio para notificación personal porque no existía la dirección o

había cambiado de domicilio, según constancia de la empresa de correo certificado; la parte activa aportó una nueva dirección de notificación, pero resultó igualmente fallida, y ante esto solicitó el emplazamiento.

Sumando a ello debe tenerse en cuenta el hecho de conocimiento nacional de la pandemia del Covid-19, lo que trajo consigo el estado de emergencia, lo que llevó a la declaratoria de suspensión de los términos judiciales desde el 16 de marzo de 2020, según el artículo 1 del Decreto 564 de 2020; levantada a partir del 1 de julio de 2020, mediante el Acuerdo PCSJA20-11567 de 2020; lo que extendería el término hasta el mes de mayo de 2021.

De tal forma que, si el demandante elevó reclamación ante la Liga, el 30 de enero de 2020, a través de la cual reclamó los derechos laborales cuyo reconocimiento pretende por la vía judicial, con esta reclamación logró interrumpir el fenómeno prescriptivo trienal, hecho que no fue controvertido en el proceso (pág. 72, pdf. 02, C01). Pues como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, tanto el reclamo escrito como la demanda judicial, son mecanismos autónomos para interrumpir el termino prescriptivo. Por tanto, si uno de ellos cumple los requisitos legales, la interrupción se produce desde allí, aunque después se presente otro.

De otro lado, la presentación de la demanda no anula el efecto del reclamo extrajudicial, pues el efecto interruptivo ya se había producido con ocasión del derecho de petición, por lo cual, el hecho que en este caso se hubiera extendido más allá de un año para surtir la notificación a la demandada, no perjudica al trabajador, al haber operado eficaz y válidamente.

Por último, la prescripción, como institución procesal, busca castigar la negligencia o inactividad de quien tiene la carga de ejercer sus derechos oportunamente, en el presente caso, el actor sí actuó diligentemente, e interpuso el reclamo extrajudicial de forma escrita, determinada, y dirigida al empleador en el momento oportuno, el 30 de enero de 2020. En consecuencia, se configuró la prescripción respecto a las acreencias cuya exigibilidad surgió a partir del 30 de enero de 2017, con lo que no se acogerá la fecha de prescripción indicada por la primera instancia.

Una vez decantado lo anterior, corresponde a esta Corporación examinar de manera individualizada la prescripción de cada una de las prestaciones periódicas reclamadas, habida cuenta que su prescripción opera de forma independiente.

En lo que respecta a las *cesantías*, el artículo 249 del CST impone al empleador la obligación de consignarlas en el fondo respectivo, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente a su causación. No obstante, una vez finalizado el vínculo laboral, las cesantías no consignadas incluidas las del último período se tornan exigibles desde el día siguiente a la terminación del contrato, y el término de prescripción de la acción para reclamarlas empieza a correr a partir de dicha fecha, tal como se avizora:

Auxilio de cesantías no consignadas	Causación	Exigibilidad	Fin de la prescripción
14 de marzo de 2016 al 28 de marzo de 2017	8 de marzo de 2017	28 de marzo de 2017	28 de marzo de 2020

De la *indemnización por no pago de las cesantías* prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, esta establece que el empleador que no consigne oportunamente, esto es, a más tardar el 14 de febrero de cada año, las cesantías causadas al 31 de diciembre del año anterior, deberá pagar al trabajador, a título indemnizatorio, un (1) día de salario por cada día de retardo.

Cabe precisar que dicha indemnización no está supeditada a la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual su exigibilidad y, en consecuencia, el término de prescripción de la acción correspondiente inicia desde el momento en que se configura el incumplimiento, esto es, desde el 15 de febrero del respectivo año. Tal como se procede a indicar:

Indemnización por no consignación en un fondo	Causación	Exigibilidad	Prescripción
Cesantías 2016	31 de diciembre de 2016	15 de febrero de 2017	15 de febrero de 2020
Cesantías 2017 (pagan directamente)	28 de marzo de 2017	28 de marzo de 2017	28 de marzo de 2020

Ahora bien, como en este caso operó el fenómeno prescriptivo desde el 30 de enero de 2020, se encontrarían prescrito el derecho a la sanción por no consignación de las cesantías en un fondo del año 2016. Pero, respecto de las causadas por las del año 2017, dado que el contrato de trabajo finalizó el 28 de marzo de esa misma anualidad, las cesantías causadas durante el último período no estaban sujetas a consignación en

el fondo administrado, sino que correspondía al empleador pagarlas directamente al trabajador en la liquidación final de prestaciones sociales, conforme a lo previsto en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo que no hay lugar al reconocimiento y pago de la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

En cuanto a los *intereses sobre las cesantías*, se trata de una prestación social regulada en el artículo 99 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 52 de 1975 y la Ley 50 de 1990, que corresponde al 12% anual sobre el valor de las cesantías causadas durante el año calendario anterior, esto es, entre el 1° de enero y el 31 de diciembre. Dicha obligación no debe consignarse en el fondo de cesantías, sino que debe ser pagada directamente al trabajador, a más tardar el 31 de enero del año siguiente a su causación, momento desde el cual inicia el término de prescripción de tres (3) años, conforme a lo dispuesto en el artículo 151 del CST.

Por otro lado, cuando el contrato finaliza antes del 31 de diciembre, los intereses sobre cesantías se liquidan y pagan al final del contrato en proporción al tiempo trabajado en ese año. Tal como se evidencia:

Intereses sobre cesantías	Causación	Exigibilidad	Prescripción
14 de marzo al 31 de diciembre de 2016	31 de diciembre de 2016	31 de enero de 2017	31 de enero de 2020
01 de enero al 28 de marzo de 2017 (proporcional)	28 de marzo de 2017 (liquidación del contrato)	28 de marzo de 2017	28 de marzo de 2020

En cuanto a las *vacaciones*, regulado en el artículo 186 ídem, se tiene que estas constituyen un derecho a un descanso remunerado de quince (15) días hábiles por cada año de trabajo. En caso de trabajar menos de un año, las vacaciones se causan de forma proporcional al tiempo laborado. La acción para reclamar el pago o disfrute de las vacaciones prescribe en un término de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que el empleador debió concederlas, esto es, un año después de la causación de estas.

Entonces como el contrato de trabajo terminó el 28 de marzo de 2017, las vacaciones no disfrutadas debieron pagarse en dinero en la liquidación final, por lo que, la prescripción para reclamar su pago comienza a correr desde la fecha de terminación del

vínculo laboral.

Vacaciones	Causación	Exigibilidad	Prescripción
Desde la terminación de la relación laboral	28 de marzo de 2017	28 de marzo de 2017	28 de marzo de 2020

La *prima de servicios*, regulada en el artículo 306 ídem, es una prestación social que equivale a quince (15) días de salario por cada semestre trabajado, pagadera en dos oportunidades al año, pues se causa semestralmente, así:

- Primer semestre: del 1° de enero al 30 de junio.
- Segundo semestre: del 1° de julio al 31 de diciembre.

Cuando el trabajador no completa el semestre, la prima se paga de manera proporcional al tiempo laborado durante dicho período. En cuanto a su exigibilidad, esta se configura en las siguientes fechas: para el primer semestre del año, debe pagarse a más tardar el 30 de junio. Para el segundo semestre, el pago debe realizarse máximo el 20 de diciembre.

Prima de servicios 2016	Causación	Exigibilidad	Prescripción
2016 (proporcional)	14 de marzo al 30 de junio 2016	30 de junio de 2016	30 de junio de 2019
2016	1 de julio al 31 de diciembre de 2016	20 de diciembre de 2016	20 de diciembre de 2019

Prima de servicios 2017	Causación	Exigibilidad	Prescripción
2017	1 de enero al 28 de marzo 2017	28 de marzo de 2017	28 de marzo de 2020

En cuanto a la acción para reclamar la *indemnización por despido sin justa causa*, debe tenerse en cuenta que prescribe a los tres (3) años, contados desde el día en que la obligación se hizo exigible, esto es, desde la fecha de terminación del contrato.

Concepto	Causación	Exigibilidad	Prescripción
Indemnización por despido sin justa causa	28 de marzo de 2017	28 de marzo de 2017	28 de marzo de 2020

Observa la Sala que el juez incurrió en un error, al tomar como fecha de interrupción de la prescripción el 20 de enero de 2020, en lugar del 30 de enero del mismo año, que es la fecha de radicación de la reclamación del demandante ante el empleador de las pretensiones invocadas en la demanda; es decir, que se encuentran afectadas por la prescripción todas las prestaciones causadas desde el 30 de enero de 2017 hacia atrás.

En razón de ello, la Sala procedió a realizar los cálculos aritméticos respecto de las condenas impuestas por auxilio de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios, compensación de vacaciones, indemnización por terminación sin justa causa, advirtiendo que en efecto resultaron unas diferencias en favor de la parte demandante, pero como en su censura solo atacó lo concerniente a las sanciones moratorias, por no haber sido objeto de apelación, se confirmará el valor de las condenas liquidadas por el *a quo*; por las razones aquí esbozadas.

En tal sentido se revocará parcialmente el numeral segundo, en el sentido de declarar parcialmente probada la excepción de prescripción desde el 30 de enero de 2017, por las consideraciones aquí anotadas.

4.5 Procedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo

Una vez determinada la existencia del vínculo laboral entre el señor Jimmy Car Corredor Díaz y la Liga de Canotaje de Bogotá D.C., se procede a estudiar si hay lugar a la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Dicha disposición, se modificó por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002:

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero. (...)

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.”

Ahora bien, dicha indemnización no opera de forma automática, es decir, que no basta

con que se dé el incumplimiento para que opere la imposición de esta, sino que en cada caso el juez deberá analizar el comportamiento desplegado por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe.

En el presente caso, se evidencia que la demandada ocultó la verdadera naturaleza del vínculo, encubriéndolo bajo la figura de una vinculación comercial, sin reconocer los derechos laborales derivados de la relación real de trabajo. Esta conducta trasciende el simple error de apreciación jurídica y revela un comportamiento consciente y reiterado dirigido a eludir el cumplimiento de obligaciones laborales, aun cuando el señor Corredor desempeñó funciones esenciales para la entidad, se encontraba sometido a evaluaciones de desempeño, rendía cuentas de manera periódica y era sujeto de instrucciones jerárquicas y posibles sanciones.

A lo anterior se suma el hecho de que la Liga justificó sus pagos únicamente bajo el concepto de “gastos de representación”. Siendo así, una omisión que refuerza la intención de desdibujar el carácter laboral del vínculo y de desconocer el derecho del trabajador a percibir remuneración.

Por tanto, se tiene por acreditada la mala fe de la demandada, razón por la cual esta Corporación condenará al pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual se deberá tener en cuenta que de la citada disposición normativa, los trabajadores que devengan más de un (1) SMLMV y que inician la acción judicial dentro de los 24 meses posteriores a la finalización del vínculo laboral con el empleador, tendrán derecho a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo durante esos primeros 24 meses, y a partir del día siguiente al vencimientos de estos, es decir, de la iniciación del mes 25, en caso de que la mora persista, al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta que se verifique el pago total de los salarios o prestaciones sociales adeudados (SL3274 de 2018).

Dicho esto, para el caso tenemos que:

- i) el salario devengado por el actor fue \$1.200.000, el cual resulta superior al salario mínimo de 2017,
- ii) que el contrato de trabajo finalizó el 28 de marzo de 2017 y,
- iii) que la demanda se instauró ante la justicia ordinaria laboral el 11 de febrero de 2020. Esto es, fuera de los 24 meses de la terminación del

contrato.

Lo que significa, que en este caso no procede la sanción diaria de un salario diario por cada día de mora, pero sí la condena al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, liquidados desde el 29 de marzo de 2017 sobre las prestaciones reclamadas (SL3274-2018); hasta la fecha en que la demandada efectúe el pago total de las sumas adeudadas por concepto de salarios y prestaciones sociales, y en este sentido se revocará parcialmente el numeral segundo del fallo para en su lugar declarar no probada la excepción de buena fe, y en consecuencia acceder a la condena de los intereses moratorios del artículo 65 del CST.

Se condenará en costas a la parte demandada, debido a haber sido vencido en la alzada, de conformidad con el numeral 1 del artículo 365 del CGP. Sin lugar a condena en costas en favor del demandante, al haber prosperado parcialmente el recurso. Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.423.500 a cargo del demandante y en favor de la demandada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

V. RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR parcialmente el numeral segundo de la sentencia proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá el 30 de agosto de 2023, dentro del proceso promovido por el señor Jimmy Car Corredor Díaz contra la Liga de Canotaje de Bogotá DC, para declarar no probada la excepción de buena fe respecto de la sanción moratoria del artículo 65 del CST; y para declarar probada parcialmente la excepción de prescripción desde el 30 de enero de 2017, pero por las razones expuestas en este proveído.

SEGUNDO: REVOCAR parcialmente el numeral cuarto de la sentencia, para en su lugar:

CUARTO: Condenar a la parte demandada a pagar al señor Jimmy Car Corredor Díaz a título de sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el interés moratorio liquidado a la tasa máxima de créditos de libre

asignación certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia, sobre las prestaciones sociales adeudadas, desde el 29 de marzo de 2017 fecha de terminación del vínculo laboral, y hasta que se verifique el pago total, por las razones expuestas en la parte considerativa.

TERCERO: CONFIRMAR la sentencia en lo demás, conforme con las consideraciones expuestas en esta providencia.

CUARTO: CONDENAR en costas a la parte demandada. Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.423.500 a cargo de la demandada y en favor del demandante, las cuales se liquidarán en la forma prevista en el artículo 366 del CGP. Sin lugar a condena en costas a la parte demandante.

Notifíquese lo resuelto por **edicto, publíquese y cúmplase,**

Los magistrados,


CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Magistrada Ponente


LUZ MARINA IBÁÑEZ HERNÁNDEZ
Magistrada


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

(*) Hipervínculo expediente digitalizado

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f/r/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/Documents/ANAQUEL/REPARTO%20GENERAL/Juzg.%202017%20Lab.%20Cto%20Bt%C3%A1/11001310501720200005401?csf=1&web=1&e=cw75U1](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f/r/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/Documents/ANAQUEL/REPARTO%20GENERAL/Juzg.%202017%20Lab.%20Cto%20Bt%C3%A1/11001310501720200005401?csf=1&web=1&e=cw75U1)

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Ponente

Bogotá D.C., veintisiete (27) días de junio de dos mil veinticinco (2025)

Demandante:	Juan Pablo Mora Velandia
Demandado:	Comeva Medicina Prepagada S.A.
Tipo de Proceso:	Ordinario Laboral
Decisión:	Confirmar sentencia
Radicado	11001310502920220011801 11001310502920220011801

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados Diego Fernando Guerrero Osejo, Luz Marina Ibáñez Hernández, **y Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante.

Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA.

I. ANTECEDENTES:

1.1 PRETENSIONES.

Juan Pablo Mora Velandia presentó una demanda ordinaria laboral de primera instancia, solicitando que se declare la existencia de un vínculo laboral con Coomeva Medicina Prepagada S.A. durante el período comprendido entre el 18 de abril de 2016 y el 2 de septiembre de 2019.

Requirió que además de las funciones de auxiliar de transporte CEM MP CEM BOG, para las que fue inicialmente contratado, se le reconozca que también desempeñó las

de auxiliar de odontología/ auxiliar de enfermería, en turnos de disponibilidad en el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2018 y el 22 de febrero de 2019, y por los que no recibió remuneración. Ante esto, instó a que se condene a la demandada a reliquidar el valor de los salarios devengados durante los años 2018 y 2019 así como las prestaciones sociales, tomando en consideración los servicios prestados como auxiliar de enfermería y los turnos de disponibilidad.

Producto de lo anterior, se deberán reliquidar los valores pagados por concepto de la indemnización por despido sin justa causa, y reconocerle la indemnización moratoria por la omisión en la consignación oportuna de las cesantías correspondientes a los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, así como la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pagos que reclamó se hagan indexados, y se condene en costas a cargo de la demandada. (pág. 4-5, pdf. 01, C01)

1.2 HECHOS.

Como fundamento de sus pretensiones, relató que, suscribió contrato de trabajo con la empresa Coomeva Medicina Prepagada S.A. el 18 de abril de 2016 para ejercer el cargo de auxiliar de transporte (conductor) CEM (Coomeva Emergencia Médica) MP (Medicina Prepagada), que tiene 15 años de experiencia como conductor de vehículo de emergencia (COVE), adicionalmente, **es técnico laboral en auxiliar de enfermería**, con formación complementaria en todo lo relacionado con atención prehospitalaria, requisito indispensable para ingresar a la compañía.

Manifestó que la sociedad demandada ofrecía a sus usuarios el servicio denominado CEM-MP, consistente en brindar atención médica a domicilio, servicios de urgencias y emergencias. En el año 2018, le asignaron la conducción de un vehículo de atención odontológica, labores que cumplía en dos turnos: el primero de 7:00 a.m. a 2:00 p.m. y el segundo de 2:00 p.m. a 9:00 p.m. Asimismo, señaló que, cuando realizaba este segundo turno, quedaba sometido a una disponibilidad desde las 9:00 p.m. hasta las 7:00 a.m. del día siguiente, en un esquema de alternancia con su compañero de trabajo, de obligatorio acatamiento, debiendo estar pendiente/alerta en cualquier momento para prestar los servicios en la ruta de atención de cada paciente, la que le implicaba:

- Regresar a la compañía por sus propios medios y recursos, no reconocidos por la empresa asumidos por el en su totalidad (contaba con vehículo propio) pero tampoco, reconocían ningún medio de traslado.
- Sacar el carro odontológico.
- Recoger en su domicilio al odontólogo de turno.
- Traslado al domicilio del paciente que solicitó el servicio.
- Trasladar y armar unidad de odontología para la atención odontológica dentro del domicilio.

- Alistar equipos esterilizados.
- Asistir o auxiliar la atención odontológica y procedimiento derivado de ello
- Segregación de residuos (manejo adecuado de desechos de atención en salud).
- Posterior al uso, Limpieza y desinfección de unidad odontológica.
- Desarmar la unidad odontológica y traslado de esta, al vehículo.
- Cuidado e inventario de equipos biomédicos e instrumental desde salida de la compañía hasta su regreso.
- Regresar al odontólogo a su domicilio, una vez terminada la o las atenciones odontológicas.
- Traslado a la compañía para guardar el vehículo.
- Ruta Sanitaria (correcta disposición de residuos derivados de las atenciones realizadas).
- Lavado y desinfección de instrumental para posterior entrega para esterilizar.
- Regreso a su domicilio en su vehículo o por sus propios medios.

De acuerdo con esto consideró que las mencionadas tareas responden a las propias de un técnico auxiliar de odontología o enfermería, pero no a la labor para la que se le contrató, por consiguiente, la sociedad Coomeva Medicina Prepagada S.A. le adeuda la remuneración correspondiente por las funciones realizadas en calidad de auxiliar de enfermería, toda vez que se limitó a pagar el servicio prestado como conductor.

Destacó que la empresa no le pagó los turnos de disponibilidad que hizo en octubre y diciembre de 2018, específicamente:

- Del 1 al 7 de octubre, del 29 de octubre al 4 de noviembre,
- Del 12 al 18 de noviembre,
- Del 26 de noviembre al 2 de diciembre,
- Del 10 al 16 de diciembre
- Del 24 al 30 de diciembre.

Tampoco los que hizo entre enero y febrero de 2019:

- Del 7 al 13 de enero,
- Del 21 al 27 de enero,
- Del 4 al 10 de febrero y,
- Del 18 al 22 de febrero.

Señaló que la empleadora le terminó el contrato de trabajo de forma unilateral e injustificada el 2 de septiembre de 2019 y la pagó la indemnización respectiva, pero para calcularla no incluyó los valores correspondientes a los turnos de disponibilidad. (págs. 1-4, ibidem)

II. TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de

Bogotá D.C., despacho que dispuso su admisión y notificación a la demandada mediante auto del 25 de abril de 2022. (pdf.04, C01)

2.1. CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

La demandada, Coomeva Medicina Prepagada S.A., se opuso a la totalidad de las pretensiones formuladas en su contra, aceptando como ciertos algunos hechos, negado y aclarando otros.

Reconoció que se suscribió contrato de trabajo con el demandante el día 18 de abril de 2016 para que ejecutara el cargo de auxiliar de transporte CEM MP, y aceptó la existencia de un servicio de atención médica a domicilio, atención de urgencias y emergencias.

Manifestó que no se le asignó un vehículo específico al demandante, ya que este se encontraba a disposición del personal de odontología según los turnos establecidos. Asimismo, negó la veracidad de los turnos señalados por el demandante, argumentando que no se prestaban servicios posteriores a la jornada ordinaria. En caso de requerirse algún servicio adicional, indicó que las horas extras eran canceladas conforme a las notificaciones realizadas por el demandante al coordinador de operaciones, quien a su vez informaba a la regional. Negó que se tratara de turnos a disponibilidad, y realizó una relación detallada de las atenciones realizadas por el accionante, que correspondían a horas extras, así: (pág. 6, pdf. 06, C01)

	Atenciones
Atenciones 2018	4
Atenciones 2019	3
Total	7

Resumen atenciones		
Año	# Atención	Fecha y hora
2018	3473396	19/11/2018 5:32
2018	3481497	30/11/2018 22:25
2018	3481545	1/12/2018 2:36
2018	3502154	29/12/2018 21:01
2019	3508825	8/01/2019 21:27
2019	3518752	23/01/2019 22:34
2019	3519402	25/01/2019 1:57

Finalmente, reconoció haber dado por finalizado el contrato de trabajo el 2 de septiembre de 2019, sin que mediara justa causa.

Para derruir las pretensiones, formuló las excepciones de mérito denominadas:

inexistencia de la obligación de reconocer y pagar horas extras, falta de causa para demandar, inexistencia de la mora y buena fe de la entidad, prescripción, compensación, pago u homologación e inexistencia de disponibilidad. (pdf. 06, C01)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Una vez cerrado el debate probatorio y descrito el traslado para alegar, el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia del 9 de marzo de 2023, decidió absolver a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra.

Para tales efectos, el a quo manifestó que la parte actora no logró demostrar que contara con la formación requerida para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería, ni que dentro de la estructura organizacional de la empresa existiera una posición con dicha denominación. Si bien se acreditó que algunas de sus funciones incluían asistencia en el ensamble de la unidad odontológica, ello no implicaba que ejerciera labores propias de un auxiliar de enfermería que no era remunerado.

Respecto a los turnos de disponibilidad, se indicó que no era procedente acceder a la pretensión de su pago, dado que los desprendibles de pago demostraron que al demandante se le cancelaron horas extras. No obstante, no obra en el expediente prueba que precise cuáles fueron los turnos de disponibilidad efectivamente reclamados por el demandante, aquellos efectivamente prestados y que no hayan sido objeto de pago por parte de la demandada.

Vale destacar que la Sala advierte ciertas irregularidades en el contenido del acta de la audiencia en la que se dictó la sentencia, las cuales fueron corregidas por el juez de primer grado mediante auto del 21 de marzo de 2023, fecha en la que el expediente ya se encontraba en el Tribunal. A pesar de lo anterior, dicha actuación no afecta la validez del proceso ni generan causales de nulidad que comprometan su desarrollo.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante, en sustento de su apelación, controvertió el fallo de primera instancia al reiterar que, si bien fue contratado como conductor, las pruebas en el proceso, incluso la declaración de un testigo de la demandada, demostraron que realizaba funciones adicionales que excedían las propias de su cargo, como bajar, guardar, montar, ensamblar y limpiar equipos odontológicos, así como recoger y asistir al odontólogo en el lugar de

atención. Argumentó que estas labores, aunque no requieran gran especialización ni implicaran atención directa al paciente, no fueron remuneradas y constituyen un aprovechamiento ilícito o enriquecimiento sin causa por parte de la demandada, quien, a pesar de no reconocer el cargo de auxiliar de odontología, se benefició de un trabajo no compensado.

En cuanto a la disponibilidad, el demandante sostuvo que era responsabilidad de la sociedad demandada, Coomeva Medicina Prepagada S.A., aportar las planillas de turnos y disponibilidad que le fueron requeridas desde el escrito de demanda. Argumentó, además, que la sola afirmación de los turnos realizados generaba una inversión de la carga de la prueba. Por lo que, si bien le pagaban horas extras, no se ha cancelado lo que por criterio de la Corte Suprema de Justicia corresponde a la disponibilidad, porque no puede disponer el tiempo de manera libre.

V. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

La **demandada**, Coomeva Medicina Prepagada S.A., presentó alegatos de conclusión, solicitando que se confirme la decisión del *a quo*, que en su estructura no existe el cargo de 'auxiliar de odontología', lo que desvirtúa la pretensión de nivelación salarial. Respecto a los turnos de disponibilidad, sostuvo que solo las horas efectivamente laboradas deben ser remuneradas, las cuales fueron debidamente pagadas, y que el demandante no aportó prueba alguna de turnos de disponibilidad impagados, distinguiendo la mera disponibilidad de la jornada laboral efectiva. (pdf. 006, C02)

Por su parte, el **demandante**, Juan Pablo Mora Velandia, solicitó que se revocara en su totalidad la providencia apelada y, en su lugar, se condena a la sociedad demandada a todo lo pretendido en la demanda, para lo cual señaló que se encontró debidamente acreditado en el plenario que: (pdf. 008, ibidem)

- El demandante ingresó a la entidad demandada el día 18 de abril de 2016,
- El cargo para el que fue contratado el accionante fue de AUXILIAR DE TRANSPORTE (conductor) CEM (Coomeva Emergencia Médica) MP (Medicina Prepagada).
- Que el señor MORA VELANDIA ostenta el título de Técnico laboral en auxiliar de Enfermería, formación complementaria en todo lo relacionado y necesario para atención Prehospitalaria.
- Para ejercer el cargo de "conductor", COOMEVA, como requisito indispensable le exigía a los aspirantes y en este caso al señor JUANPABLO MORA VELANDIA que tuviera experiencia en el manejo de vehículos de emergencia hospitalaria, así como fuera técnico o tuviera conocimientos certificados en auxiliar de enfermería y en todo lo relacionado con atención prehospitalaria, es claro que este segundo requisito era indispensable como quedó probado en el expediente las funciones del señor MORA VELANDIA no eran solo las de conductor sino que iban más allá, y evidentemente cumplía funciones de Auxiliar de enfermería.
- Otro punto a tener en cuenta es que con la documental aportada, así como con los testimonios y especialmente con el interrogatorio de la demandada quedó claro que el demandante desarrollaba la labor en turnos,
- Cuando se encontraba en determinados turnos de 2:00 Pm a 9:00 P.M se generaba "turnos

de disponibilidad” de 9:00 pm a 6:00 A.M eran de aceptación obligatoria y no negociable, si o si, sin poder realizar ninguna actividad alterna, pues se debía estar pendiente al llamado a su celular de uso personal, en cualquier momento de la noche para servicios, teniendo la ruta de atención por cada paciente

- En la demanda quedó probado los horarios y las fecha en las que el señor Mora Velandia ejerció las labores de auxiliar de odontología además de las funciones de AUXILIAR DE TRANSPORTE CEM MP CEM BOG para las que fue contratado, así como los montos que por este concepto adeuda COOMEVA MEDICINA PREPAGADA S.A.
- De otro lado se probó que el contrato del demandante fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, sin haberse cancelado las sumas de dinero que correspondían, teniendo en cuenta que el salario devengado es menor al que realmente debía percibir el señor MORA VELANDIA por sus verdaderas funciones.

VI. CONSIDERACIONES DE LA SALA

6.1. PRESUPUESTOS PROCESALES Y ALCANCE DEL RECURSO

Conoce la Sala del recurso de apelación interpuesto por el demandante, conforme a los artículos 66 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, mientras no se advierten causales de nulidad del proceso y se reúnen los presupuestos procesales.

6.2. HECHOS PACÍFICOS

No existe discusión respecto a que el demandante ostentó el cargo de auxiliar de transporte desde el 18 de abril de 2016 hasta el 2 de septiembre de 2019, fecha en la que su contrato finalizó sin que mediara justa causa.

6.3. PROBLEMA JURÍDICO

Esta Sala se ocupará de analizar si el demandante, además de las funciones propias del cargo de auxiliar de transporte, desempeñó otras como auxiliar de odontología o enfermería y si dichas actividades fueron debidamente remuneradas.

Aunado a lo anterior, se determinará si el demandante cumplió turnos de disponibilidad y si estos fueron debidamente retribuidos por parte de la sociedad demandada.

En caso de prosperar las pretensiones anteriores, se estudiará la procedencia de la reliquidación de los pagos efectuados por concepto de prestaciones sociales e indemnización por despido.

6.4. COEXISTENCIA DE CONTRATOS

Pretende el demandante que se declare que, además de su rol como auxiliar de

transporte, desempeñó simultáneamente funciones propias de un auxiliar de odontología o de enfermería, dado que sus labores no se limitaron exclusivamente a la conducción. Afirma que quedó acreditado que debía asistir al odontólogo en el ensamble, desensamble y limpieza de los equipos utilizados para la prestación del servicio odontológico. Si bien estas actividades no requieren alta especialización ni implican atención directa al paciente, sostiene que no fueron debidamente remuneradas, lo que, a su juicio, configura un aprovechamiento ilícito o un enriquecimiento sin causa por parte de la demandada, al beneficiarse de una labor que no fue compensada.

La Sala entiende que, en el caso concreto, lo que se busca es la declaratoria de una coexistencia de contratos, figura contemplada en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente forma:

ARTICULO 26. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más {empleadores}, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

Sobre esta figura, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, se ha pronunciado en la sentencia SL208-2025, en la cual manifestó lo siguiente:

En todo caso, a modo de doctrina, no está demás clarificar que el canon 25 del CST reglamenta la concurrencia de vínculos como la posibilidad que *«el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros [por lo cual] no pierde su naturaleza»*, ni las garantías que le son propias, es decir, *«sin que ello signifique necesariamente que el primero pierda la calidad de tal, ni que los segundos la adquieran»* (CSJ SL, 3 jun. 2004, rad. 21223; CSJ SL, 10 nov. 2004, rad. 25528; CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 23721; y CSJ SL10126-2017, entre otras), mientras que el artículo 26 del mismo compendio regula la coexistencia como la figura bajo la cual *«un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más {empleadores}, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo»*.

Frente a la primera figura (concurrencia), esta Sala en la sentencia CSJ SL845-2021 indicó:

[...] conviene recordar que a la luz de lo estatuido en el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, es viable que el contrato de trabajo concorra con otros de diferente naturaleza, sin que ello implique la pérdida de tal connotación ni de las prerrogativas que le son consustanciales (CSJ SL10126-2017). Por ello, es válido que una persona en relación con una misma empresa tenga una doble calidad: de trabajadora subordinada, sometida a la legislación laboral, y de socio o accionista cuyo status es regulado por el derecho societario. En un caso, el vínculo se formaliza a través de un contrato de trabajo y, en el otro, mediante la suscripción o adscripción a un contrato de sociedad o de colaboración.

Por su parte, respecto de la segunda (coexistencia) se ha instruido en providencia CSJ SL, 13 mar. 2013, rad. 39874 que:

La ley permite la coexistencia de contratos con dos o más empleadores; es así que el CST Art. 26 preceptúa: “Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más patronos, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios a favor de uno solo”.

Sobre la coexistencia de dos o más contratos con diferentes empleadores, se debe tener en cuenta que es perfectamente admisible esa figura jurídica, cuando quiera que las naturalezas de los empleos lo permitan.

Igualmente, se ha de considerar, que siendo la jornada de trabajo un límite máximo a la duración del servicio, la prestación del trabajo para uno y otro empleador no debe

afectarla, y por consiguiente resulta posible laborar para otra persona natural o jurídica, pero fuera de ese límite, o bien dentro del mismo pero si el empleador no requiere o no exige que el servicio se preste exactamente dentro de esa jornada completa.

Así mismo, se debe precisar que en el evento de que la celebración y ejecución de los diversos contratos se haga de forma independiente, es decir que las tareas u obligaciones no sean coetáneas o simultáneas, procede igualmente la coexistencia de prestaciones sociales.

Así mismo, en proveído CSJ SL, 29 may. 2012, rad. 40079, citado en SL1833-2020 y SL2027-2022 se dijo que:

En efecto, en sentencia del 12 de marzo de 1992, radicado 4812, enseñó esta Sala de la Corte Suprema de Justicia, lo siguiente:

“Ha de observarse en primer lugar que no obstante el hecho de permitir el ordenamiento laboral la coexistencia de contratos (artículo 26 del C.S.T.), es indudable también que la multiplicidad de compromisos no debe coexistir ‘en la ocasión, momento u oportunidad’, es decir, que las actividades no sean coetáneas o contemporáneas, pues si ello ocurre desaparecería el elemento subordinación.

Debe, entonces, darse un deslinde que sea suficientemente claro, que no deje duda alguna en cuanto a que el tiempo, energía y dedicación que se vinculan a una actividad sean diferentes a las que se ejecutan en la otra función. Si esa separación no se da en forma concreta, puede deducirse razonadamente que la segunda actividad sea una derivación del desarrollo propio de la primera ocupación.

La Jurisprudencia ha expresado sobre el particular que ‘la legislación nacional, ni antes ni después del Código Laboral, no ha sido opuesta a la pluralidad de patronos. No sería lícito aprovechar los servicios de una persona ya obligada con otra, a sabiendas, para luego negarle las garantías y derechos provenientes de su trabajo.

Siendo la jornada de trabajo un límite máximo a la duración del servicio es permitido sin quebrantar contrato alguno, trabajar para otra persona fuera de ese límite o bien dentro del mismo si uno de los patronos no lo requiere ni lo exige tan completo como lo autoriza la ley.”

En pasado próximo más cercano, en sentencia del 2 de septiembre de 2008, radicado 31701, insistió la Corporación:

“(…) es posible material y jurídicamente que una persona celebre varios contratos laborales con un mismo empleador u otros de diferente naturaleza. Pero cuando coexistan varios contratos de trabajo con un mismo empleador, ‘su deslinde debe ser de tal naturaleza claro, que no ofrezca la menor duda en cuanto a que el tiempo, la energía y la dedicación que se vinculan a la primera sea distinta de las que se brindan a la segunda. De no ser así, es muy probable que quien observa la última pueda juzgarla razonablemente como una derivación o consecuencia de la dinámica propia de las gestiones o establecimientos que han servido y sirven para llevar a cabo la primera’ (sentencia de 13 de diciembre de 1954), que fue precisamente lo que sucedió en el sub examine.” (subrayado fuera del texto original).

De acuerdo con la jurisprudencia mencionada, es posible materialmente que una persona celebre varios contratos laborales con un mismo empleador, por lo tanto, será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, quien examine el conjunto de los hechos, bajo la óptica de los diferentes medios de prueba, y verifique que ello es así y quien determine si están dados los presupuestos para declararlo.

Atendiendo las condiciones particulares del caso bajo análisis, la Sala revisó las pruebas

aportadas por el demandante con las que pretendió acreditar la prestación de un servicio adicional a las propias del cargo para el cual fue contratado en primera medida, dentro de las cuales se puede observar una comunicación enviada por la empleadora el 1 de agosto de 2019, donde le realizan una «*recordación de los deberes de su cargo*», donde se señaló que le correspondía: (pág. 33, pdf. 01, C01)

Consideramos importante enumerar las siguientes actividades para su ejecución en su labor contratada y las demás descritas en el perfil:

1. Acuerdo de desempeño 2019 ya socializado.
2. Llegadas a turno y disponibilidad en los tiempos definidos.
3. Custodia de las historias clínicas.
4. Diligenciamiento por turno de formatos de calidad (Temperatura, humedad, inventario, entrega de turno, medicamentos de control, limpieza y desinfección de camillas, traslados).
5. Disposición adecuada en móviles y en la base de residuos biológicos o medicamentos; 6.
6. rotulación de bolsas, guardianes y semaforización de medicamentos; rotulación de bolsas guardianes y semaforización de medicamentos.
7. Cumplimiento de procedimiento de recaudos de dinero y entrega a administrativo.
8. Orden y limpieza de las móviles.
9. Cuidado y conservación de los equipamientos de la móvil y del vehículo automotor.
10. Consulta periódica de la plataforma documental Daruma, aplicación de actualizaciones.

Aunado a ello, se aportó el perfil de cargo auxiliar transporte asistencial CEM, donde se evidencia que el demandante estaba asignado a procesos de odontología domiciliaria, además, se dejan consignadas las actividades operativas y administrativas que le competían dentro de sus funciones: (pág. 34-36, ibidem)

Conducción de la Unidad de Transporte Asistencial (UTA)

- Realizar los diferentes desplazamientos de la UTA según la agenda de servicios o instrucciones específicas con un alto nivel técnico.
- Garantizar la adecuada conducción de la UTA respetando las normas de tránsito y las disposiciones empresariales sobre el manejo de imagen.
- Garantizar que la UTA se utiliza sólo para los servicios de transporte asistencial asignados por la organización.
- Mantener el adecuado respeto por las normas de tránsito en todos los momentos del servicio.
- Mantener en alto el nombre de la institución en todo momento mediante una adecuada conducta en la vía pública.

Apoyo a la labor asistencial del transporte de pacientes

- Colaborar activamente en el desplazamiento y camillaje de los pacientes.
- Colaborar en el transporte de equipos biomédicos necesarios en los servicios de transporte asistencia.
- Estar dispuesto a las instrucciones de apoyo solicitadas por el equipo asistencial.
- Velar por la conservación de las medidas de higiene postural durante las actividades de transporte de pacientes.
- Velar por el cumplimiento de las políticas de bioseguridad dentro y fuera de las UTA con motivo de las actividades de transporte asistencial.
- Mantener la calidad, el servicio y la amabilidad durante los servicios de transporte.

Mantenimiento de los estándares de la UTA

- Mantener la UTA debidamente al día en dotación.
- Practicar por lo menos cada semana las 5 S a la UTA.
- Velar por adecuado control del consumo de medicamentos e insumos dentro de los transportes asistenciales.
- Garantizar el buen estado general de la UTA, realizando una conducción técnica y efectiva

según las circunstancias de cada momento del servicio.

Contribuir al eficiente desempeño de la UTA

- Optimizar desplazamiento para llegar de manera oportuna a los diferentes servicios.
- Contribuir a optimizar los tiempos de los servicios para lograr la máxima productividad de la UTA.

En la audiencia celebrada el 23 de febrero de 2023, el juzgado ofició a Coomeva Medicina Prepagada S.A. para que allegara el perfil y las funciones de los auxiliares de enfermería u odontología. No obstante, la entidad manifestó que dichos cargos no existen ni han existido dentro de su estructura organizacional.

En esta misma diligencia se llevó a cabo la práctica de las pruebas decretadas, dentro de las cuales se recepcionó el interrogatorio de la **representante legal de Coomeva Medicina Prepagada S.A.** En relación con las labores desarrolladas durante la prestación de su servicio en favor de la sociedad demandada, manifestó que el demandante tenía entre sus funciones las de conducir y asistir en lo relativo al automóvil, vehículo que podía variar toda vez que no estaba en un área específica, por lo que siempre acompañado de un médico, odontólogo u operador. Asimismo, señaló que era posible que el demandante colaborara en la instalación de la unidad odontológica o en el traslado del maletín del médico, pero precisó que ello no implicaba una extralimitación de funciones. Finalmente, aclaró que dentro de la organización no existía el cargo de auxiliar de enfermería ni de odontología.

El testigo, **Gustavo Andrés Blanco**, quien se desempeña como director médico nacional de la sociedad demandada, afirmó que el demandante estuvo vinculado en calidad de auxiliar de transporte. Según su testimonio, dicho cargo exigía experiencia en la conducción de vehículos de emergencia, así como la realización de un curso de 40 horas sobre manejo de este tipo de automotores. En virtud de su experiencia, se le cuestionó sobre los estudios requeridos para ejercer como auxiliar de enfermería, sobre esto aseveró que exige la realización de un estudio técnico con una duración aproximada de entre 18 y 24 meses y, para poder contratarlos, se requiere una habilitación del Ministerio Seccional de Salud, en virtud de la resolución 3100 de 2019. Sin embargo, no existen auxiliares de odontología en la planta de Coomeva Medicina Prepagada, pero si tienen operadores, auxiliares de enfermería y tecnólogos en atención hospitalaria.

Los operadores, según lo manifestado, tienen la responsabilidad de conducir las ambulancias básicas de traslado, así como de realizar diversas labores médicas, incluyendo el camillaje, la canalización de venas, la inyectología y el monitoreo de los pacientes. Asimismo, existen operadores asignados a las ambulancias medicalizadas,

quienes acompañan al médico y al auxiliar de transporte en la atención de pacientes críticos. En relación con el registro de talento humano en salud, se afirmó que todo personal que haya culminado los estudios requeridos debe estar consignado en dicho registro; sin embargo, precisó que este requisito no aplica para quienes desempeñan el cargo de auxiliar de transporte.

Sobre las funciones específicas que debía desarrollar el demandante, manifestó que, en virtud del cargo ostentado le correspondía la conducción del vehículo, transportar a los odontólogos al domicilio donde se encontraba el paciente, apoyar en el proceso de ensamblaje de la unidad, que para el caso de odontología corresponde a una silla y no le era asignado un vehículo exclusivo.

Por otro lado, la testigo **Rocío del Pilar Gamboa**, trabajadora de la sociedad demandada, dijo conocer al demandado porque se le acercó a solicitar si podía optar por el cargo de operador, el cual, a diferencia del cargo que él ostentaba, requería una formación técnica en enfermería. Además, que no había ninguna obligación de prestar una atención médica u odontológica por su parte. En cuanto al acompañamiento que debía realizar el conductor, sostuvo que era de acompañar al odontólogo, conducir el vehículo donde iban todos los elementos necesarios para la atención, la cual era exclusiva del profesional.

Se recibió testimonial del señor **Edward Andrés Hernández Barreto**, quien fue compañero de trabajo del demandante, afirmando que este ostentaba el cargo de auxiliar de transporte y sus funciones eran encargado y tripulante de ambulancia básica medicalizada y en otros turnos tenía la tripulación del carro odontológico de la compañía.

Compareció a la audiencia el señor **Jorge Enrique Santamaría Pineda**, quien también era compañero de trabajo del demandante, quien manifestó que estas sus funciones se encontraban limitadas a ser conductor, porque no podía asistir en los procedimientos al no estar avalado como auxiliar de enfermería. Además, que no tiene conocimiento si se canalizó algún paciente ni si realizaba anotaciones en las historias clínicas, toda vez que esto era potestad del médico.

Analizado en conjunto el material probatorio, bajo los principios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, la Sala concluye que le asiste razón a la *a quo* al determinar que no se evidencia que el demandante haya desempeñado funciones adicionales a las propias de su cargo. En particular, no se encuentra respaldo fáctico que permita acreditar la existencia de los cargos cuya remuneración pretende, lo que impide

reconocer la disponibilidad alegada.

Si bien es cierto que el demandante pudo, en algunos momentos, brindar algún tipo de asistencia a los odontólogos o médicos a quienes acompañaba en la prestación del servicio, relativos a ensamble de la unidad odontológica utilizada, ello obedece más a actos de colaboración espontánea que a una ampliación de sus funciones. En consecuencia, tales acciones no configuran una extralimitación de los deberes asignados en su contrato ni constituyen fundamento suficiente para sustentar una pretensión de reconocimiento y pago por dichas labores.

Adicionalmente, no se encuentra acreditado que la labor desarrollada por el demandante haya sido realizada en un horario independiente o fuera de los parámetros establecidos para el ejercicio de sus funciones. Por el contrario, queda evidenciado que las actividades cuya remuneración pretende el demandante corresponden a las propias de su cargo, ejecutadas dentro del marco regular de sus responsabilidades laborales.

El hecho de que el trabajador haya realizado ciertas tareas de manera continua no implica que estas excedieran sus obligaciones ni que deban ser consideradas como una carga laboral adicional, pues se encontraban plenamente integradas dentro de la naturaleza de su puesto y del esquema organizacional de la empresa. En ese sentido, carece de sustento las pretensiones del demandante y la Sala confirmará la decisión proferida en este aspecto.

6.5. SOBRE LA DISPONIBILIDAD.

El demandante pretende que se condene al pago de la disponibilidad, argumentando que, si bien recibió el pago por las horas extras trabajadas, el tiempo en que permaneció disponible para la atención no fue compensado. Para fundamentar su pretensión, señala que la carga de la prueba corresponde a Coomeva Medicina Prepagada S.A., por ser la entidad que administra las planillas de turnos y cuenta con la información precisa sobre la programación laboral

En relación con la disponibilidad laboral, es importante considerar lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-331 de 2023, en la cual se abordó el alcance de este concepto:

99. Ahora bien, la disponibilidad laboral es distinta. Se trata de la posibilidad de que, luego de terminar la jornada habitual la persona pueda o no ser requerida para completar alguna tarea necesaria para el empleador.[57] Es decir, es un estado de latencia, de probabilidad de ser

convocado a la continuación de la actividad contratada. Dado que se trata de una excepción a la jornada laboral, se han establecido distintas reglas para que el empleador pueda hacer uso de ella, como que la exigencia de retornar al trabajo responda a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, y que, en ese marco sea necesaria para el desarrollo de las labores.

Situados en este punto, previamente es pertinente mencionar lo expuesto por la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL668-2024, en la cual se abordó el alcance de la disponibilidad laboral y su reconocimiento como tiempo remunerado:

Pues bien, dado el problema jurídico planteado, importa recordar que la disponibilidad laboral, en sí, no ha sido regulada por las normas laborales colombianas, pero, en atención al uso que se le da a esa figura, esta Corte ha desarrollado algunas posturas al respecto, debido a su relevancia frente a la subordinación de que trata el artículo 23 del CST. Inicialmente, en providencia CSJ SL, 11 sep. 1997, rad. 9947 (que a su vez relacionó la SL, 11 may. 1968, G.J. CXXVII, números 2300 a 23002), memorada en la SL, 14 ag. 2007, rad. 30461, precisó:

b). - El elemento de disponibilidad del trabajador frente a su empleador permite entender que los descansos extralegales son computables como parte de la jornada, pero tal disponibilidad no puede concebirse con un carácter absoluto como lo tuvo el Tribunal, sino dentro del marco conceptual señalado por esta Sala, que se encuentra sentado en sentencia de la cual es pertinente transcribir los siguientes apartes:

“... no toda ‘disponibilidad’ o vocación permanente, por un periodo más o menos largo, a prestar el servicio efectivo, puede calificarse como trabajo para enmarcarlo dentro de la jornada ordinaria o la suplementaria delimitadas en la ley, pues esta llamada ‘disponibilidad’ tiene tales matices de servicio más o menos frecuentes, y de descansos, tiempo para tomar alimentos, oportunidades de ocuparse en actividad diferente del servicio objeto del compromiso y, aún, en ocasiones, de servir a personas diferentes o trabajar en forma autónoma, que encasillar toda ‘disponibilidad’ dentro de la jornada que hace relación a la propia actividad laboral, es propiciar un criterio que conduciría en numerosas situaciones al absurdo (...).”

“No pudiendo adoptarse, por lo anotado, el criterio general de la ‘disponibilidad’ como trabajo, es necesario establecer cuándo y en qué medida el no cumplir la actividad concreta laboral sino mantenerse a órdenes del patrono, significa servicio y se incluye en la jornada de trabajo. Porque si esta modalidad de mantenerse a órdenes del patrono se cumple en el lugar de servicio, sin posibilidad de retirarse de él y sin ocasión de destinar tiempo para tomar alimentos, dormir o cumplir ninguna actividad lucrativa propia, es indudable que tal ‘disponibilidad’ si encaja dentro de la asimilación al servicio para enmarcarla en la jornada laboral. Y lo propio ocurre si el trabajador debe radicarse, con las modalidades anotadas, en determinado lugar. Pero si la ‘disponibilidad’ permite al subordinado emplear tiempo en alimentarse, dormir, salir del sitio de trabajo y permanecer en su propia casa, sólo dispuesto a atender el llamado de trabajo efectivo cuando este se presente, no puede considerarse dentro de la jornada laboral el tiempo empleado en alimentarse o en dormir o en ocuparse en su propio domicilio en actividades particulares, aunque no lucrativas... Es cierto que la ‘disponibilidad’ normalmente conlleva una restricción a la libertad de aprovechamiento autónomo del tiempo por el trabajador, por la necesaria radicación en determinados sitios para la facilidad de atención al servicio demandado, pero ello también ocurre, ya en tratándose específicamente del servicio a otros patronos, con la cláusula de exclusividad en el contrato, sin que tal pueda significar una jornada laboral de veinticuatro horas. Mas la sola ‘disponibilidad’ convenida en el contrato de trabajo puede determinar por esa restricción a la libre disposición de su tiempo por el trabajador, una retribución por sí sola, ya que queda compensada dentro del salario que corresponda a la jornada ordinaria laboral, es decir con el salario corriente estipulado en el contrato cuando es salario fijo, así no se desempeñe ningún servicio efectivo por algún lapso o este trabajo sea inferior en duración a la jornada ordinaria...” (Casación del 11 de mayo de 1968, G.J. CXXVII, números 2300 a 23002, pág.240). (Resalta la Sala)

Más adelante, en sentencia CSJ SL5584-2017, la postura de la Corporación varió al explicar lo siguiente:

Según se desprende de los documentos denunciados por la censura, los demandantes fueron programados para realizar diferentes turnos operativos algunos sábados, domingos y festivos, para el período comprendido entre los años 2004 a 2007, razonamiento al que llegó el ad quem, y pese a que señaló que «*la realidad procesal que revelan los autos es que efectivamente, los promotores del litigio por acuerdo con su empleadora común, se pusieron a disposición de ésta, algunos fines de semana, sin necesidad de desplazamiento al lugar habitual de sus labores*», indicó que se debió demostrar que el “trabajo a domicilio” era habitual, o que el servicio se prestó durante tales días y horas, más no la mera disponibilidad, con lo que desconoció la realidad de esas piezas procesales, toda vez que los accionantes estaban bajo las órdenes de su empleador, con limitación para desarrollar las actividades que a bien tuvieran, y que fueran ajenas a las labores contratadas, sino siempre a estar disponibles frente a algún inconveniente que se presentara en los servicios prestados por la demandada, tanto así que «durante los turnos operativos los monitoreos a las centrales se deben realizar remotamente desde los equipos portátiles previstos en cada tecnología», y «Los daños en Aires Acondicionados y Plan de emergencia se deben realizar remotamente desde los equipos portátiles previstos en cada tecnología», con lo cual es claro el error en el que incurrió el Tribunal.

En efecto, el yerro del sentenciador de alzada condujo a revocar la sentencia de primera instancia, en perspectiva de los medios de prueba que ya se relacionaron, lo que llevó a obtener una inferencia ostensiblemente equivocada, en el sentido de considerar que la sola disponibilidad del trabajador en los diferentes turnos que le programó el empleador durante varios fines de semana, no le daban derecho al pago de los mismos, sino cuando se materializara realmente alguna actividad a favor de este último.

Y es que a juicio de la Corte, el simple sometimiento del asalariado de estas a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada. (Resalta la Sala)

Recientemente, explicó la Corte que «*la sola disponibilidad a prestar los servicios —en los eventos en que estos no se materializan—, no genera por sí sola remuneración por trabajo suplementario y demás recargos, sino que el elemento determinante para ello, es que el laborante no pueda disponer libremente de su tiempo*» (CSJ SL1514-2023).

Del recuento jurisprudencial expuesto es posible identificar que, para que el tiempo en disponibilidad se tenga en cuenta como trabajo suplementario, es necesario que el trabajador se encuentre restringido en la disposición de su tiempo, situación que cobra sentido si se tiene en cuenta la definición y elementos propios de la misma que fueron analizados en el proveído CSJ SL4883-2020, así:

La *disponibilidad* es la situación del trabajador, por efecto de la cual está sujeto al espectro de subordinación laboral propio de la relación de trabajo, de manera que es el empleador el que determina la disponibilidad, mediante el establecimiento del horario de trabajo, y excepcionalmente, mediante la imposición de turnos.

Así pues, el horario de trabajo, que se ejecuta con observancia de las reglas que determinan la jornada, es el momento temporal dentro del cual el empleador está facultado para ejercer la subordinación propia de la relación de trabajo y, en consecuencia, es el período durante el cual el trabajador está a disposición de este.

Conforme con lo anterior, el empleador puede exigir el cumplimiento de las actividades propias de las funciones del trabajador durante el horario, pues es en ese lapso en el que el trabajador está disponible al efecto y está obligado a cumplir con las labores propias de su cargo.

Explicado todo lo anterior, a la conclusión que llega la Corte es que la disponibilidad no es una figura inamovible, y que es necesario en cada caso verificar las particularidades en las que fue aplicada, pues si bien se puede entender que a falta de materialización de la prestación efectiva del servicio tampoco se genera remuneración, el juez puede llegar a la convicción de que, en realidad, el trabajador estaba restringido en su disposición del tiempo.

Aplicando al caso bajo análisis las interpretaciones más recientes del concepto de disponibilidad, una vez revisadas las pruebas allegadas al plenario, se puede evidenciar que, a partir de la comunicación con deberes del cargo citada con anterioridad (pág. 33, pdf. 01, C01), el demandante cumplía ciertos turnos de disponibilidad, los cuales no eran permanentes, por lo que a efecto de establecer la viabilidad de lograr la remuneración deberá estudiar si el «*el trabajador estaba restringido en su disposición del tiempo*»

Le representante legal de Coomeva Medicina Prepagada S.A., al responder el interrogatorio de parte afirmó que todas las personas que ostentaban el cargo de auxiliares de transporte podían encontrarse en disponibilidad. No obstante, precisó que el manejo consistía en que se llamaba a cualquiera de ellos y el que atendiera el llamado y manifestara que estaba en posibilidad de atenderlo, era quien asumía la emergencia. En consecuencia, dicha disponibilidad no implicaba la permanencia en la sede de la empresa, sino que los trabajadores podían estar realizando cualquier otra actividad de su elección durante las horas nocturnas.

Ahora bien, en la testimonial practicada al compañero de trabajo del demandante, señor Edward Hernández, se evidenció que los turnos de disponibilidad no solo no eran permanentes, sino que tampoco eran obligatorios. En consecuencia, su asignación quedaba a concertación entre el empleado y Coomeva Medicina Prepagada S.A., estableciéndose un sistema de intercalación semanal para determinar quiénes debían estar atentos al llamado en cada período.

Por lo tanto, si bien se acredita la existencia de algunos turnos de disponibilidad, correspondía a la parte accionante precisar los períodos en que ello ocurrió con el fin de poder determinar el quantum de las obligaciones correlativas que le incumben al empleador, para lo cual, vale recordar lo señalado en sentencia SL9318 - 2016 rad.45931 del 22 de junio de 2016:

Aquí, es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas. Lo anterior, brilla por su ausencia.

Sobre este aspecto, el demandante, al sustentar el recurso de alzada, señaló que la sola afirmación de los turnos realizados, los cuales fueron individualizados en los hechos de la demanda, generaba una inversión de la carga de la prueba en su favor, por lo que correspondía al extremo pasivo demostrar lo contrario.

Esta afirmación es equivocada, y con ella el actor persigue aplicar las reglas de la inversión de la carga de la prueba, como sucede, por ejemplo cuando se formula una negación indefinida, entendida como aquellas que no implican la afirmación de un hecho concreto y contrario, por lo que no es dable trasladar la responsabilidad de demostrar lo contrario a la contraparte, y corresponde al señor Juan Pablo Mora Velandia, **suministrar evidencias o fundamentos razonables sobre la existencia del derecho laboral que reclama.**

No se ha evidencia prueba alguna que confirme de manera precisa los turnos específicos cumplidos por el demandante, en ese sentido, las afirmaciones realizadas sobre este punto son meras manifestaciones, ya que, aunque el demandante argumentó la existencia de una malla de turnos en la que supuestamente estaban registrados, dicho documento no obra en el expediente. Esta ausencia de prueba imposibilita su verificación y, en consecuencia, impide decidir con certeza sobre este aspecto.

En consecuencia, es evidente que no se puede respaldar la afirmación del demandante con base únicamente en sus declaraciones en tanto ninguna de las partes puede construir su propia prueba, y no puede dar validez a su versión si no está respaldada por pruebas objetivas y consistentes que acrediten los hechos.

Sobre la elaboración de pruebas por la propia parte beneficiada de la misma, se ha pronunciado la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la providencia SL1744-2021, donde expuso:

Sin embargo, el recurrente solo pretende que se tengan por ciertas las afirmaciones que él efectuó relativas a la convivencia que presuntamente desarrolló con su compañero permanente, y estas, sin duda alguna, no pueden generar el referido efecto procesal en comento. Téngase en cuenta que «en términos de lógica y de derecho, ninguna de las partes puede elaborar su propia prueba, salvo las precisas y taxativas excepciones previstas por el legislador» (CSJ SL1516- 2018 y CSJ SL469-2019). (Subrayado fuera de texto original)

En consecuencia, la falta de pruebas claras y verificables sobre los hechos que sustentan la demanda impide establecer la obligación de pago derivada del cumplimiento de turnos a disponibilidad, por lo que se confirmará la decisión de primer grado.

6.6. COSTAS

Con relación a las costas, se impondrán costas de segunda instancia al demandante ante la no prosperidad de su recurso, las cuales se fijan en la suma equivalente a 1

SMMLV.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

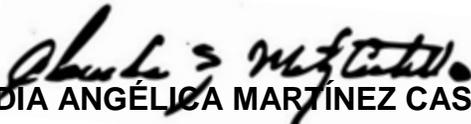
VII. RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 9 de marzo de 2023, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Juan Pablo Mora Velandia en contra de Coomeva Medicina Prepagada S.A.; conforme lo considerado en esta decisión.

SEGUNDO: Costas de segunda instancia a cargo del demandante, fijar las agencias en derecho en la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente a la fecha del fallo, las cuales se liquidarán en la forma prevista en el artículo 366 del CGP, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Notifíquese lo resuelto por **edicto, publíquese y cúmplase**,

Los Magistrados,


CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Magistrada Ponente


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luz Marina Ibañez Hernández', enclosed within a rectangular box defined by two vertical lines.

LUZ MARINA IBAÑEZ HERNANDEZ

Magistrada

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Ponente

Bogotá D.C., a los veintisiete (27) días de junio de dos mil veinticinco (2025)

DEMANDANTE:	Ana Cecilia Mendoza Brito
DEMANDADA	UGPP
TIPO DE PROCESO	Ordinario Laboral
DECISIÓN:	Modifica y Confirma
RADICADO Y LINK	11001310503020220045801 11001310503020220045801

AUTO

Conforme con lo dispuesto en los artículos 74 y 75 del Código General del Proceso, en los términos del poder obrante el archivo pdf 06 C-02, se reconoce personería para actuar en representación de la UGPP a la doctora Laura Alejandra Vera Piranga identificada con la Tarjeta Profesional 414.294 del Consejo Superior de la Judicatura.

En la fecha la Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados Diego Fernando Guerrero Osejo, Luz Marina Ibáñez Hernández y **Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver el recurso de apelación interpuesto por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP, y el grado jurisdiccional de consulta que se surte en su favor.

Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. PRETENSIONES

La demandante suplicó el reconocimiento y pago de la sustitución pensional en su condición de hija inválida de su madre Carmen Cecilia Brito Álvarez (q.e.p.d.) desde el 4 de mayo de 2021, con las mesadas adicionales de junio y diciembre; debidamente indexadas; los intereses moratorios; costas del proceso; ultra y extra petita (pág. 2, pdf. 01).

1.2. HECHOS

En sustento de sus pretensiones relató que, es hija de la señora Carmen Cecilia Brito Álvarez, quien falleció el 4 de mayo de 2021, y en vida ostentó la calidad de pensionada de la Caja Nacional de Previsión Social.

Refirió que el 16 de febrero de 2022 la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena la calificó con una PCL del 57.46 %, estructurada el 27 de noviembre de 2017; debido a esa discapacidad vivía y dependía económicamente de su madre. Por este motivo solicitó la sustitución pensional a la UGPP, pero la entidad la negó en decisión contenida en la Resolución RDP015650 del 16 de junio de 2022, señaló que interpuso los recursos de reposición y apelación, pero en ellos confirmó la decisión inicial a través de la Resolución RDP022639 del 31 de agosto de 2022, con fundamento en que no demostró la dependencia económica (pág. 1-2, pdf. 01, ídem).

1.3 TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La demanda correspondió previas formalidades del reparto al Juzgado Primero Laboral del Circuito de San Juan del César según acta de reparto del 7 de octubre de 2022 (pág. 39, pdf. 01, ídem), despacho judicial que la rechazó por falta de competencia, para que fuera conocida por los Juzgados Laborales del Circuito de Bogotá (pág. 40-41, pdf. 01, ídem). Sometida nuevamente a reparto le correspondió conocerla al Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá según acta calendada 25 de octubre de 2022 (pdf. 02, ídem); subsanados los defectos de que adolecía la demanda, se admitió por auto del 29 de noviembre de 2022 (pdf. 06, ídem); una vez notificadas las partes se recibieron las siguientes contestaciones:

1.4. CONTESTACIÓN

UGPP se opuso a la prosperidad de las pretensiones, no aceptó ninguno de los hechos, señaló que se atenía a lo probado en el proceso. Para derruir las pretensiones propuso las excepciones de fondo: inexistencia de la obligación; prescripción; presunción de legalidad de los actos administrativos expedidos por la entidad de pensiones; buena fe; y la innominada o genérica (pdf. 10, ídem).

1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá DC, mediante sentencia del 23 de julio de 2024 resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que ANA CECILIA MENDOZA BRITO, identificada con cédula de ciudadanía N° 27.003.288, tiene derecho a que la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP le RECONOZCA y PAGUE la SUSTITUCIÓN de la pensión de vejez otorgada a su progenitora, Carmen Cecilia Brito Álvarez, quien en vida se identificó con cédula de ciudadanía N° 27.000.321, a partir del CUATRO (04) DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021), en cuantía inicial, para esa anualidad, de UN MILLÓN DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS CON CERO DOS CENTAVOS (\$1'288.549,02 M/Cte.), a razón de CATORCE (14) mesadas al año, con los respectivos reajustes de Ley, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: DECLARAR que para los años 2021 a 2024, las mesadas pensionales de que trata el numeral anterior, causadas a favor de ANA CECILIA MENDOZA BRITO, corresponden a: - 2022: \$1'360.965,48 - 2023: \$1'539.524,15 - 2024: \$1'682.391,99. Lo anterior, de acuerdo con la liquidación que hace parte integral de esta sentencia.

TERCERO: CONDENAR a la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP a PAGAR a ANA CECILIA MENDOZA BRITO, el RETROACTIVO PENSIONAL causado desde el CUATRO (04) DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021), debidamente indexado y, que a 30 de junio de 2024, mes inmediatamente anterior a la emisión de esta decisión, asciende a SESENTA Y CINCO MILLONES CIENTO CUARENTA MIL DOSCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS CON NOVENTAIÚN CENTAVOS (\$65'140.233,91 M/Cte.), con arreglo a la fórmula y consideraciones expresadas en esta providencia.

CUARTO: AUTORIZAR a la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP a descontar los valores correspondientes a los aportes en salud, según se dijo.

QUINTO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones propuestas por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP.

SEXTO: ABSOLVER a la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP de las demás pretensiones incoadas en su contra.

SÉPTIMO: CONDENAR EN COSTAS de esta instancia a la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL - UGPP. Por secretaría liquidense e inclúyanse como agencias en derecho la suma de CUATRO MILLONES DE PESOS (\$4'000.000,00 M/Cte.), a favor de la actora.

OCTAVO: CONCEDER EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA, a favor de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y

CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – UGPP, al resultar la presente decisión adversa a los intereses de la Nación”.

El juez llegó a esta decisión tras el análisis del material probatorio recaudado a partir del cual encontró acreditado el parentesco entre la demandante y la causante; su estado de invalidez en un porcentaje del 57.46 %, cuya fecha de estructuración es anterior al fallecimiento de su madre; que nunca laboró, ni posee ingresos propios, con esto determinó la dependencia económica respecto de su madre hasta la fecha en que falleció, mientras que después para su sostenimiento depende de lo que le dan sus familiares o amigos, así lo corroboró con el informe técnico de investigación de Concise que adelantó la UGPP; de otra parte, dilucidó que debió afiliarse a salud con el fin de obtener la atención médica que requería.

En apoyo de su decisión, recordó lo expresado en las sentencias SL5605-2019 y C-066 de 2016, con relación a que la ayuda posterior de terceros, ya sean hermanos o hijos, no desvirtúa la dependencia económica respecto del causante hasta el momento del fallecimiento, ni excluye el derecho a la pensión de sobrevivientes.

Por último, declaró no probada la excepción de prescripción porque desde la fecha de fallecimiento de la causante Carmen Cecilia Brito Álvarez hasta la presentación de la demanda, no han transcurrido más de tres años establecido en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS.

II. RAZONES DEL RECURSO DE APELACIÓN

La **UGPP apeló la decisión**, reprochando que la demandante está afiliada al régimen contributivo desde el 1 de agosto de 2008 en la Nueva EPS, lo que indica que tiene capacidad para asumir sus propios gastos de salud; y aunque la madre pudo haber contribuido a su sostenimiento, no existía una dependencia económica total; también sostuvo que la ayuda de terceros que recibe con posterioridad al deceso de su madre, demuestra la autonomía material suficiente, lo que es incompatible con la exigencia del artículo 47 de la Ley 100 de 1993.

III. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

Según informe secretarial ninguna de las partes recorrió el traslado para alegar en segunda instancia (pdf. 7, C02).

IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA

4.1. COMPETENCIA.

Conoce la Sala del recurso de apelación y del grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de conformidad con lo señalado en los artículos 66A y 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

4.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Esta Sala se ocupará de analizar, si acertó el juez al reconocer la sustitución pensional solicitada por Ana Cecilia Mendoza Brito, en calidad de hija inválida de Carmen Cecilia Brito Álvarez (q.e.p.d.), por depender económicamente de ella.

4.3. HECHOS RELEVANTES PROBADOS

Constituyeron hechos indiscutidos los siguientes: **(i)** el reconocimiento de la pensión de vejez a la señora Carmen Cecilia Brito Álvarez (q.e.p.d.) por la Caja Nacional de Previsión Social a través de la Resolución N° 4980 del 10 de marzo de 1998, en cuantía de \$161.189,74 a partir del 1 de agosto de 1996 (pág. 290-293, pdf. 11, ídem); ni la reliquidación en la suma de \$287.277,34 a partir del 13 de agosto de 1998 según Resolución N° 7082 del 17 de junio de 1999; y la orden judicial que dispuso una nueva reliquidación, materializada por la UGPP en la Resolución **RDP016839 del 28 de mayo de 2014 en cuantía de \$381.293 a partir del 13 de agosto de 1998** (pág. 7-13, pdf. 11, C01); **(ii)** el fallecimiento de la señora Carmen Cecilia Brito Álvarez el **4 de mayo de 2021**, como consta en el Registro Civil de Defunción N° 9903213 (pág. 311, pdf. 11, ídem); **(iii)** la filiación de madre e hija entre la señora Carmen Cecilia Brito y Ana Cecilia Mendoza Brito, como se demuestra con el Registro Civil de Nacimiento de la segunda (pág. 320-321, pdf. 11, ídem); **(iv)** la solicitud de sustitución pensional que hizo Ana Cecilia Mendoza Brito el 17 de marzo de 2022 (pág. 353-355, pdf. 11), y la negativa a reconocerla según Resolución RDP15650 del 16 de junio de 2022 (pág. 316-319, pdf. 11, ídem); **(v) que la accionante interpuso los recursos de reposición y en subsidio apelación contra la decisión que le negó la sustitución pensional** (pág. 221-224, pdf. 11, ídem); (vi) que según Resolución RDP019596 del 2 de agosto de 2022 confirmaron la decisión desfavorable al reconocimiento de la sustitución pensional, por vía de reposición (pág. 283-285, pdf. 11, ídem), confirmada a través de

la Resolución RDP022639 del 31 de agosto de 2022 (pág. 398-401, pdf. 11); **(vi)** la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena en dictamen N° 27003288-360 del 16 de febrero de 2022 le calificó a Ana Cecilia Mendoza Brito una pérdida de capacidad laboral del 57,46 %, de origen: enfermedad común, estructurada el 27 de noviembre de 2017; lo que se corrobora con su constancia de firmeza del dictamen (pág. 428, 441-446, pdf. 11, C01).

4.4. REQUISITOS DE LA PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES A FAVOR DE HIJO INVÁLIDO:

Ana Cecilia Mendoza Brito, como persona invalida con una pérdida de la capacidad laboral, reclamó a la UGPP la sustitución de la pensión de su madre, la señora Carmen Cecilia Brito Álvarez, fallecida el 4 de mayo de 2021. La entidad enjuiciada no accedió al reconocimiento solicitado aduciendo que no demostró la dependencia económica absoluta respecto de la causante, pero la primera instancia si la concedió.

Inconforme con la decisión de primer grado, la UGPP interpuso recurso de apelación con el propósito de lograr que se revoque la providencia cuestionada al considerar que la actora no demostró la dependencia económica total de la causante, porque está afiliada al régimen contributivo desde el 1 de agosto de 2008 en la Nueva EPS, lo que indica que tiene capacidad para asumir sus propios gastos de salud; y que luego del deceso de su madre recibe ayuda de terceros lo que demuestra suficiente autonomía material.

Considerando que el deceso ocurrió en 2021, el reconocimiento de la pensión de invalidez debe hacerse a la luz de los artículos 46 y 47 de la Ley 100 de 1993, con las modificaciones introducidas por los artículos 12 y 13 de la Ley 797 de 2003, que establecen quiénes son los beneficiarios de la sustitución pensional y los requisitos a acreditar.

En este caso, como la señora Carmen Cecilia Brito Álvarez gozaba de una prestación de vejez, es evidente que dejó causado el derecho a la pensión de sobrevivientes, de acuerdo con el alcance del artículo 46 de la Ley 100 de 1993:

ARTÍCULO 46. REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES.
<Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 797 de 2003. El nuevo texto es el siguiente:> Tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes:

1. Los miembros del grupo familiar del pensionado por vejez o invalidez por riesgo común que fallezca y,

(...)

Ahora, con respecto a la condición de beneficiario, la mencionada normatividad señala:

ARTÍCULO 47. Beneficiarios de la Pensión de Sobrevivientes. Son beneficiarios de la pensión de sobrevivientes:

...c) Los hijos menores de 18 años; los hijos mayores de 18 años y hasta los 25 años, incapacitados para trabajar por razón de sus estudios y si dependían económicamente del causante al momento de su muerte, siempre y cuando acrediten debidamente su condición de estudiantes; y, **los hijos inválidos si dependían económicamente del causante, mientras subsistan las condiciones de *invalidez*. Para determinar cuando hay *invalidez* se aplicará el criterio previsto por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993**

La demandada, en su defensa insistió en que a la demandante no le asiste el derecho a la sustitución pensional, en su calidad de hija inválida de Carmen Cecilia Brito Álvarez, por cuanto no existe certeza de la dependencia económica, puesto que se encuentra afiliada en el sistema de salud como cotizante, y recibe ayuda de terceros.

La jurisprudencia especializada en la sentencia CSJ SL1704-2021 estableció que son presupuestos esenciales que debe acreditar el beneficiario de la pensión de sobrevivientes, en el supuesto de los hijos inválidos mayores de edad, los siguientes:

- i) El parentesco con el causante,
- ii) La pérdida de capacidad laboral, que debe haberse estructurado antes de la fecha de la muerte y,
- iii) La dependencia económica al momento del fallecimiento del progenitor

En la misma providencia reiteró lo expuesto en precedencia en la sentencia CSJ SL, 7 feb. 2018, rad. 51770, respecto a que «*la norma no establece para la viabilidad de la prestación periódica por muerte en los casos del hijo mayor de edad inválido que no exista otra persona distinta del progenitor con la obligación legal de suministrar alimentos*». Así mismo, precisó que, las entidades que administren los fondos pensionales, o quienes tengan a su cargo el reconocimiento de las pensiones de jubilación, no pueden imponer condiciones diferentes a las establecidas en la ley, menos si se convierten en obstáculos para la eficacia del derecho a la seguridad social:

Sobre la calidad de beneficiarios de la pensión de sobrevivientes que se discute en este caso, la Sala en sentencia CSJ SL, 7 feb. 2018, rad. 51770 explicó:

“Ahora bien, el literal c) del artículo 47 de la Ley de Seguridad Social de manera clara y expresa prevé, como acertadamente lo indicó el sentenciador, que los hijos mayores inválidos también pueden acceder a la pensión de sobrevivientes, si dependían

económicamente del pensionado y mientras subsista la invalidez; de manera tal que al estar plenamente demostrado el vínculo de consanguinidad respecto del causante y la minusvalía de la actora, causada ésta desde su nacimiento, resultaba pertinente otorgar la pensión reclamada".

Así, para la Corte el anterior criterio jurisprudencial es relevante en este asunto y desvirtúa el reparo de la censura, puesto que la norma no establece para la viabilidad de la prestación periódica por muerte en los casos del hijo mayor de edad inválido que no exista otra persona distinta del progenitor con la obligación legal de suministrar alimentos.

En efecto, dicha exigencia no fue prevista por el legislador y no se acompasa con la garantía de la seguridad social como derecho fundamental irrenunciable ni con la protección especial que se debe brindar a las personas en situación de invalidez - artículos 13 y 54 de la Constitución Política de 1991-.

En esa perspectiva, la Sala reitera que los únicos requisitos necesarios para ser beneficiarios de la pensión de sobrevivientes por la muerte del ascendiente en el caso de los hijos mayores de edad afectados de invalidez como es el caso de la accionante, son: el parentesco, el estado de invalidez y la dependencia económica respecto del progenitor. Por tanto, no se pueden imponer condiciones diferentes a las referidas que signifiquen obstáculos para la eficacia del derecho a la seguridad social".

De acuerdo con lo anterior, en el sumario estuvo demostrada: (i) la filiación de madre e hija entre la demandante y la causante Carmen Cecilia Brito Álvarez; (ii) el estado de invalidez de Ana Mendoza Brito a quien se le calificó una disminución de la capacidad laboral del 57.46 %, estructurada el **27 de noviembre de 2017, de origen común** por los diagnósticos: Fibrilación y aleteo auricular, insuficiencia cardiaca, no especificada, y presencia de otros reemplazos de válvula cardíaca.

Por lo tanto, la discusión durante el trámite administrativo y en el curso del proceso se concretó únicamente en el presupuesto de la dependencia económica de la demandante con respecto a la *de cujus*, en fecha anterior a su fallecimiento, aspecto en el que la enjuiciada basó la negativa a reconocer la sustitución de la pensión.

4.5 ACREDITACIÓN DEL REQUISITO DE DEPENDENCIA ECONÓMICA

La Sala no pone en entredicho la necesidad de demostrar la dependencia económica del hijo inválido respecto de su padre o madre para la procedencia de la pensión de sobrevivientes, tampoco que esta debe corresponder a aportes ciertos, significativos, regulares y periódicos de los padres hacia los hijos, pero sí reprocha la exigencia de la UGPP, al requerir una dependencia absoluta, pues la jurisprudencia al analizar casos similares ha sido clara en precisar que no tiene que ser total o completa, así lo especificó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la SL5605 de 2019:

a) La dependencia económica debe ser:

- Cierta y no presunta:

"se tiene que demostrar efectivamente el suministro de recursos de la persona fallecida hacia el presunto beneficiario, y no se puede construir o desvirtuar a partir de suposiciones o imperativos legales abstractos como el de la obligación de socorro de los hijos hacia los padres".

- Regular y periódica

de manera que no pueden validarse dentro del concepto de dependencia los simples regalos, atenciones, o cualquier otro tipo de auxilio eventual del fallecido hacia el presunto beneficiario;

- Significativas, respecto al total de ingresos de beneficiarios

"se constituyan en un verdadero soporte o sustento económico de éste; por lo que, tales asignaciones deben ser proporcionalmente representativas, en función de otros ingresos que pueda percibir el sobreviviente, de tal manera que si, por ejemplo, recibe rentas muy superiores al aporte del causante, no es dable hablar de dependencia"». (Resaltos de la Sala).

[...] La dependencia económica es una condición material que no desaparece por la sola existencia de personas distintas del causante, obligadas por ley a suministrar alimentos en razón del parentesco o del estado civil; en cada caso se debe verificar si las diferentes fuentes de ingresos -que pueden incluir lo que se reciba por suministro de alimentos-, hacen o no autosuficiente al potencial beneficiario de la pensión de sobrevivientes en relación con el afiliado o pensionado del que pretende derivar la prestación."

[...] En primer lugar, porque según los lineamientos trazados por la jurisprudencia la dependencia económica que exige el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003, no es absoluta, es decir, que el beneficiario puede recibir otros ingresos propios o de terceros, entre ellos los alimentos, siempre y cuando estos no lo conviertan en autosuficiente económicamente (CSJ SL400-2013, CSJ SL816-2013, CSJ SL2800-2014, CSJ SL3630-2014, CSJ SL6690-2014 y CSJ SL14923-2014). Y en todo caso, debe reiterarse que es un hecho indiscutido en el proceso que la hija de la demandante no tenía ingresos para el momento del fallecimiento del causante.

En segundo lugar, porque la posibilidad de reclamar el derecho de alimentos no es automática como de forma equivocada lo pretende hacer ver el censor, pues para imponer la obligación alimentaria y su monto deben acreditarse tres requisitos: primero, el vínculo legal, segundo, la necesidad del beneficiario y, tercero, la capacidad económica del obligado, donde se tendrán en cuenta también sus necesidades domésticas.

Analizando los medios de prueba aportados al proceso, el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez dice que la demandante está desempleada, con una restricción para el rol laboral del 23.50 %; condición que se corrobora con lo declarado por los testigos quienes fueron precisos en explicar que la afiliación en salud de la señora Ana Cecilia Mendoza Brito, la sufragaba en primer lugar su madre y luego de su muerte sus hermanos, como una colaboración porque ella no puede estar desafiada del sistema de salud por las enfermedades que padece, para que pudiera tener la garantía de que recibiría los servicios médicos, pero no que ello responda a una genuina condición de empleada, porque ella nunca ha desarrollado ninguna labor.

La testigo *Blanca Estela Palacios Celedón*, de 74 años, quien fue compañera de trabajo de la señora Carmen Cecilia (q.e.p.d.), y vive como a tres cuadras, relató que conoce a la demandante porque fueron vecinas, que no trabaja por la discapacidad y nunca la vio trabajando, que se casó y separó, pero que no sabe del ex esposo desde hace más de 20 años; que siempre dependió de la mamá por su enfermedad y el abandono de su esposo y después que murió la mamá la ayudan sus hermanos; pero que era su madre quien le daba todo, desde la salud, porque ella no podía trabajar, siempre la visita, se llaman.

De sus deficiencias dijo que cuando le dan las crisis de cansancio, no puede caminar, se agita del pecho, y que eso se debía a las dos cirugías de corazón, que le han hecho; y que luego del fallecimiento de la madre vive sola en esa casa. Los hermanos solo van de visita, que su hija vive aparte y tampoco trabaja, sino que es su marido quien le colabora.

Fanny María Argote De Mendoza, de 72 años, fue docente y ahora pensionada, y vive como a cuatro cuadras, narró que conoce a Ana Mendoza de toda la vida, porque sus padres eran vecinos, vivían al lado, pero se mudó cuando se casó; dijo que Ana Cecilia sufre de problemas de corazón y al tiempo le tuvieron que hacer otra cirugía para poder sobrevivir, lo que la ha dejado con mucho cansancio, no puede agitarse mucho, tiene mucho problema en las arterias y las venas.

De la dependencia económica, manifestó que dependió de su mamá porque vivió con ella todo el tiempo, que, si bien se casó y tuvo una niña, a raíz de sus problemas de salud, el esposo la abandonó y no volvió más donde ella, de ahí volvió a vivir con su mamá. Después de la muerte de la señora Carmen Cecilia, los hermanos son quienes le ayudan para pagar los servicios y ahí con lo poco que tienen le ayudan para el mercado, los servicios, y como ella vive sola, se ha sostenido con eso.

Negó haberla visto trabajando o que tuviera algún negocio, así como que su hija lo poco que le puede compartir es un mercadito, pero no dio razón de su periodicidad.

El señor *Humberto Rois Fernández*, con 76 años, refirió que vive en un corregimiento cercano en Zambrano, conoce a Ana Cecilia Mendoza de toda la vida, que ella ha sido el problema de toda la familia; porque cuando se casó y quedó embarazada de su única hija, comenzó a presentar una arritmia cardíaca y desde el año 1984 la tuvieron

que operar aquí en Bogotá; luego le hicieron una segunda operación de corazón abierto; es decir, que hace más de 40 años viene padeciendo sus problemas de salud.

De las condiciones económicas de la señora Ana Cecilia, dijo que su familia es de origen humilde, que su madre la señora Carmen Cecilia (q.e.p.d.) trabajó en servicios generales en el Hospital San Rafael y de ahí se pensionó.

Informó que cuando Ana Cecilia se casó era apenas bachiller y no tuvo experiencia alguna, se casó y ese matrimonio no tuvo larga duración, sino que al poco tiempo de nacer la hija el marido se alejó y no volvió a dar cuenta de ella; por ello convivió en la casa de su madre hasta su fallecimiento, no tiene ingresos. Que son los hermanos varones, quienes de alguna manera en acción de caridad familiar le dan dádivas, porque ella dependía de la pensión que devengaba su mamá, pero cuando murió vivía de la caridad de sus hermanos o amigos, y así es que se sostiene.

Información que se corrobora con la recaudada en la investigación administrativa que adelantó la empresa Consite Ltda., en nombre de la UGPP, donde señaló en síntesis, que la señora Ana Cecilia Mendoza Brito, dependió económicamente de la señora Carmen Cecilia Brito Álvarez (causante), según testimonio de familiares y vecinos, quienes confirmaron sus manifestaciones, donde la misma actora, aceptó su condición de afiliada al régimen contributivo en salud, con el fin de poder seguir accediendo a los servicios de salud en razón de sus padecimientos.

En la misma investigación, se informó que su hermano Humberto Carlos Mendoza Brito, era quien le ayudaba con \$200.000, pero ahora está desempleado; destacó que los gastos mensuales de la demandante superaban los \$300.000 distribuidos en gastos de seguridad social \$113.600, medicamentos \$60.000, y gastos personales \$50.000, transporte \$60.000; valores estos que superan los \$200.000 que pudiera recibir de su hermano. Así como que los testigos recaudados, José Alfredo Mendoza Brito, y Humberto Carlos Mendoza Brito, hermanos de la demandante, reiteraron que sus gastos, los asumía en vida su madre, Carmen Cecilia Brito Álvarez, porque por sus problemas de salud no podía trabajar. Manifestaciones que coinciden con la de los vecinos que entrevistaron, Emilia Rosa Vergara Alfaro y Jessica Karina Brito Baquero, quienes a su vez hicieron referencia a la condición de salud de la señora Ana Cecilia, motivo por el cual no puede trabajar y de su convivencia con su madre, quien asumía sus gastos; así como en el RUAF solo registra la afiliación en salud, pero a ninguna otra contingencia (pág. 17- 64, pdf. 11, ídem).

Por eso, la Sala llega a la misma conclusión que el juez, esto es, que se demostró la dependencia económica que tenía la demandante Ana Cecilia Mendoza Brito, de su madre, la causante Carmen Cecilia Brito Álvarez, desde antes de la fecha de su fallecimiento, y así quedó probado con suficiencia dentro del plenario con la evaluación de la PCL que, la actora a raíz de la falla cardíaca que presentó en 1984, lo que trajo consigo que le realizaran prótesis mecánica aortica en esa fecha, y una segunda el 2 de agosto de 2002, con: «*Paciente pronóstico reservado muy limitada físicamente por su cardiopatía debe continuar con controles cardiológicos cada 6 meses*»; sin concepto de rehabilitación (pág. 59, pdf. 11, ídem).

Con todo, la dependencia de la actora de su madre no se desvirtúa, como erradamente lo entendió la accionada, por la ayuda que le brindan sus hermanos, porque como quedó acreditado, esta ayuda surgió después del fallecimiento de su madre, porque era ella quien asumía todos sus gastos, sin que la misma pueda entenderse como significativa, porque, como lo reiteraron la señora Ana Cecilia se ha mantenido por la “caridad” de sus hermanos, sin que ello signifique que tenga una autosuficiencia económica, para garantizar una congrua subsistencia.

Además, su afiliación al régimen contributivo no supone una capacidad económica, por lo dicho anteriormente, esto se debió a su necesidad de tener la prestación del servicio de salud, y como la misma investigación administrativa lo arrojó, no figura como activa ni en el sistema general de pensiones, ARL, o compensación familiar. Entonces, la prueba testimonial permite establecer que esto se debió a la necesidad de proteger a la hoy demandante de los riesgos de la enfermedad.

De acuerdo con el artículo 61 del CPTSS, el juez tiene la potestad para formar libremente su convencimiento, inspirándose en los principios de la sana crítica para la valoración de los medios de prueba, en ese sentido, los elementos materiales de prueba resultaron convincentes para demostrar la dependencia económica de la demandante respecto de su madre, inclusive antes de la muerte, señora Carmen Cecilia Brito Álvarez, y aunque estuvo casada, esta unión se deshizo en poco tiempo, y de la hija que procreó no existe evidencia de que le proporcione los medios para garantizar su subsistencia.

En conclusión, se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto ordenó a la UGPP reconocer en favor de Ana Cecilia Mendoza Brito la sustitución de la pensión

que la vida recibía su madre Carmen Cecilia Brito, a partir del 4 de mayo de 2021, con derecho a recibir 14 mesadas anuales, y al reajuste previsto en el artículo 14 de la Ley 797 de 2003.

4.6. PRESCRIPCIÓN.

Debe insistirse que del reconocimiento del derecho a la pensión de sobreviviente se predica la imprescriptibilidad, así lo expuso la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo, en la sentencia SL1421 de 2019. En efecto, de manera reiterada y pacífica, esa corporación ha defendido la tesis de que las acciones judiciales encaminadas a que se compruebe la manera en que ocurrió un hecho o se reconozca un estado jurídico, son imprescriptibles. Lo anterior, bajo la premisa de que ni los hechos ni los estados jurídicos prescriben, a diferencia de lo que ocurre con los derechos de crédito y obligaciones que de ello surjan.

Analizaremos a continuación la excepción de prescripción, advirtiendo como lo indicó la primera instancia que, no se configuró en este caso, toda vez que desde la fecha del fallecimiento **4 de mayo de 2021**, hasta la fecha de radicación de la reclamación administrativa el 17 de marzo de 2022, la cual quedó agotada el 31 de agosto de 2022, y ante los recursos de reposición y apelación interpuestos, hasta la fecha de presentación de la demandada el 7 de octubre de 2022, no transcurrió el término prescriptivo trienal consagrado en los artículos 151 del CST y 488 del CPTSS

4.7 CAUSACIÓN DE LA PENSIÓN Y RETROACTIVO PENSIONAL

De conformidad con el artículo 283 del CGP, aplicable por la remisión analógica del artículo 145 del CPTSS, se procede a actualizar el valor del retroactivo hasta el mes anterior de este proveído, mayo de 2025, de acuerdo con los siguientes cálculos aritméticos:

RETROACTIVO PENSIONAL				
Año	IPC	Valor mesada	# mesadas	Total, retroactivo
2021	5,62%	\$ 1.288.549	10	\$ 12.885.490
2022	13,12%	\$ 1.360.965	14	\$ 19.053.517
2023	9,28%	\$ 1.539.524	14	\$ 21.553.338
2024	5,20%	\$ 1.682.392	14	\$ 23.553.488
2025		\$ 1.769.876	5	\$ 8.849.382
			TOTAL	\$ 85.895.213

De tal forma que se modificará el numeral tercero de la sentencia apelada, para actualizar el retroactivo pensional a reconocer a la demandante, que liquidado hasta el mes anterior de esta sentencia –mayo de 2025-, asciende a la suma de \$85.895.213; y hasta que se haga efectivo su pago, con las respectivas deducciones por concepto de aportes en salud, conforme a lo consagrado en el artículo 143 de la Ley 100 de 1993, en armonía con lo dispuesto en el artículo 42 inc. 3° del Decreto 692 de 1994.

4.8. CONDENA EN COSTAS.

Se condenará en costas a la parte demandada por haber sido vencida en el recurso. Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.423.500 a cargo de la UGPP, y a favor de la demandante.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ DC**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

V. RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral tercero de la sentencia del 23 de julio de 2024, proferida por el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá DC, en el proceso ordinario laboral promovido por la señora Ana Cecilia Mendoza Brito en contra de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP-, para actualizar el valor del retroactivo pensional a reconocer a la demandante, que liquidado entre el 4 de mayo de 2021 y el 31 de mayo de 2025 asciende a la suma de \$85.895.213; más las mesadas que se sigan causando hasta que se haga efectivo su pago, de conformidad con las razones expuestas en la parte considerativa.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia en lo demás; por los motivos anteriormente expuestos.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandada por haber sido vencida en el recurso. Las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.423.500 a cargo de la

Rdo. 11001310503020220045801

Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP-, y a favor de la demandante, las cuales se liquidarán en la forma prevista en el artículo 366 del CGP.

Notifíquese por **edicto, publíquese y cúmplase,**

Los magistrados,


CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Magistrada Ponente


LUZ MARINA IBÁÑEZ HERNÁNDEZ
Magistrada


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

Hipervínculo expediente digital:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/EnYdFw6mea9EtR0972SFP4EBzuKs3W2lkH6kocPvk-oajg?e=vaZIFt](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/EnYdFw6mea9EtR0972SFP4EBzuKs3W2lkH6kocPvk-oajg?e=vaZIFt)

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Ponente

Bogotá D.C., veintisiete (27) días de junio de dos mil veinticinco (2025)

Demandante:	José Edilberto Muñoz Valbuena
Demandado:	Maryure Marlervy López Galarza.
Tipo de Proceso:	Ordinario Laboral
Decisión:	Confirmar sentencia
Radicado	11001310500620190043701 11001310500620190043701

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados Diego Fernando Guerrero Osejo, Luz Marina Ibáñez Hernández, **y Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, en el proceso de la referencia.

Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA.

I. ANTECEDENTES:

1.1 PRETENSIONES.

José Edilberto Muñoz Valbuena promovió una demanda ordinaria laboral en primera instancia en contra de Maryure Marlervy López Galarza, solicitando que se declare la existencia de una relación laboral y se condene al pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, por todo el tiempo laborado, esto es, del 22 de julio de 2016 al 2 de diciembre de 2018.

Asimismo, insta a que se condene al pago de la sanción moratoria consagrada en el

artículo 65 del código Sustantivo del Trabajo, la sanción por no consignación de cesantías, la indemnización por despido sin justa causa, aportes al sistema de seguridad social, indexación, costas y agencias en derecho. (pág. 6-7, pdf. 07, C01)

1.2 HECHOS.

Como fundamento de sus pretensiones, aseveró que entre él y la señora López Galarza se celebró un contrato verbal que tuvo vigencia del 22 de julio de 2016 hasta el 2 de diciembre de 2018, para desempeñar el cargo de oficios varios en el local comercial propiedad de la demandada, quien daba instrucciones e impartía órdenes. Indicó que debía cumplir un horario de domingo a domingo de 8:30 a.m. a 6:30 p.m., percibiendo un salario diario de \$40.000, equivalente a \$1.200.000 mensual, y que fue despedido verbalmente, sin que mediara justificación alguna.

Alegó que nunca le fueron consignadas cesantías, no se le canceló lo correspondiente a intereses a las cesantías, vacaciones ni prima de servicios y tampoco fue afiliado al sistema de seguridad social.

Señaló que citó a la demandada en el Ministerio del Trabajo, el 8 de marzo de 2019, pero que esta no se presentó y, posterior a ello, la señora López Galarza le hizo una citación ante la Personería de Bogotá por un presunto cobro de arriendo del local donde el demandante ejercía sus funciones. (págs. 4-6, ibidem)

II. TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., despacho que dispuso su admisión y notificación a la demandada mediante auto del 9 de julio de 2019. (pág. 18, pdf. 01, C01)

2.1. CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

La parte demandada se opuso integralmente a las pretensiones formuladas en su contra. En cuanto a los hechos, reconoció no haber efectuado el pago de prestaciones sociales ni haber afiliado al demandante al sistema de seguridad social, y señaló que no se presentó a la diligencia citada por el Ministerio del Trabajo, esto debido a que no existía ninguna relación laboral.

Afirmó que el demandante es un vendedor ambulante, que ella no es propietaria de local

comercial alguno y que únicamente es vendedora vinculada por un contrato de trabajo, razón por la cual no tenía facultades para impartir órdenes ni para contratar personal. Agregó que la única interacción con el actor consistía en permitirle guardar su mercancía a manera de bodegaje, solicitándole que la retirara diariamente a las 8:00 a.m. (pág. 42, pdf. 01, C01)

2.2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Una vez cerrado el debate probatorio y descrito el traslado para alegar, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia del 13 de marzo de 2024, decidió absolver a la demandada de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra, condenó en costas al demandante y fijó como agencias en derecho la suma de \$800.000.

En sustento, el *a quo* argumentó que la falta de elementos probatorios y la no comparecencia de las partes a la diligencia, conlleva a que no puedan prosperar las pretensiones, en vista que no se acreditó la prestación personal del servicio ya que el demandante no cumplió con la carga de la prueba que le correspondía.

III. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

De conformidad con el informe secretarial que antecede, las partes guardaron silencio durante el término concedido para alegar. (pdf. 06, C02)

IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA

4.1. PRESUPUESTOS PROCESALES Y ALCANCE DEL RECURSO

Conoce la Sala del grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, mientras no se advierten causales de nulidad del proceso y se reúnen los presupuestos procesales.

4.2. PROBLEMA JURÍDICO

Esta Sala se ocupará de analizar los siguientes problemas jurídicos:

- 4.2.1. ¿Existió o no una relación laboral entre el señor José Edilberto Muñoz Valbuena y la señora Maryure Marlervy López Galarza?
- 4.2.2. ¿La demandada adeuda al demandante el pago de prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social, indemnizaciones por la no consignación

de cesantías y las contempladas en los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)?

4.3. EXISTENCIA DEL CONTRATO

En lo que tiene que ver con la existencia de una relación laboral según lo previsto en los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, debe aclararse que esta se produce por la prueba certera de los elementos que le dan origen conforme el primero de los citados artículos, o por la presunción consagrada en el segundo, tras la acreditación concreta del servicio personal de un individuo.

En el asunto bajo examen, lo que se discute principalmente es si entre la demandada y el demandante existió un contrato de trabajo a término indefinido. Con el fin de dilucidar este aspecto, resulta necesario recordar que el artículo 23 del CST, señala cuáles son los elementos esenciales de este acto jurídico:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
 - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
 - c. Un salario como retribución del servicio.

Partiendo de lo anterior, quien pretenda o alegue que se declare la existencia de un contrato de trabajo, debe demostrar que efectuó la prestación personal del servicio o actividad en favor de quien persigue se tenga como su empleador, ello con el fin de aplicar la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo; y una vez activada ésta, le corresponde al presunto empleador desvirtuar los elementos del contrato de trabajo, es decir, que el servicio prestado no se desarrolló bajo una continuada subordinación, ello, sí desea librarse de las consecuencias de la declaratoria de la relación laboral.

La subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, «*faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato*».

Ahora, la prueba de la subordinación no sigue el principio general según el cual la carga

de probar corresponde al que afirma unos hechos o sostiene una determinada pretensión, consagrado en el artículo 167 del CGP, pues por excepción, el legislador trasladó al empresario la carga de demostrar que se está ante un contrato verdaderamente autónomo, independiente; eso es lo que se desprende de la presunción que estableció el artículo 24 del CST «*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*»; en orden con esto, para que se configure el contrato de trabajo, si el interesado demuestra la prestación personal del servicio, el presunto empleador, para liberarse debe acreditar ante el juez que no existió una prestación de un servicio que estuviese regida por las normas laborales, «*sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente*» (C-665 de 1998).

Por lo tanto, será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, consagrado en el artículo 53 de la Carta Política, quien examine el conjunto de los hechos, bajo la óptica de los diferentes medios de prueba, y verifique que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.

Así lo ha entendido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, verbigracia en la sentencia del 2 de junio de 2009, rad. 34759, señaló sobre el particular:

El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, justamente consagra una presunción a favor de la persona natural que presta servicios personales a otra natural o jurídica, en el sentido de que, bajo ese supuesto fáctico, se entiende que el ligamen que los ata es una relación de trabajo, trasladándose la carga de probar lo contrario al demandado, si desea desvirtuar la presunción.

En fallo de 23 de septiembre de 2008 (Rad. 33526), y de 4 de febrero de 2009 (Rad. 33937), esta Sala de la Corte dejó asentado, en síntesis, que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo contiene una presunción, según la cual, a partir de la acreditación de la prestación personal de un servicio, el pretenso trabajador no corre con la carga de probar el segundo de los elementos del artículo 23 ibidem.

En ese orden, la intelección que el juez de la alzada le imprimió al mencionado artículo 24 fue equivocada, pues, en suma, lo que dicho canon legal quiere significar es que, una vez demostrada la prestación de un servicio personal, la carga de probar que esa vinculación no giró bajo la égida de un contrato de trabajo, gravita sobre el demandado.

La misma corporación en sentencia del 8 de junio de 2016, Radicado 47.385, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, reiteró el criterio que de antaño ha adocinado:

... para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica - que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral -, no es menester su acreditación cuando se encuentra evidenciada esa prestación del servicio, dado que en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, modificado por el art. 2° de la L. 50/1990, según el cual «*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*»

De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en el curso de la *Litis*, su actividad personal.

para que se presuma en su favor el contrato de trabajo, y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, demostrando que la relación fue independiente y no subordinada.”

Situados en este punto, recordemos que, la existencia y las condiciones del contrato de trabajo bajo las cuales se pacta el nacimiento de dicho acto jurídico, pueden acreditarse por los distintos medios probatorios ordinarios, por cuanto en materia laboral el juez no está sujeto a la tarifa de valoración de la prueba, así lo explicó la Sala de Casación Laboral, verbigracia en la sentencia CSJ SL4723 de 2019 señaló:

El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.

Pueden, pues, los jueces de instancias, al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.”

En punto a las notas distintivas del contrato de trabajo y los criterios para establecerlas, cobra especial relevancia el contenido de la recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo que la Organización Internacional del Trabajo expidió en 2006. En su artículo 11 enseña que, para determinar la existencia de un vínculo empleaticio deberá *«a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo»*, y, *«b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios»*.

La referida recomendación, considerando las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación, en el artículo 13 introduce una serie de indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

En esta ocasión, atendiendo las condiciones particulares del caso analizado, lo primero a verificar es si el demandante acreditó debidamente la prestación personal del servicio en favor de la demandada en el período indicado en su demanda.

Como punto de partida, debe señalarse que el señor José Edilberto Muñoz Valbuena, en su demanda, afirmó haber laborado para la demandada. Desde el 22 de julio de 2016 hasta el 2 de diciembre de 2018, bajo un contrato verbal.

La Sala revisó las pruebas aportadas por el demandante con las que pretendió acreditar la prestación del servicio, entre ellas, vislumbró constancia de comparecencia a diligencia ante el Ministerio del Trabajo (pág. 16, pdf, 01, C01) y citación de audiencia de conciliación ante la Personería de Bogotá D.C. para el pago del local donde se guardaba la mercancía (pág. 17, *ibidem*).

En el expediente obran las documentales allegadas por el extremo demandado, donde se puede observar imágenes del demandante desarrollando su actividad como vendedor informal (pág. 48, *ibidem*); un certificado de cámara y comercio, donde se puede ver que el dueño del local comercial era el señor Wilson Miranda Hernández (pág. 49-51, *ibidem*); contrato de trabajo de la señora Maryure López con Leidy Katherine Miranda Hernández, para brindar el servicio de administración y manejo de proveedores (pág. 52-56, *ibidem*)-

En este sentido, las documentales obrantes en el expediente no demuestran la prestación del servicio en favor de la demandada en la forma como lo expuso en la demanda inicial. Sin embargo, es claro que la documental señalada no debe valorarse de forma aislada, sino que es imprescindible analizarla en conjunto con el interrogatorio de parte y las pruebas testimoniales.

No obstante, si bien fueron decretadas el interrogatorio de la parte demandada y las pruebas testimoniales solicitadas tanto en la demanda como en la contestación, las mismas no se practicaron en razón de la no comparecencia de ningún extremo procesal a la diligencia citada, sin ninguna justificación, por lo que se declaró cerrado el debate probatorio.

En este sentido, quedó el plenario huérfano de medios probatorios que acreditaran la prestación del servicio en favor de la demandada.

En consecuencia, es evidente que no se puede respaldar la afirmación del demandante con base únicamente en sus declaraciones en tanto ninguna de las partes puede

construir su propia prueba, y no puede dar validez a su versión si no está respaldada por pruebas objetivas y consistentes que acrediten los hechos.

Sobre la elaboración de pruebas por la propia parte beneficiada de la misma, se ha pronunciado la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la providencia SL1744-2021, donde expuso:

Sin embargo, el recurrente solo pretende que se tengan por ciertas las afirmaciones que él efectuó relativas a la convivencia que presuntamente desarrolló con su compañero permanente, y estas, sin duda alguna, no pueden generar el referido efecto procesal en comento. Téngase en cuenta que «en términos de lógica y de derecho, ninguna de las partes puede elaborar su propia prueba, salvo las precisas y taxativas excepciones previstas por el legislador» (CSJ SL1516- 2018 y CSJ SL469-2019). (Subrayado fuera de texto original)

En consecuencia, la falta de pruebas claras y verificables sobre los hechos que sustentan la demanda impide establecer una relación laboral y la obligación de pago derivada de esta, lo que refuerza la posición del juez de primera instancia, por lo que se confirmará la decisión de primer grado.

4.4. COSTAS

Sin lugar a condena en costas, por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

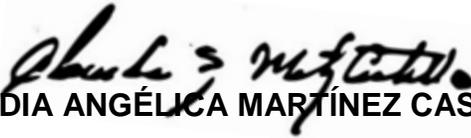
V. RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 13 de marzo de 2024, dentro del proceso ordinario laboral promovido por José Edilberto Muñoz Valbuena en contra de Maryure Marlervy López Galarza, conforme lo considerado en esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Notifíquese lo resuelto por **edicto, publíquese y cúmplase**,

Los Magistrados,


CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Magistrada Ponente


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado


LUZ MARINA IBAÑEZ HERNANDEZ
Magistrada

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Ponente

Bogotá D.C., veintisiete (27) días de junio de dos mil veinticinco (2025)

DEMANDANTE:	Juan Pablo Molina Vanegas
DEMANDADO:	Carvajal Servicios Compartidos S.A.S.
TIPO DE PROCESO	Ordinario Laboral
DECISIÓN:	Confirmar Sentencia
Radicado	11001-31-05-039-2021-00148-01 11001310503920210014801

La **Sala Tercera de Decisión Laboral**, conformada por los Magistrados Diego Fernando Guerrero Osejo, Luz Marina Ibáñez Hernández, y **Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, contra la decisión del Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en el proceso de la referencia.

Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA.

I. ANTECEDENTES:

1.1 PRETENSIONES.

Juan Pablo Molina Vanegas demandó a Carvajal Servicios Compartidos S.A.S. con el fin de

que se declare la existencia de una relación laboral a término indefinido entre el 6 de abril de 2017 y el 23 de junio de 2020.

Además, solicita que se declare que la parte demandada terminó unilateralmente su contrato, con violación del debido proceso, lo cual la vicia de nulidad. Solicita que se condene a la demandada a efectuar el reintegro en un cargo con iguales o mejores condiciones a las que venía desempeñando, así como al pago de salarios dejados de percibir, primas de servicios, cesantías y aportes al sistema general de seguridad social en salud y pensión, desde el momento de la desvinculación hasta que se realice el reintegro.

1.2 HECHOS.

En respaldo de las pretensiones, aseveró que el 17 de junio de 2016 celebró un contrato por obra o labor con la empresa Summar Temporales S.A.S., ejecutado en las instalaciones de Carvajal Servicios Compartidos S.A.S., en el cargo de «*apoyo temporal en la labor de auxiliar de cuentas por pagar*».

Después, el 6 de abril de 2017, inició de forma directa con Carvajal Servicios Compartidos S.A.S. un vínculo contractual en la modalidad indefinido, ocupando el cargo de «*analista de cuentas por pagar CVS CO*», devengando un salario de \$1.300.000 y \$83.140 por subsidio de transporte mensual.

Sostuvo que, el 23 de junio de 2020, la compañía Carvajal Servicios Compartidos S.A.S le entregó una carta de retiro en la que le expresó que terminaría unilateralmente el contrato de trabajo, debido a la finalización del contrato comercial con la empresa a la cual el demandante tenía a cargo dentro de sus labores. Agregó que intentaron forzarlo a terminar la relación laboral para evitar el pago de la indemnización y no incurrir en gastos adicionales; lo cual realizaron con varios empleados debido a la coyuntura del COVID-19. Sin embargo, en su caso le cancelaron la liquidación correspondiente y la indemnización por despido sin justa causa.

Alegó que, el 24 de junio del mismo año, sostuvo una reunión donde le ofrecieron una bonificación de \$300.000 si realizaba una renuncia voluntaria, propuesta que declinó y, por lo tanto, le finalizaron el contrato sin justificación. Ante esto, elevó derecho de petición a su empleador solicitando la información correcta sobre el despido y la renuncia masiva de trabajadores bajo la influencia del empleador.

Destacó que, durante la relación presentó diversos percances de salud, conocidos por la demandada por intermedio de incapacidades y sustentadas en la historia clínica del accionante, por lo que el despido se hizo sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo.

1.3 CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

Carvajal Servicios Compartidos S.A.S. se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, admitió unos, aclaró y negó otros.

Admitió que el demandante, en principio, tuvo la condición de trabajador en misión enviado por la empresa temporal para ejecutar un servicio concreto, pero que posteriormente, el 6 de abril de 2017, celebraron un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo descrito. Aceptó también el monto señalado como último salario, la prestación personal del servicio, la subordinación, el horario pactado y que nunca hubo llamados de atención dirigidos al demandante.

Reconoció que terminó el contrato de trabajo el 23 de junio de 2020, de manera unilateral, sin que mediara justa causa, a pesar de esto, en la referida carta señaló algunas razones para hacerlo, pero aclaró que no era su obligación. Con respecto a la petición que elevó el demandante, le respondió que esta partía de una falsa premisa, ya que en la empresa no había ocurrido ningún despido colectivo.

Al terminar el contrato, realizó el pago de salarios, prestaciones sociales y el valor correspondiente a la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, y señaló que, a la fecha de la contestación, la empresa no estaba disuelta y tenía una duración indefinida.

Para enervar las súplicas formuló las excepciones de inexistencia de la obligación, carencia de derecho, prescripción, cobro de lo no debido, compensación, pago, buena fe y excepción genérica.

1.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia del 18 de septiembre de 2023, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y declaró probadas las excepciones de inexistencia de obligación y carencia

de derecho.

Además, que exista una negociación por parte de la empresa, donde proponga la terminación del contrato o un plan de retiro, no implica vulnerar los derechos del trabajador, ya que no hay vicios en el consentimiento y no lo constriñeron a tomar una decisión.

En relación con la estabilidad laboral reforzada por salud, el a quo concluyó que el demandante no logró demostrar que, al terminar el contrato de trabajo, estaba en estado de discapacidad. Aunque acreditó la existencia de patologías, se estableció que las mismas tenían su origen en diagnósticos previos al inicio de la relación laboral y no estaban directamente relacionadas con la terminación del contrato. Además, se consideró que los padecimientos correspondientes a los años 2019 y 2020 no le generaban impedimento alguno para desarrollar sus funciones.

1.5 RECURSO DE APELACIÓN.

El demandante interpuso un recurso de apelación ante la juez correspondiente; pero, tras una nueva revisión del caso, se observa que no presentó los motivos de su inconformidad, ni sustentó debidamente el recurso de alzada. Esto, en principio, conduciría al rechazo del recurso. Como las pretensiones del recurso son desfavorables para Molina Vanegas, se considera necesario proceder con el trámite del grado jurisdiccional de consulta, según lo establecido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), que faculta a la Sala para su estudio.

II. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Transcurrido el término para alegar de conclusión, las partes guardaron silencio.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

3.1 PRESUPUESTOS PROCESALES Y ALCANCE DEL RECURSO

Conoce la Sala del grado jurisdiccional de consulta, según el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en razón a que no se observan causales de anulación del proceso y están reunidos los presupuestos procesales que permiten proferir sentencia de fondo.

3.2 PROBLEMA JURÍDICO

Esta Sala se ocupará de analizar, si la sentencia acusada está o no conforme a derecho.

3.3 SOBRE EL DESPIDO COLECTIVO

El conflicto que nos trae a este escenario versa sobre la terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo que existió entre las partes, por haberse efectuado sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo. Esto pretende estudiar la procedencia del reintegro junto con el reconocimiento y pago de todas las acreencias laborales, ya que, alega el demandante, se presentó en la empresa un despido colectivo para la fecha en que se acabó el contrato de trabajo. Además, no se tuvo en cuenta que el demandante presentaba afectaciones de salud que eran de pleno conocimiento de la demandada.

Hay que considerar que en el proceso no se discutió que el despido ocurrió sin justa causa, que la demandada cumplió oportunamente con el pago de la liquidación de acreencias laborales adeudadas a la fecha de la terminación, y el pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este sentido, corresponde a la Sala determinar si estaba inmerso en un despido colectivo que requería autorización del Ministerio de Trabajo para desvincular a los trabajadores sin justa causa para terminar los contratos.

Esta figura está regulada en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 modificado por el 67 de la Ley 50 de 1990, que dispone lo siguiente:

“**ARTÍCULO 67.** El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:

Protección en caso de despidos colectivos.

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 50, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

[...]

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a

cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000). [...]” Resaltado fuera de texto original.

Frente a esto, en el interrogatorio de parte realizado al representante legal de la demandada, se estableció que, a la fecha de terminación de la relación laboral, Carvajal Servicios Compartidos S.A.S. contaba con un total de 392 trabajadores. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2020 se produjeron 7 terminaciones sin justa causa, y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del mismo año se realizaron 2 retiros, lo que da 9 terminaciones durante todo el año.

Por lo tanto, para esta Sala, queda claro que el empleador no necesitaba obtener autorización del Ministerio de Trabajo para terminar los contratos de sus colaboradores, dado que las terminaciones no representan ni el 3% del personal. De acuerdo con la normatividad vigente, de acuerdo con el número de trabajadores vinculados Carvajal Servicios Compartidos S.A.S., solo requeriría autorización del Ministerio si las terminaciones alcanzan al menos el 9% de la planta de empleados.

El demandante pretende que se contabilicen los retiros voluntarios presentados al final de su contrato, afirmando que se terminaron por la coyuntura del COVID-19; pero al no formar parte de una medida impuesta por el empleador, sino que es una iniciativa individual del trabajador; dicha información no se puede corroborar con el acervo probatorio obrante en el expediente, tratándose de trabajadores diferentes al interesado.

En consecuencia, se coincide con la conclusión arribada por el juzgado, en que no hay lugar al reintegro del trabajador por esta causa.

3.4 DE LA ESTABILIDAD REFORZADA POR SALUD

Corresponde verificar si, conforme lo afirmó la demandante, al momento de la terminación de la relación laboral era o no beneficiario de la protección contra cualquier comportamiento discriminatorio del empleador, en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, según la cual «[...] *ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*»

La Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000, al analizar la referida norma, declaró exequible el inciso 2 en el entendido que *«carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.»*

Hasta el año 2023 para establecer quién es una persona limitada, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostenía que ese concepto implicaba la existencia de una limitación física, psíquica o sensorial moderada, evidenciada en una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% en los términos del artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, indistintamente de su origen. Sin embargo, desde las sentencias CSJ SL1184 de 2023 MP Omar A Mejía Amador, CSJ SL1259-2023 MP Marjorie Zúñiga Romero y CSJ SL1491-2023, por citar algunas, la corporación introdujo un cambio significativo en este aspecto de manera que la situación de discapacidad se torna a un concepto más amplio, no asociado al grado de discapacidad.

En este giro la Sala de Casación Laboral adopta el concepto de discapacidad contenido en la *“Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”*, de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, aprobada con la Ley 1346 de 2009 y declarada exequible en la sentencia C-293 de 2010, incluyendo a aquellas personas que tengan *«deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.»*

Igualmente acepta que con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, se encuentran unas disposiciones importantes a efectos de eliminar las barreras que puedan surgir frente a trabajadores en situación de discapacidad, y específicamente la definición de persona en situación de discapacidad contenida en su artículo 2° así:

Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En ese orden de ideas, a efectos de aplicar la protección de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte Suprema ha establecido que la

discapacidad se configura cuando concurren estos dos elementos:

1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.

Respecto a la definición de estas barreras, estipuladas en el segundo elemento, el artículo 2.5 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, señala que son *«cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad»*, estas pueden ser de carácter actitudinal, comunicativas o físicas, las cuales, una vez conocidas por el empleador, deben ser mitigadas mediante la aplicación de ajustes razonables en el trabajo que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuyo fin es garantizar a las personas con discapacidad, el goce o ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, en igualdad de condiciones que los demás.

De este modo, la Corte Suprema ha establecido que es una obligación del empleador realizar estos ajustes razonables en aras de garantizar una integración a estos trabajadores de forma regular, libre y en iguales condiciones que a los demás, tal y como lo dispone el artículo 27 de la Convención de Personas con Discapacidad, cuya finalidad será eliminar o mitigar aquellas barreras, permitiendo de esta manera la participación de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Sin embargo, estas medidas o adaptaciones deben establecerse a partir de criterios objetivos y no suponer una carga tanto desproporcionada como indebida para el empleador, de modo que, la proporcionalidad o razonabilidad de estos ajustes razonables, podrán variar de acuerdo con cada caso en concreto, partiendo de aquellos imprescindibles y necesarios para los trabajadores con esta condición, pues en caso de no poder aplicarlos, se deberá comunicar la situación al trabajador.

De esta forma la definición de persona en situación de discapacidad no cuantifica el grado de la deficiencia o magnitud de las pérdidas anatómica o limitaciones funcionales. Solo alude a deficiencia, la que bien puede darse en cualquier escala, siempre que -esto es lo relevante- en un contexto determinado impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales. La discapacidad según el modelo social o de derechos humanos no puede evaluarse con un dato numérico, porque las barreras sociales (factores contextuales) y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse.

Esta nueva concepción se asemeja a la expuesta por la Corte Constitucional en la sentencia SU 087- 2022, allí indicó que «para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral». Así fue como estableció que la protección de personas amparadas con esta situación depende de los siguientes supuestos:

- (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;
- (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y
- (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación

Igualmente, la Sala de Casación Laboral ha fijado unos parámetros objetivos a efectos de determinar la protección de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 analizados desde la referida Convención, los cuales consisten en:

- a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;
- b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;
- c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Los anteriores parámetros, podrán acreditarse por cualquier medio probatorio de conformidad al principio de libertad probatoria, de allí que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas.

Ahora, al momento de valorar las pruebas y establecer la situación de discapacidad, con el fin de establecer si es víctima de un trato discriminatorio, y determinar la viabilidad de la protección especial, en deben examinarse por lo menos, los siguientes 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-.

En este punto es necesario precisar que la situación de discapacidad excluye aquellas

patologías transitorias y alude a los casos en que el trabajador padezca una deficiencia física, psíquica o sensorial que analizada en función del tiempo y de las actividades que debe desarrollar en el cargo asignado, le impida razonablemente su ejecución.

El demandante alega que durante la relación laboral se vio envuelto en situaciones que afectaron su salud, que eran de conocimiento del empleador, por incapacidades presentadas y que están sustentadas en la historia clínica.

Con referencia a la prueba de la condición de discapacidad, en las sentencias CSJ SL711-2021 y CSJ SL572-2021, se dijo que ella podía inferirse razonablemente de lo siguiente:

[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

El demandante presenta copia de su historia clínica, disponible en el folio 35 del archivo digital 01 del cuaderno de primera instancia. En ella se evidencian consultas realizadas en la IPS Bienestar, que abarcan de julio de 2010 a febrero de 2016, anteriores al inicio de la relación laboral con la empresa Carvajal Servicios Compartidos S.A.S., iniciada el 6 de abril de 2017.

Durante la relación laboral, asistió a consultas médicas en enero y abril de 2018; marzo y septiembre de 2019; y, enero de 2020; una vez finalizado el contrato, lo hizo en julio, agosto, octubre y noviembre de 2020. Analizados los motivos de consulta, tratamientos e incapacidades se evidencia en los documentos de referencia que, son enfermedades de origen común y transitorias, que no impidieron el desarrollo de sus funciones y tuvieron recuperación según el tratamiento.

La Sala estima que el demandante no logró acreditar una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial evidente, anterior a la finalización de la relación laboral que se haya dado a conocer al empleador.

Desde el acervo probatorio tampoco se pudo establecer que el actor se encontrara en «*una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades*», por el contrario, desarrolló sus labores durante el tiempo en que estuvo contratado, sin presentar períodos prolongados de incapacidad.

Sobre esto, se ha pronunciado la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otros, en el proveído SL2773-2024, en el cual expresó:

Con las condiciones descritas para que proceda la protección, es necesario que el trabajador, para el momento del despido, se encuentre en una situación de discapacidad o pérdida de la capacidad laboral en un grado significativo, razón por la cual el beneficio no opera para quienes tengan afecciones de salud o simples incapacidades médicas.

En el presente asunto, el trabajador no acreditó una discapacidad para que se active la presunción de discriminación, esto como quiera que la prohibición contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la de despedir al trabajador por razón de su discapacidad.

Por ende, el trabajador debe demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en un 15%, es decir, su deber es probar que presente una discapacidad, para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.

Por lo antes expuesto, no es posible inferir que las patologías presentadas tuvieran la entidad suficiente para configurar una barrera para el ejercicio de su actividad laboral, que permitiera incluirla en la categoría de persona en condición de discapacidad, o que la decisión del empleador estuviera sustentada en motivos discriminatorios asociados a su estado de salud, por lo que se respalda la decisión del *a quo* frente a la negativa a las pretensiones de reintegro del demandante.

Colorario de lo expuesto, la Sala confirmará la decisión proferida el 18 de septiembre de 2023 por el Juez Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá DC.

No hay lugar a condena en costas en esta instancia, por no haberse presentado recurso contra la decisión proferida por la *a quo*.

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

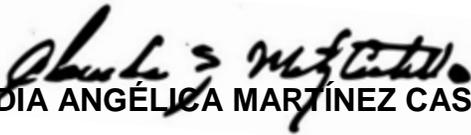
VI. DECIDE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá D.C. el día 18 de septiembre de 2023, dentro del proceso promovido por Juan Pablo Molina Vanegas contra Carvajal Servicios Compartidos S.A., conforme lo considerado en esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en segunda instancia, conforme a lo dicho en la parte motiva de este proveído.

Notifíquese lo resuelto por edicto, publíquese y cúmplase,

Los Magistrados,


CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Magistrada Ponente


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado


LUZ MARINA IBÁÑEZ HERNÁNDEZ
Magistrada

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL**



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO

Ponente

Bogotá D.C., veintisiete (27) días de junio de dos mil veinticinco (2025)

DEMANDANTE:	William Hernando Chiguasuque Alvarado
DEMANDADO:	Axa Colpatria Seguros S.A.
TIPO DE PROCESO	Ordinario Laboral
DECISIÓN:	Confirma sentencia.
Radicado	11001310500120200035201 11001310500120200035201

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados Diego Fernando Guerrero Osejo, Luz Marina Ibáñez Hernández, **y Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, en el proceso de la referencia.

Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA.

I. ANTECEDENTES:

1.1 PRETENSIONES.

William Hernando Chiguasuque Alvarado presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la sociedad Axa Colpatria Seguros S.A., con el propósito de que se declare que la terminación del contrato de trabajo configuró un despido indirecto y

acoso laboral.

En consecuencia, solicitó que se condene a pagar indemnización por despido sin justa causa, 300 SMMLV por concepto de perjuicios morales y al pago de costas procesales. (pág. 12, pdf. 05, C01)

1.2 HECHOS.

Como sustento de sus pretensiones, el demandante afirmó que fue vinculado laboralmente mediante contrato escrito a término indefinido a partir del 1 de septiembre de 2015, con el objeto de prestar soporte a la aplicación de la ARL, percibiendo como última remuneración mensual la suma de \$3.785.000.

Aseveró que, finalizada su jornada laboral y durante los fines de semana, seguía recibiendo instrucciones mediante llamadas y mensajes de WhatsApp dirigidos a su número personal. Señaló que fue incluido abruptamente en grupos de chat de la empresa, bajo el argumento de mejorar la comunicación. Además, afirmó que su jefa, Liliana Fonseca, manifestó en varias ocasiones que su trabajo era deficiente, que no conocía la aplicación y que se la pasaba perdiendo el tiempo con sus compañeros.

Manifestó que en noviembre de 2018 participó en un proceso de ascenso al área digital de la compañía, paralelo a IT, el cual fue notificado como aprobado por el área de recursos humanos, con un aumento salarial de \$3.785.000 a \$4.200.000. Sin embargo, señaló que dicho ascenso fue frenado por el anterior SEO, bajo el argumento de una terminación de contrato por mutuo acuerdo en diciembre de ese año, y que recursos humanos no efectuó dicho incremento.

Adujo que el 5 de abril recibió una propuesta laboral en otra empresa, con fecha de ingreso prevista para el 22 del mismo mes, hecho que comunicó verbalmente a su jefa. No obstante, indicó que posteriormente le informaron que la oferta había sido cancelada, por lo que el día 8 notificó a los señores Liliana Fonseca y Alexander Plata que permanecería en la empresa, recibiendo como respuesta: «*Usted ya sabe lo que va a pasar después de esto, uno no puede estar diciendo que se va y al otro día que ya no*». Agregó que el 8 de mayo solicitó personalmente al señor Plata la concesión de sus vacaciones, las cuales le fueron otorgadas.

Alegó que el 13 de mayo, por orden de la señora Fonseca, le fueron negadas las

vacaciones que ya le habían sido concedidas, y en su lugar le fue asignada de forma inmediata una nueva carga laboral, consistente en la revisión de todos los incidentes atendidos entre enero y abril de ese año.

Finalmente señaló que, ante esa situación y la necesidad de contar con tiempo para atender asuntos familiares, presentó el 17 de mayo su carta de renuncia. Indicó que ese mismo día recibió un mensaje de WhatsApp de parte de la empresa, en el que se le solicitó que retirara la renuncia presentada al jefe inmediato y que se intentaría llegar a un acuerdo sobre su desvinculación. (pág. 12-14, *ibidem*)

II. TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá D.C., despacho que, una vez subsanada, dispuso su admisión y notificación a la demandada mediante auto del 27 de mayo de 2021. (pdf. 06, C01)

2.1. CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

La demandada se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda y frente a los hechos señaló que no eran ciertos o no le constaban. Manifestó que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término indefinido el día 01 de septiembre de 2015 el cual estuvo vigente hasta el 17 de mayo de 2019, fecha en la cual finalizó en razón a la renuncia voluntaria, pura y simple presentada por el actor.

Para derruir las pretensiones propuso la excepción previa de prescripción y como excepciones de fondo la inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, falta de título y causa, prescripción y caducidad. (pdf. 12, C01)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Por medio de providencia de 25 de mayo de 2023, en cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-12028 del 19 de diciembre de 2022, se remitió el proceso de la referencia al Juzgado Cuarenta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., quien avocó conocimiento por auto de 4 de agosto de 2023. (pdf. 15 y 17, *ibidem*)

Una vez concluido el trámite procesal correspondiente, el Juzgado Cuarenta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia del 20 de marzo de 2024,

decidió:

PRIMERO. - ABSOLVER a la demandada **AXA COLPATRIA SEGUROS S.A.**, de todas las pretensiones condenatorias formuladas por el demandante **WILLIAM HERNANDO CHIGUASUQUE ALVARADO**.

SEGUNDO. - CONDENAR en costas al demandante **WILLIAM HERNANDO CHIGUASUQUE ALVARADO** y en favor de la demandada **AXA COLPATRIA SEGUROS S.A.**, Por secretaría líquidense, incluyendo en ellas la suma equivalente a medio smlmv como valor en que se estiman las agencias en derecho.

TERCERO. - En caso de no ser apelada la presente decisión, **REMÍTASE** el expediente a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá para que se surta el grado jurisdiccional de consulta.

Para arribar a esa conclusión, argumentó que existió un contrato de trabajo entre el 1 de septiembre de 2015 hasta el 17 de mayo de 2019, fecha en la cual se allegó carta de terminación del contrato sin que se enunciaran los motivos que justificaron la decisión, Por lo que no se cumplen las condiciones establecidas en la norma para predicar que la terminación del contrato devino por causa imputable al empleador

IV. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

La demandada, Axa Colpatría S.A., solicitó confirmar la decisión de primer grado, lo cual sustentó en que la decisión se encuentra ajustada a derecho, que el demandante nunca acudió al comité de convivencia y que el mismo renunció al cargo sin dar explicación alguna que fundamentara su decisión. (pdf. 06, C02)

Transcurrido el término para alegar de conclusión, el demandante guardó silencio.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.1. PRESUPUESTOS PROCESALES Y ALCANCE DEL RECURSO

Conoce la Sala del grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, mientras no se advierten causales de nulidad del proceso y se reúnen los presupuestos procesales.

5.2. PROBLEMA JURÍDICO

Esta Sala examinará si, en el caso concreto, el demandante estaba cobijada por una estabilidad laboral reforzada, en función de la situación de acoso laboral, si se está en presencia de un despido indirecto y si erró el juzgado en no condenar al pago de los

perjuicios morales solicitados.

5.3. DE LA INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA ATRIBUIBLE AL EMPLEADOR – DESPIDO INDIRECTO.

El demandante pretende que se condene a la indemnización consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que la finalización de su contrato correspondió a un despido indirecto de la sociedad Axa Colpatria Seguros S.A.

Nuestra legislación laboral faculta al trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral invocando cualquiera de las justas causas consagradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, literal B), que modificó el artículo 62 del CST, a saber:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

[...]

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Además, según el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, se indemniza de igual manera el despido sin justa causa decidido por el empleador y la terminación del contrato por parte del trabajador por razones atribuibles al empleador.

En este sentido, si el trabajador termina de manera unilateral la relación laboral aduciendo que existe justa causa para dar por terminado el contrato, es este quien tiene la carga de demostrar que expuso los motivos de su decisión al empleador al momento de la extinción del vínculo, y la existencia de los hechos que se le endilgan al empleador en los cuales fundamenta la decisión tomada. (SL-1628-2018)

En providencia SL417 de 2021 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó este fenómeno así:

En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272)”

De igual forma debe destacarse que las razones que justifican esa terminación deben ser expuestas con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las causales que dieron origen a tal terminación, esto en atención a lo señalado en el parágrafo del artículo 62 del CST replicado en el Artículo 66 ibidem, el cual dispone que:

“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

Trayendo estos argumentos al caso concreto, el trabajador sostiene que finalizó el vínculo con la demandada debido a situaciones atribuibles directamente al empleador, específicamente por presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, por sobre carga en el trabajo asignado y la negativa a disfrutar de sus vacaciones.

Acorde con lo anterior, era deber de la parte demandante comunicar al empleador, al momento de expresar su voluntad de finalizar la relación laboral, las razones concretas que daban sustento a dicha decisión. Este deber de transparencia y buena fe resulta fundamental para asegurar el ejercicio efectivo del derecho de defensa. Por ello, no procede admitir después la invocación de causales que, en su momento, no se expusieron ni se pusieron en conocimiento de la parte empleadora. Sobre el particular en sentencia SL794-2024 la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, indicó:

De manera preliminar ha de recordar la Sala que el despido indirecto se configura cuando el operario da por terminada la relación laboral, porque el empleador ha incurrido en alguna de

las causales previstas en el literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó el 62 del CST (CSJ SL14877-2016).

En ese caso, el primero debe manifestarle al segundo la causal o motivo de su decisión, sin que después pueda alegarse válidamente uno distinto. Memora la Sala, al respecto, la providencia CSJ SL, 26 jun. 2012, rad. 44155, en la que enseñó:

El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.

(Subrayado fuera del texto original)

Según lo señalado, cuando un trabajador sostiene que ha sido objeto de un despido indirecto, le corresponde probar la terminación unilateral del contrato fundamentada en precisos y concretos actos del empleador que tuvieron ocurrencia y se le hicieron saber al momento de presentar la renuncia. Por consiguiente, con posterioridad no es admisible que se invoquen motivos distintos a los que fueron expresamente comunicados en esa oportunidad.

Brilla por su ausencia este presupuesto, pues en las documentales allegadas al plenario con el fin de acreditar los motivos que sustentaron la decisión de dar por terminado el vínculo laboral, se aprecia la carta de renuncia dirigida al empleador cuyo contenido es el siguiente (pág. 23, pdf. 12, C01):



En consecuencia, es claro que el señor William Chiguasuque Alvarado, al momento de comunicar la terminación del vínculo laboral, no mencionó ninguno de los reproches que ahora invoca para reclamar la indemnización derivada de un despido indirecto, por el contrario, aludió a situaciones como «*esta eventualidad se presenta por motivos de fuerza mayor personales que me impiden la realización de mis labores en la compañía*». De modo que luego no podía alegar otras razones como pretendía hacerlo al introducir su demanda. Por lo que estas alegaciones formuladas de manera extemporánea no pueden ser acogidas por esta Corporación para efectos de condenar al pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.

Conforme a lo antes expuesto, considera esta Corporación que acertó la juez de primer grado, al absolver a la demandada al pago de la indemnización pretendida en la demanda, advirtiendo que los hechos traídos a colación dentro de este proceso, y de lo extraído del caudal probatorio se encuentra probado que el señor William Hernando Chiguasuque Alvarado no dio a conocer al momento de la terminación del contrato los motivos que justificaban su renuncia, por lo que en ese sentido se deberá confirmar la sentencia objeto de estudio.

5.4. DEL ACOSO LABORAL

La Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, así como otros actos de hostigamiento dentro del ámbito de las relaciones de trabajo. En su artículo 2, se define el acoso laboral y sus distintas modalidades, así:

ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** *(Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013)*, todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

A su vez, el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir

represalias contra quienes han presentado peticiones, quejas o denuncias de acoso laboral. Entre las garantías contempladas, se dispone que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima dentro de los seis meses siguientes a la denuncia carecerá de efectos jurídicos, siempre que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos denunciados. Para aplicar esta presunción legal «*necesariamente debe en estos casos acreditarse la conducta realizada a efectos de dar aplicación a las prerrogativas que se contemplan por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral*». (SL4313-2021)

Sobre el particular, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia CSJ SL001-2025, manifestó:

En ese contexto, queda claro que la parte actora aludió a sucesos relacionados con el acoso laboral de que era víctima, no para que se adoptara el trámite previsto en la Ley 1010 de 2006, sino para que su relato hiciera parte de un análisis más profundo, bajo la cuerda del proceso ordinario laboral, en el propósito de que se declarara la ineficacia del despido por violación de derechos fundamentales y se ordenara el reintegro.

La Corte ha explicado que cuando se persigue la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y el reintegro, por despidos asociados a situaciones de acoso laboral o en los que media una queja por esa clase de hechos, bien puede acudir al proceso ordinario laboral. En este juicio es posible solicitar, por ejemplo, una condena plena de perjuicios o, como en este caso, el reintegro, que no procede dentro del proceso especial (CSJ STL15113-2024). En esa oportunidad se explicó adicionalmente que:

[...] en sentencia CSJ STL4000-2018, esta Sala precisó que la ley del acoso laboral busca la protección del trabajo a través de la prevención y corrección de las acciones que impidan el desarrollo de presuntas conductas de tal prerrogativa, de modo que en un procedimiento de esta índole no es posible adelantar un estudio correspondiente a un proceso ordinario laboral que, valga precisar, a pesar de no tener la celeridad del proceso especial, cuenta con otras garantías como ocurre con el recurso extraordinario de casación. Y es que lo expuesto cobra relevancia en el asunto, toda vez que al adecuar el proceso a uno especial conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, el Tribunal declaró probada la excepción de caducidad de la acción, pese a que, se insiste, la demandante no inició la acción establecida en el artículo 18 ibidem, sino una ordinaria, que debe analizarse bajo un enfoque diferente.

En particular, el actor aludió a sucesos relacionados con el acoso laboral de que era víctima, con el fin de que se declare que estaba cobijado por la protección derivada de ser denunciante de acoso laboral y que por consiguiente la terminación de su contrato carece de efectos. En este entendido, entra la Sala a revisar el material probatorio

allegado para acreditar estos hechos.

Durante la práctica del interrogatorio de parte, la **representante legal** de la sociedad demandada manifestó que no era cierto que se hubiese informado sobre alguna situación de acoso en la empresa. Aclaró que existen diversos canales dispuestos para reportar estos casos, tales como el área de gestión humana, los business partner, el comité de convivencia y la línea ética, y que, según los registros de la compañía, en ninguno de ellos se recibió queja alguna al respecto por parte del demandante. Ante las vacaciones que alegó el accionante como no concedidas, explicó la forma en que debían solicitarse y los supuestos necesarios para que se concedieran, pero señaló que en el aplicativo destinado para ello no aparece el requerimiento y que este disfrutó todas las vacaciones causadas.

Explicó que no tenía asignadas labores dominicales de forma habitual y que, en las ocasiones en que eventualmente se le solicitaba trabajar en dicho día, se le reconocían y cancelaban los recargos establecidos por la ley. En cuanto a las labores, señaló que tenía un módulo asignado, máximo dos.

Por su parte, el **demandante** al ser cuestionado señaló que ya había realizado el empalme e iba a proceder con la entrega de los 5 aplicativos que tenía asignados, cuando le indicaron que *«no tenía derecho a vacaciones porque no estaba cargada en la plataforma»*; señaló que, pese a solicitarlas con un mes de anterioridad por el aplicativo, la señora Liliana ordenó borrar ese dato.

Afirmó que, si autorizó la inclusión de su número personal en grupos de WhatsApp, pero que esto fue una imposición porque no le facilitaron esta herramienta, frente a lo cual se le mostró esa inconformidad. Además, aceptó que, si le fue pagado el trabajo suplementario laborado, pero no se le compensó el tiempo dedicado a esto.

Dijo que informó en varias ocasiones a sus jefes inmediatos sobre la sobrecarga laboral que enfrentaba, tanto él como el resto del equipo. No obstante, precisó que nunca presentó una denuncia formal ante el comité de convivencia, porque el tiempo ocupado con sus labores no se lo permitía.

El testigo **Yamid Leonardo Rodríguez Reyes**, quien fue compañero de trabajo del demandante afirmó que, lo usual era que entre varias personas se encargaran de un solo aplicativo, y que el accionante tenía tres, que era posible que lo manejara una sola persona, pero para hacerlo debía sacrificar tiempo, paz y tranquilidad. Señaló que en

diversas ocasiones el demandante solicitó soporte adicional en sus funciones, pero que no le constan los reportes del señor William. Además, desconoce si presentó alguna queja de acoso frente al comité de convivencia e indicó que la señora Liliana siempre tuvo un buen trato con la totalidad del personal.

La testigo señora Liliana Fonseca Arenas, líder del equipo de soporte al que pertenecía William, al ser indagada por la no concesión de las vacaciones al accionante, afirmó que no recuerda si se las solicitaron directamente, pero que para otorgarlas existía un trámite por un aplicativo, pero que las vacaciones siempre eran planeadas anualmente, para poder atender a los requerimientos de software; y precisó que la información no podía ser eliminada de la plataforma donde quedaba tanto el registro de la solicitud como de la aprobación.

En cuanto a la carga laboral, aseveró que en algún tiempo sí hubo un volumen alto, pero que este se estabilizó cuando se realizó la contratación de un área nueva. Aceptó la existencia del grupo de chat para discutir temas de trabajo, pero el trabajo adicional era remunerado, desconoció que se hubiera interpuesto queja ante el comité de convivencia y que la asignación de la cantidad aplicaciones dependía del tamaño de estas y de los volúmenes de incidentes.

El demandante adosó algunos documentos que estuvieron dirigidos a probar su manifestación en cuanto a que era víctima de acoso de su empleador, entre ellos copia de los chats de WhatsApp, en los que se evidencian mensajes a través de los que cuales se hacía asignación de labores a él y distintas personas no identificadas (pág. 25-30, pdf. 05, C01).

Con las pruebas recaudadas en el proceso es posible colegir que el actor conocía el procedimiento para la presentación de quejas por acoso laboral dentro de la empresa, pero nunca puso en conocimiento de la demandada la situación que alega en su demanda, por lo que, a pesar de que contaba con las herramientas necesarias para activar los mecanismos internos de prevención y atención de conflictos previstos en la Ley 1010 de 2006, no efectuó ninguna denuncia formal ante la empresa, lo que imposibilitó que se realizara un estudio o trámite adecuado de su caso.

Ante esto, es ostensible que, como la empleadora no tuvo conocimiento de los hechos en oportunidad no pudo evaluar las circunstancias denunciadas, esto torna improcedente la presunción de terminación del contrato como consecuencia del acoso laboral, pues la norma vigente exige que exista una denuncia de acoso y la empleadora para que esta

tenga la oportunidad de intervenir conforme a los procedimientos internos y legales dispuestos para tal fin, lo que en este caso no ocurrió. Dicho de otra forma, si el trabajador no formuló la respectiva queja por acoso laboral, tampoco se puede aducir que la terminación obedeció a esa circunstancia, de manera que la afirmación del demandante queda sin asidero.

En consecuencia, la Sala concluye que no está acreditada la existencia de una situación constitutiva de acoso laboral en el presente caso, por lo que no procede la aplicación de la presunción legal prevista para tales eventos, mucho menos si se analiza que el trabajador renunció a su cargo.

Ahora, conforme se analizó en el apartado anterior, el actor buscó la declaratoria de un despido indirecto; sin embargo, no obtuvo un resultado favorable. En ese sentido, asiste razón a la decisión adoptada por la juez de primera instancia en este aspecto.

5.5. DE LOS PERJUICIOS MORALES

En relación con la procedencia del reconocimiento de perjuicios morales, la Sala se releva de realizar un análisis de fondo, toda vez que no se acreditó que la terminación del vínculo laboral fuera imputable a la sociedad demandada. Por el contrario, quedó demostrado que la terminación obedeció a una decisión personal y libre del demandante. En consecuencia, no resulta procedente la imposición de condena por este concepto y se confirma lo resuelto en primera instancia.

5.5. COSTAS

Sin lugar a condena en costas, por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VI. RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Cuarenta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá DC el día 20 de marzo de 2024, dentro del proceso promovido por William Hernando Chiguasuque Alvarado en contra de Axa Colpatria

Seguros S.A., conforme lo considerado en esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Notifíquese lo resuelto por **edicto, publíquese y cúmplase,**

Los Magistrados,


CLAUDIA ANGELICA MARTÍNEZ CASTILLO
Magistrada Ponente


DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado


LUZ MARINA IBÁÑEZ HERNÁNDEZ
Magistrada