



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No.07-2022-00382-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve los recursos de apelación presentados por las partes, así como el grado jurisdiccional de consulta a favor de **COLPENSIONES**, contra la sentencia del 16 de diciembre de 2024, proferida por el Juzgado Séptimo (7°) Laboral del Circuito de Bogotá que condenó a **COLPENSIONES** a reconocer la pensión de vejez a favor de la demandante, a partir del 1° de octubre de 2021, en cuantía de un salario mínimo legal mensual vigente, junto con el retroactivo, indexación de mesadas, negó intereses moratorios y declaró no probada la excepción de prescripción (*min. 32:44, archivo "23AudienciaArt80Fallo"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**NORIS ESTHER LOPEZ HOYOS** llamó a juicio a la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES** con el fin de obtener el reconocimiento de la pensión de vejez a partir del 1° de noviembre de 2021, junto con intereses moratorios o indexación, ultra y extra *petita*, costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones en que nació el 09 de abril de 1957 y cotizó al sistema pensional; el 08 de febrero de 2022 solicitó el reconocimiento y pago de la pensión de vejez, petición que negada por **COLPENSIONES** por medio de la Resolución SUB122478 del 05 de mayo

de 2022 aduciendo que tan solo se acreditan 1.133 semanas cotizadas; afirmó que la entidad no tuvo en cuenta la totalidad de los tiempos públicos cotizados, según certificados CETIL, laborados al servicio de Hospital San Jose de Tierralta - Córdoba, periodos con los cuales considera haber reunido 1.330 semanas; contra el acto administrativo que negó la pensión, formuló recurso de reposición y en subsidio de apelación, resuelto en Resolución SUB169620 del 28 de junio de 2022, confirmando la decisión inicial (*archivos "01Demanda" y "18SubsanaAuto"*).

- **CONTESTACIÓN DEMANDA.**

La **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES** se opuso a las pretensiones, aceptó la fecha de nacimiento de la demandante, la solicitud y negativa del reconocimiento de la pensión de vejez y los recursos presentados. En su defensa, formuló las excepciones de *inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido*; prescripción; buena fe y la innominada o genérica (*pág. 4 a 19, archivo "11ContestacionColpensiones"*).

El Ministerio Público, a través de la Procuradora Delegada para Asuntos del Trabajo y de la Seguridad Social, conceptuó que la demandante cumple los requisitos para ser beneficiaria de la pensión de vejez bajo los requisitos de la Ley 797 de 2003, por tener cotizadas 1.373 semanas. Propuso como previa la excepción de *inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones* (*archivo "12ConceptoProcuraduria"*).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

(*Min. 32:44, archivo "23AudienciaArt80Fallo"*)

El 16 de diciembre de 2024, el Juzgado Séptimo (7°) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

(...) **PRIMERO:** Declarar que la señora demandante Noris Esther López Hoyos, identificada con la cédula de ciudadanía número 34.973.740, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificada por la Ley 797 de 2003 y, por lo tanto, le asiste el derecho a obtener la pensión de vejez, conforme a lo expuesto en la parte motiva. **SEGUNDO:** Se le ordena y se condena a Colpensiones a reconocer y pagar la pensión de vejez a la señora Noris Esther López Hoyos en cuantía inicial

*de un (01) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente a partir del 1° de octubre del año 2021, momento en el cual acreditó el requisito de semanas necesarias para acceder a la pensión de vejez, además de la edad. **TERCERO:** Se le ordena a Colpensiones a pagar a la señora demandante Noris Esther López Hoyos el retroactivo pensional causado desde el 1° de octubre de 2021 hasta la fecha de inclusión de nómina de pensionados, retroactivo y valores que deben ser debidamente indexado. **CUARTO:** Se niegan las pretensiones de intereses moratorios presentadas como principal por la parte demandante. **QUINTO:** las costas son a cargo de Colpensiones, las agencias en derecho se tasan a favor de la demandante en dos (02) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes a la fecha de su pago o liquidación. **SEXTO:** Ordénese la remisión del expediente al superior para que surta el grado jurisdiccional de consulta a favor de Colpensiones, como entidad garantizada por la Nación (...).*

Como sustento de la decisión el Juez indicó que la demandante al 1° de abril de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 100 de 1993, contaba con el requisito de edad para ser beneficiaria del régimen de transición, pero al no acreditar 750 semanas cotizadas al sistema pensional como lo exige el Acto Legislativo 01 de 2005, su derecho pensional debe analizarse según las reglas generales de la Ley 797 de 2003. Que la accionante nació el 09 de abril de 1957, cumpliendo el requisito de edad, 57 años; acredita tiempos públicos prestados al Hospital San Jose de Tierra Alta, desde 1986 hasta 1999, aportes que no fueron efectuados al ISS, teniendo derecho a la convalidación de estos tiempos a través de bono pensional, aspecto que no tuvo en cuenta el fondo de pensiones, lo que desvirtúa la validez de las resoluciones que negaron la pensión porque la accionante acredita un mayor número de semanas; que en la historia laboral del 29 de agosto de 2023, le reportan 1.282,58 semanas, pero que en cumplimiento de la sentencia SL138-2024 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto de la forma en contabilizar las semanas, se tiene que NORIS STHER trabajó 9.141 días efectivos, que corresponden a 1.305.87 semanas, cumpliendo los requisitos para la pensión de vejez.

Señaló que el Ingreso Base de Liquidación arrojó la suma de \$1.193.771, monto inferior al salario mínimo, por lo que la mesada pensional se ordena reconocer sobre un salario mínimo legal a partir de octubre de 2021; negó intereses moratorios y declaró no probada la excepción de prescripción.

### III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado de la demandante solicitó el reconocimiento de intereses moratorios los cuales, en su sentir, debe ser liquidados conforme el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 (*min. 35:50, archivo "23AudienciaArt80Fallo"*).

Y el apoderado de **COLPENSIONES** adujo que, si bien la demandante para 2023 cuenta con 66 años, no cumple con el mínimo de semanas exigidas pues le reportan un total de 1.289 semanas en la historia laboral, por lo que no acredita el derecho a la pensión, siendo necesario que el Tribunal analice la información que reposa en el expediente; finalmente, que se revise la condena en costas porque son excesivas.

### IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la apoderada de **COLPENSIONES**, quien allegó poder de sustitución, reiteró los argumentos expuestos en la alzada.

### V. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia fue adversa a **COLPENSIONES**, su calidad de administradora de pensiones de derecho público permite deducir que la garante en última instancia en el pago de las condenas impuestas es la NACIÓN, por tanto, procede el grado jurisdiccional de consulta conforme el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a fin de que se realice un estudio integral de la providencia.

### VI. SANEAMIENTO DEL PROCESO

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone los artículos 66<sup>a</sup> y 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación y los que no en el grado jurisdiccional de consulta a favor de **COLPENSIONES**.

## VII. PROBLEMA JURÍDICO

La Sala debe determinar la cantidad de semanas cotizadas por **NORIS ESTHER LOPEZ HOYOS**, si tiene derecho al reconocimiento de la pensión de vejez, la procedencia de intereses moratorios y costas procesales.

## VIII. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos fácticos: **i) NORIS ESTHER LOPEZ HOYOS** nació el 09 abril de 1957 (*pág. 4, archivo "03pruebas"*) y le aparecen cotizadas durante toda su vida laboral, sumando tiempos públicos, un total de 1.289.58 semanas hasta el ciclo de octubre de 2021 (*pág. 03 a 13, archivo "13ExpedienteAdmiHistoriaLaboral"*); **ii)** el 08 de febrero de 2022, la demandante solicitó a **COLPENSIONES** la pensión de vejez, entidad que por medio de la Resolución SUB122478 del 05 de mayo de 2022 le negó la prestación, aduciendo insuficiencia de semanas cotizadas, acto administrativo que fue confirmado en resoluciones SUB169620 del 28 de junio de 2022 y DPE15784 del 14 de diciembre de 2022 (*pág. 7 a 21, archivo "03Pruebas" y pág. 130 a 137, archivo "13ExpedienteAdmiHistoriaLaboral"*).

### - **Sobre el régimen de transición.**

Por regla general las normas que se aplican en materia pensional a una situación concreta son las que rigen al momento en que se causa el derecho, es decir, las vigentes cuando se cumple la edad y se completa el tiempo de servicios o de cotizaciones al sistema. No obstante, para preservar expectativas legítimas, el artículo 36 de la Ley 100 de 1993 consagró un régimen de transición pensional a favor de quienes, con la entrada en vigor del actual Sistema General de Pensiones, tuvieran una edad de 40 años para los hombres, 35 años para las mujeres o 15 años o más de servicios cotizados. El Acto Legislativo 1° de 2005 limitó la vigencia de dicho régimen ya que estableció que perdería vigencia el 31 de julio de 2010, salvo para aquellas personas que a la fecha de entrada en vigor del Acto Legislativo tengan 750 o más semanas cotizadas, a quienes la norma extendió el régimen de transición hasta el 2014, siendo

la fecha límite el 31 de diciembre de ese año (CSJ SL4040 de 2019, SL4816 de 2020, SL5114 de 2020, entre otras).

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostiene que el cumplimiento de los requisitos para beneficiarse del régimen de transición pensional no constituye un derecho adquirido para el afiliado, ya que esa situación corresponde a una probabilidad cierta pero eventual de consolidar un derecho bajo las condiciones que establezca determinada ley, y siempre que no se produzcan cambios en el sistema, puesto que los regímenes de transición tienen un límite temporal, sin que el legislador esté obligado a mantener en el tiempo tales expectativas (CSJ SL7039-2017, SL2387-2020, SL2665-2020, SL2547-2020 SL059-2021, SL969-2023, SL337-2023).

- **Sobre la pensión de vejez en Ley 797 de 2003**

Cuando el afiliado no es beneficiario del régimen de transición (Acto Legislativo 01 de 2005) la norma que regula su situación pensional es la prevista en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, que exige para acceder a dicha prestación, para el caso de las mujeres, tener 57 o más años y un mínimo de 1.300 semanas a partir del año 2015.

El monto de la pensión para quienes adquirieran el estatus pensional con posterioridad al año 2005 es el inciso final del artículo 34 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 10° de la Ley 797 de 2003, que establece que por cada 50 semanas adicionales se incrementará la tasa de remplazo en un 1.5% sin que dicha tasa pueda superar el 80%. Igualmente, el artículo 34 *ibídem* establece, para calcular el valor de la mesada pensional, una fórmula decreciente que a mayor ingreso base de liquidación, menor tasa de remplazo, según la fórmula  $r = 65.50 - 0.50$  (s).

Frente a la interpretación de esta norma, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia estableció que, si bien las cotizaciones efectuadas a partir del porcentaje máximo del 80% no se computan, ni procede su devolución, en virtud del principio de solidaridad, en manera alguna la norma limita el número de semanas necesario para alcanzar el

monto máximo de la pensión (80%), por lo que no existe razón lógica que permita la exclusión de las semanas posteriores a las primeras 500 adicionales a las mínimas para alcanzar dicho tope (CSJ SL3501-2022, SL810-2023 y Sala de Descongestión Laboral SL2155-2024, SL3244-2024 y SL3259-2024).

Y el ingreso base de liquidación para calcular esta prestación es el previsto en el artículo 21 de la Ley 100 de 1993 que establece que éste se obtiene calculando el promedio de los *“salarios o rentas sobre los cuales ha cotizado el afiliado durante los diez (10) años anteriores al reconocimiento de la pensión (...) actualizado anualmente con base en la variación del índice de precios al consumidor, según certificación que expida el DANE... Cuando el promedio del ingreso base, ajustado por inflación, calculado sobre los ingresos de toda la vida laboral del trabajador, resulte superior al previsto en el inciso anterior, el trabajador podrá optar por este sistema, siempre y cuando haya cotizado 1250 semanas como mínimo. (...)”*.

**- Sobre el cómputo de semanas cotizadas.**

El parágrafo 2° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003 establece que se entiende por semana cotizada el periodo de siete (7) días calendario y la facturación y el cobro de los aportes se harán sobre el número de días cotizados en cada período. Al respecto, la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia había sostenido que *“una semana equivale a 7 días, un mes debe considerarse que es de 30 días y, por consiguiente, un año corresponde a 360 días y, por ende, ese cálculo no se mide por los días calendario”* (CSJ SL2050-2017, SL3585-2020 y SL3130-2022, entre otras).

Sin embargo, recientemente la misma Corporación cambió de criterio para diferenciar la semana cotizada y la cotización, en los siguientes términos:

*“...la cotización se calcula en relación con el salario mensual o el ingreso percibido en el mismo período, sin perjuicio de que el período mensual de trabajo que cubre la cotización se contabilice en 28, 30 o 31 días, según corresponda, para ser transformados en semanas cotizadas mediante la división por siete, es decir, para efectos de establecer el número de semanas cotizadas el año debe tomarse según el calendario, esto es, 365 o 366 días, según corresponda”*.

Por tal motivo, el máximo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria concluyó:

*“Así las cosas, para esta Sala, una nueva lectura del parágrafo 2° del artículo 33° de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003, permite comprender el alcance de la norma, que no es otro que el de que para efectos de determinar el número de semanas cotizadas, los días de la semana, del mes o del año se deben tomar del calendario, al tiempo que para la facturación y pago de los aportes el mes de toma por períodos de 30 días”. (CSJ SL138-2024).*

Bajo el nuevo entendimiento, para calcular la cantidad de semanas cotizadas en un mes o un año, se requiere tener en cuenta el periodo calendario y no el periodo cotizado.

**- Sobre la mora del empleador y la responsabilidad de las Administradoras de Pensiones**

El artículo 22 de la Ley 100 de 1993, señala que el empleador es responsable del pago del aporte al Sistema General de Pensiones, tanto en el porcentaje a su cargo como del porcentaje del trabajador, motivo por el cual la Ley lo faculta para descontar del salario el valor total de la cotización y trasladar dicha suma a la administradora de pensiones que corresponda, señalando que el empleador responderá por la totalidad del aporte cuando no realicé su descuento. Por su parte, el artículo 24 de la misma Ley faculta a las administradoras de pensiones para adelantar las acciones de cobro ante el incumplimiento del empleador de pagar los aportes.

Considerando la responsabilidad del empleador y la facultad de cobro de las administradoras de pensiones, la H. CSJ sostiene, de forma pacífica y reiterada, que el trabajador dependiente no debe asumir las consecuencias del incumplimiento del empleador en el pago de aportes, debiendo la administradora de pensiones considerar los periodos en mora como sanción por no ejercer las acciones de cobro, siempre y cuando se acredite una afiliación y un vínculo laboral válidos, porque sólo con la efectiva prestación personal del servicio del trabajador se generan las cotizaciones (CSJ SL5607-2019, SL4295-2021, SL1116-2022, SL4282-2022, SL751-2024, entre otras).

Así las cosas, la mora del empleador en el pago de aportes, conlleva que la administradora de pensiones deba considerar los periodos en mora como sanción por no ejercer las acciones de cobro, siempre y cuando haya una afiliación válida del trabajador y no exista duda de la prestación personal del servicio.

Además, la Corte Constitucional en sentencia SU068 de 2022 reiteró que existe libertad probatoria para demostrar la configuración de la mora patronal, pero que, por regla general, la afiliación activa del trabajador y la inexistencia de una novedad de retiro en la historia laboral permiten inferir que: (i) el vínculo laboral se mantuvo durante los periodos acusados de estar en mora; (ii) el empleador tenía el deber de hacer el traslado de los aportes, pero lo incumplió; y, (iii) la administradora de pensiones no adelantó las gestiones pertinentes para obtener el pago de esos aportes. Y que, en algunos casos, puede haber dudas serias y fundadas sobre la relación laboral que dio lugar a las cotizaciones al sistema de pensiones, no siendo posible establecer que el fondo de pensiones debía adelantar acciones de cobro en favor del trabajador.

### **CASO CONCRETO**

Previo a revisar la prestación pensional reconocida por el Juzgado de primera instancia, es necesario verificar si **NORIS ESTHER LOPEZ HOYOS** se encuentra amparada por el régimen de transición previsto en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993. Al verificar los requisitos allí previstos se constata que para el 1° de abril de 1994, fecha de entrada en vigor del Sistema General de Pensiones, la actora contaba con más de 35 años, por haber nacido el 09 de abril de 1957 (*pág. 4, archivo "03Pruebas"*), de suerte que conservó la expectativa de pensionarse con un régimen pensional anterior a la Ley 100 de 1993, hasta el 31 de julio de 2010. Para que ese régimen se le extienda hasta el año 2014 es requisito indispensable acreditar 750 semanas cotizadas o su equivalente en tiempo de servicios al 29 de julio de 2005, en cumplimiento del Acto Legislativo 01 de 2005. Al respecto, con la historia laboral (*pág. 596 a 601, archivo "08ExpedienteAdministrativo"*) a la accionante le reportan 597,31 semanas a esa fecha, por ende, en principio, la posibilidad que tenía de pensionarse bajo el régimen de transición feneció el 31 de julio de 2010.

Ahora, **NORIS ESTHER LOPEZ HOYOS** cuestiona el conteo de semanas cotizadas realizado por **COLPENSIONES**, tanto en las historias laborales como en los actos administrativos, así como la inclusión de periodos laborados con empleadores públicos.

En la historia laboral más reciente obrante en el expediente administrativo, expedida el 29 de agosto de 2023, se encuentra que el fondo de pensiones incluyó los periodos cotizados por la demandante en la Caja Departamental de Previsión Social de Córdoba, teniendo como empleador al Hospital San Jose ESE, desde 11 de julio de 1986 hasta el 26 de enero de 1987 y desde el 28 de diciembre de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1995, reconociendo por esos periodos un total de 388,43, las cuales, previo a descontar 24,71 semanas por periodos simultáneas cotizados en 1995, le otorga a la actora un total de 1.289,58 semanas, siendo inferior a las mínimas requeridas para acceder a la pensión de vejez en el Sistema General de Pensiones, donde se exige una base de 1.300 semanas.

Sin embargo, en la referida historia laboral se reporta una novedad para los periodos de enero a marzo de 1999, donde el fondo de pensiones no reconoce ninguna semana cotizada bajo la observación de “*Pago aplicado a periodos anteriores*”, sin determinarse a qué periodos se está haciendo referencia, ciclos que se deben reconocer a la afiliada, ya que se acreditó la efectiva prestación del servicio para el empleador Hospital San Jose ESE (*pág. 25, archivo “03Pruebas”*) y el correspondiente pago de los aportes (24 de agosto de 1999). En consecuencia, si el ISS hoy COLPENSIONES imputaron estos pagos a ciclos anteriores no cubiertos por el empleador, esa mora en la cancelación no puede afectar los derechos de la accionante; lo que evidencia es que el ISS no ejerció oportunamente las acciones de cobro, configurándose la teoría del allanamiento a la mora, conforme con la jurisprudencia citada. Por tanto, por estos tres meses la afiliada tiene derecho a que se le reconozcan 12,85 semanas.

Al sumar las semanas inicialmente aceptadas en la historia laboral con la reconocidas en esta sentencia, se obtiene la cantidad de 1.302,43 semanas, siendo fácil concluir que la accionante cumple el estatus de pensionada por tener más de 57 años y reunir más de 1.300 semanas.

Sobre el conteo de semanas en virtud de la sentencia SL138-2024 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Sala se releva de su revisión no solo porque al reconocerse como primera mesada pensional el salario mínimo legal mensual vigente, que no fue objeto de recurso por parte de la actora, resulta inoficioso determinar si la demandante acredita un mayor número de semanas, lo cual solamente servirían para aumentar la tasa de reemplazo en caso de otorgarse un monto superior a la base salarial mínima. Además, porque la teoría planteada en la demanda se edificó sobre la no inclusión de tiempos públicos, pero no se presentó por la diferencia generada en el conteo de semanas en todos los ciclos, lo que soslayaría el principio de congruencia que debe existir entre las pretensiones y hechos planteados en la demanda y la resolución en la sentencia.

Bajo el anterior análisis se confirmará la sentencia en cuanto reconoció la pensión de vejez y otorgó como mesada pensional el mínimo legal mensual vigente.

- **Sobre la fecha de disfrute del derecho pensional**

Por regla general, la pensión de vejez debe pagarse desde el día siguiente a la fecha del último periodo cotizado al sistema, según el artículo 13 del Acuerdo 049 de 1990.

No obstante, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que ante situaciones especiales y excepcionales, que deben ser verificadas por los jueces en la labor de dispensar justicia, es necesario acudir a soluciones diferentes, como definir fechas anteriores al retiro del sistema, esto es, que se pueda reconocer a partir de la calenda en que se cumplió con los requisitos que la ley exige para acceder a esta, aunque no se hubiera reportado la desafiliación, como cuando se demuestra que la verdadera voluntad del trabajador era la de retirarse del sistema, sin que así lo hubiera podido hacer, o porque dejó de cotizar y solicitó la pensión de vejez, o por la actitud asumida por la administradora de pensiones al no reconocer la prestación a pesar de ser solicitada en tiempo y con el lleno de requisitos (*SL163 de 2018, SL1353 de 2019, SL2662 de 2020, SL 2607 de 2021, SL2061-2021 y SL 414 de 2022*).

En este caso, se tiene que **NORIS ESTHER LOPEZ HOYOS** adquirió su estatus pensional con el último ciclo cotizado correspondiente al mes de octubre de 2021. Así, en aplicación del artículo 13 del Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 de 1990, incorporado al Sistema General de Pensiones, en virtud del artículo 31 de la Ley 100 de 1993, el disfrute de la pensión de la demandante se genera a partir del 1° de noviembre de 2021, razón suficiente para modificar la decisión de primer grado, quien reconoció el derecho a partir del 1° de octubre de 2021, advirtiendo que la entidad de seguridad social deberá descontar el porcentaje que corresponda por concepto de aportes a salud a cargo del pensionado, conforme los artículos 143 de la Ley 100 de 1993 y 42 del Decreto 692 de 1994, tal y como ha señalado la H. CSJ en las sentencias SL2425 de 2019, SL4964 de 2020, SL5181 de 2020, SL2655 de 2021, SL1781 de 2022, entre otras.

Aunque no desconoce la Sala que la Corporación de cierre sostiene que no es necesaria declaración judicial tendiente para reconocer ese deber o a imponerlo, dado que ésta procede por mandato legal (CSJ SL2994-2023, SL389-2024 y SL1373-2024, entre otras), lo cierto es que la inclusión de la orden en la parte resolutive se justifica para evitar cualquier controversia en el cumplimiento de la decisión por parte de **COLPENSIONES** o en la ejecución de la sentencia.

- **Sobre los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993**

El artículo 141 de la Ley 100 de 1993, prevé que en caso de mora en el pago de las mesadas pensionales son procedentes los intereses moratorios a la tasa máxima vigente certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia. Para que sean procedentes se requiere que a la fecha en que el afiliado solicite la pensión de invalidez, vejez o sobrevivencia cuente con los requisitos para acceder a la prestación económica.

La Corte Suprema de Justicia ha determinado que los mismos son resarcitorios y no sancionatorios y proceden sin importar si hubo buena o mala fe por parte de la administradora de pensiones (SL 1681 de 2020, SL3106 de 2022, SL 2408 de 2022 y SL 2257 de 2022 y SL 780 de 2022 entre otras).

La misma Corporación ha precisado que los intereses moratorios proceden de manera automática por el retardo en el pago de las mesadas pensionales, salvo algunas excepciones, en casos como: “**i)** cuando se trata de prestaciones pensionales consolidadas antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993; **ii)** cuando existe incertidumbre respecto de los beneficiarios o titulares del derecho pensional; **iii)** cuando las actuaciones de las administradoras de pensiones al no reconocer la pensión tienen plena justificación porque encuentran respaldo normativo; **iv)** cuando el reconocimiento deviene de un cambio de criterio jurisprudencial; **v)** cuando se reconoce por inaplicación del principio de fidelidad; **vi)** cuando el pago de las mesadas pensionales no superó el término de gracia que la ley concede a la entidad que deba conceder la prestación pensional y **vii)** cuando la prestación se reconoce bajo el principio de la condición más beneficiosa” (SL787 de 2013, SL4599-2019, SL2414-2020, SL 2257-2022, SL780-2022, SL2965-2023, SL3058-2024, entre otras).

Por su parte, el artículo 9<sup>o</sup>1 de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, y el artículo 19<sup>2</sup> del Decreto 656 de 1994, establecen como plazo máximo para reconocer la prestación 4 meses contados desde que se radica la solicitud con la totalidad de la documentación que acredite el derecho.

Al revisar el instructivo, se advierte que no se presentaron los presupuestos antes señalados para exonerar a **COLPENSIONES** de la imposición de esa condena, puesto que el reconocimiento no se materializó dado que el fondo de pensiones no ejerció las correspondientes acciones de cobro o de ajuste oportuno de la historia laboral. Además, **NORIS ESTHER LOPEZ HOYOS** solicitó a **COLPENSIONES** el reconocimiento y pago de la pensión de vejez desde el 08 de febrero de 2022 (pág. 7, archivo “03Pruebas”), fecha para la cual tenía causado el derecho como se dijo en precedencia, sin que la entidad haya realizado el pago de la prestación.

De ello surge viable la condena por intereses a partir del 08 de junio de 2022 (cuatro meses después de presentada la solicitud), por cada una de las mesadas causadas desde noviembre de 2021 hasta mayo de 2022 y los intereses moratorios respecto de las mesadas generadas desde junio de 2022 se reconocen desde la fecha de causación de cada una de ellas

hasta su pago efectivo. Por tanto, le asiste razón a la parte actora, siendo suficiente para revocar el ordinal cuarto de la sentencia, en cuanto absolvió de esta prestación y, en su lugar, se reconocerán los intereses en los términos señalados. Adicionalmente, se revocará la indexación dado que los intereses compensan la pérdida del valor adquisitivo del dinero (CSJ SL945-2022).

- **Sobre la excepción de prescripción**

Para resolver esta excepción, los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social definen la prescripción como una forma de extinguir las acciones surgidas para el reclamo judicial de los derechos laborales cuando han transcurrido más de 3 años desde que se han hecho exigibles, tratándose de pensiones de vejez esto ocurre frente a cada mesada o diferencia, dice la norma que este término se interrumpe por una sola vez mediante el reclamo escrito del trabajador recibido por el deudor sobre el derecho o prestación que reclama.

Al respecto, desde el 1° de noviembre de 2021 la parte actora estaba facultada para presentar la correspondiente reclamación. En este caso, la pensión se solicitó el 08 de febrero de 2022 (*pág. 7, archivo "03Pruebas"*), actuación que interrumpió válidamente el fenómeno prescriptivo. Y la demanda se radicó en reparto el 05 de septiembre de 2022 (*archivo "04ActaReparto"*), esto es, en los tres años siguientes. Por ende, ninguna de las mesadas causadas se encuentra afectada con el fenómeno extintivo, motivo suficiente para confirmar el análisis realizado por el Juzgado.

- **Sobre las costas y agencias en derecho**

Frente a la inconformidad del apoderado de **COLPENSIONES** por la imposición de costas en el trámite de primera instancia, para la Sala no le asiste razón, por cuanto el artículo 365 del Código General del Proceso - CGP, aplicable al procedimiento laboral en virtud del artículo 145 del CPT y SS, establece que la parte vencida en el proceso será condenada en costas procesales, tal y como ocurre en el presente asunto donde no prosperó la teoría del caso planteada en la contestación, siendo una

consecuencia procesal de la acción promovida (CSJ SL4959-2016, SL1942-2021 y SL4205-2022). En todo caso, se advierte que el monto reconocido solo puede ser controvertible en la etapa regulada en el numeral 5° del artículo 366 del CGP y no por medio del recurso de apelación contra la sentencia de primer grado.

Sin costas en esta instancia ante su no causación.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se ordenará la remisión de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** los **ORDINALES SEGUNDO** y **TERCERO** de la Sentencia de Primera Instancia para **CONDENAR** a la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES** a reconocer y pagar la pensión de vejez a partir del 1° de noviembre de 2021, junto con los correspondientes reajustes legales y sobre trece mesadas anuales, autorizando al fondo de pensiones a descontar del retroactivo el valor de los aportes a salud a cargo de la pensionada; adicionalmente, **ABSOLVER** a la demandada de la indexación de las mesadas, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: REVOCAR** el **ORDINAL CUARTO** de la sentencia de primera instancia; en su lugar, **CONDENAR** a la demandada a pagar a la demandante intereses moratorios, los que se causan a partir del 08 de junio de 2022, según lo indicado en la parte considerativa de esta decisión.

**TERCERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia en lo demás.

**CUARTO: SIN COSTAS** en esta instancia.

**QUINTO: SE ORDENA** remitir copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 del CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021. **Secretaría de la Sala proceda de conformidad.**

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 09-2022-00310-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandante **RICARDO ANDRES MOR PIRABAN** contra la sentencia del 14 de noviembre de 2024, proferida por el Juzgado Cuarenta y Dos (42) Laboral del Circuito de Bogotá, que absolvió a la demandada **UPL COLOMBIA S.A.S.** de todas las pretensiones (*min. 23:31, archivo "22AudioAudienciaFallo20241114"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**RICARDO ANDRES MOR PIRABAN** llamó a juicio a la empresa **UPL COLOMBIA S.A.S.** para que se declare que existió un contrato de trabajo desde el 14 de septiembre de 2006 hasta el 06 de mayo de 2022, que el último cargo desempeñado fue el de jefe de planeación financiera y que la terminación del contrato fue sin justa causa por renuncia motivada; en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido, *ultra y extra petita* y costas.

Fundamentó sus pretensiones en que prestó sus servicios a la empresa **UPL COLOMBIA S.A.S.** mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 14 de septiembre de 2006, en el cargo de jefe de *business intelligence*, devengando un salario de \$5.300.000.

Señaló que el 06 de abril de 2022 Carlos Ángulo en calidad de Gerente General de **UPL COLOMBIA S.A.S.**, le notificó de un ascenso al cargo de jefe de planeación financiera, el cual, iniciaría el 1° de mayo de 2022, asumiendo nuevas responsabilidades y funciones para Colombia y Ecuador.

Indicó que el 1° de mayo de 2022, asumió el nuevo cargo de jefe de Planeación Financiera sin habersele realizado ninguna modificación a su salario; no obstante, dicho cargo sí representaba un incremento salarial para el año 2017 (sic) de \$6.810.382. Sostuvo que no contó con un equipo de trabajo para desarrollar sus funciones, motivo por el cual, el 05 de mayo de 2022 informó a la Gerencia de Recursos Humanos de **UPL COLOMBIA S.A.S.** su decisión de no aceptar el cargo y el 06 de mayo de 2022 vía correo electrónico notificó su renuncia motivada, siendo aceptada ese mismo día (*pág. 42 a 47, archivo "01DemandaAnexosActaReparto"*).

- **CONTESTACIÓN DEMANDA**

**UPL COLOMBIA S.A.S.**, se opuso a las pretensiones, aceptó la existencia del contrato de trabajo, el salario y el retiro del cargo del Gerente Financiero. Formuló las excepciones de *inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido*, falta de título y causa en el demandante, enriquecimiento sin causa, buena fe de mi representada, pago, compensación, prescripción y la genérica (*pág. 1 a 31, archivo "04ContestacionDemanda"*).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

(*Min. 23:31, archivo "22AudioAudienciaFallo20241114"*)

El 14 de noviembre de 2024, el Juzgado Cuarenta y Dos (42) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

**"...PRIMERO: ABSOLVER** a la demandada **UPL COLOMBIA** de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el señor **RICARDO ANDRES MOR PIRABAN** según lo expuesto en precedencia. **SEGUNDO: DECLARAR** probadas las excepciones denominadas *inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante*. **TERCERO: CONDENAR** en costas a la parte demandante, se ordena incluir en su liquidación por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente en favor de

la parte demandada. **CUARTO:** En caso de no ser apelada la presente decisión por la parte demandante consúltese con el Superior en los términos que define el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”.

Como sustento de la decisión la Juez indicó que no hubo controversia en la existencia de la relación laboral vigente desde el 14 de septiembre de 2006 hasta el 06 de mayo de 2022 en la modalidad a término indefinido, tampoco que el vínculo laboral finalizó por renuncia.

Respecto del despido indirecto precisó que en la carta de renuncia el demandante había manifestado que el ascenso al cargo de jefe de planeación financiera implicaba desmejoras en sus condiciones salariales, pero no logró acreditar que los hechos endilgados al empleador constituyeran una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Sobre el testimonio de Natalia Díaz indicó que, la tacha formulada por la contraparte no prospera pues su declaración fue espontánea y congruente al tener conocimiento de los hechos por el cargo que ostentaba.

De los interrogatorios de parte, concluyó que ambos guardaban estrecha relación en cuanto a que el cargo de jefe de planeación financiera y el jefe de *business intelligence* eran cargos que estaban al mismo nivel jerárquico pero en diferentes áreas; a su vez, indicó que tampoco demostró que le fueran endilgadas más responsabilidades o funciones adicionales que ameritaran un aumento salarial equiparable al desprendible de nómina de Edgar López, ex empleado que desempeñó dicho cargo, quien devengaba un salario superior al del accionante, así como tampoco una afectación a su honor o a sus derechos como trabajador.

Precisó que la demandada nunca pactó u ofreció un aumento salarial que generara alguna expectativa, pues éste pretendía equipararse al nivel salarial con un extrabajador, sin acreditar los presupuestos de trabajo igual, salario igual: por último, adujo que el accionante si prestó sus servicios como jefe de planeación financiera empero, no se aportó una escala salarial definida que permita impartir alguna condena.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandante **RICARDO ANDRES MOR PIRABAN** presentó recurso de apelación para que se revoque la sentencia. Adujo que se debe tener en cuenta la nómina de la persona que estaba antes del demandante en el puesto de jefe de planeación, pues esta prueba demuestra que el salario devengado por el jefe de planeación era diferente al recibido por el jefe de *business*, pese a que la empresa quiso hacer ver que los dos cargos eran equivalentes y que hubo fue cambios horizontales, documento que no fue objeto de reproche o tacha por parte de la demandada (*Min. 24:34, archivo "22AudioAudienciaFallo20241114"*).

Mediante providencia del 21 de febrero de 2025, se aceptó el desistimiento del recurso de apelación, presentado por **UPL COLOMBIA S.A.S.** (*archivo "02SegundaInstancia" carpeta "C02ApelacionSentencia" archivo "07AutoAceptaDesestimioRec"*).

### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el apoderado de la demandada **UPL COLOMBIA S.A.S** solicitó la confirmación de la decisión.

### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO.**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

### **VI. PROBLEMA JURÍDICO.**

Le corresponde a la Sala determinar si se configuró un despido indirecto conforme con lo alegado en el recurso de apelación y los requisitos sustanciales previstos en la ley y jurisprudencia.

### **VII. CONSIDERACIONES**

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos: *i*) entre el demandante **RICARDO ANDRES MOR PIRABAN** y la empresa **UPL COLOMBIA S.A.S.** existió un contrato de trabajo a término

indefinido desde el 14 de septiembre de 2006 hasta el 06 de mayo de 2022, teniendo como última asignación salarial mensual de \$5.300.000 (pág. 1 a 3, *archivo "05Pruebas"*); **ii**) y mediante comunicación del 06 de mayo de 2022, el accionante presentó renuncia motivada, aduciendo causas imputables al empleador (pág. 11 a 15, *archivo "05Pruebas"*).

- **Sobre el despido indirecto y la renuncia.**

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, consagró las justas causas para terminar, de forma unilateral, el contrato de trabajo, tanto por el empleador como por el trabajador. Dicha norma establece el deber para quien finaliza unilateralmente en el contrato de manifestar a la otra parte, al momento de la extinción, la causal o motivo de dicha decisión, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales o motivos distintos, prohibición ratificada en el artículo 66 CST. Cuando es el trabajador el que termina la relación de trabajo alegando una de dichas causas ocurre lo que la doctrina denomina despido indirecto y procede el pago de la indemnización correspondiente.

Al efecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostiene que la indemnización por despido indirecto opera cuando el trabajador acredita dentro del proceso que presentó renuncia al empleador, señalando los hechos que dan lugar a la misma y exponiendo las razones o justas causas por las cuales considera que esta determinación es imputable al empleador, y prueba efectivamente su ocurrencia (Sentencia radicado 44155 del 26 de junio de 2012, SL1082-2020, SL4826-2020, SL417-2021 y SL745-2024, entre otras).

La misma Corporación ha precisado que la renuncia es una manifestación unilateral del trabajador para terminar el contrato de trabajo, de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, la cual puede ser nula si se acredita vicio del consentimiento (nulidad relativa) o cuando no se acreditan los requisitos para obligarse (nulidad absoluta) (sentencias Rad 22.482 del 30 de septiembre de 2004, SL3089-2014, SL18541-2017, SL3827-2020, SL4823-2020, SL1152-2023, entre otras).

- **Sobre la nivelación salarial**

El Convenio No. 100 de 1951 adoptado por la **OIT**, sobre igualdad de remuneración, ratificado por la República de Colombia por medio de la Ley 54 de 1962 y en vigencia en el ordenamiento jurídico interno desde el 07 de junio de 1993, establece que todos los Estados miembros deben garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Al efecto, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone el derecho de los trabajadores a recibir como remuneración la que corresponde a la labor desarrollada en condiciones de igualdad con quienes cumplen la misma función y con similar eficiencia. Con esta disposición el legislador fijó parámetros bajo los cuales un empleador puede hacer distinciones salariales entre trabajadores.

Sobre este punto se ha pronunciado reiteradamente la Corte Constitucional (CC SU519-97, T-369-16, T384-20) para definir que sólo cuando existen diferencias objetivas entre los empleados que cumplen la misma función se podrá disponer un salario diferencial<sup>1</sup>, razones que la Constitución Política, en el artículo 53, definió al establecer el principio de igualdad salarial como el derecho que tienen los trabajadores a recibir una *“remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo”*.

Así mismo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado reiteradamente que quien pretende una nivelación salarial por aplicación del principio a trabajo igual salario igual, debe demostrar que existe otro trabajador en el mismo cargo con similitud de funciones y eficiencia (*que se asimila a los conceptos de «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza»*), lo que se traduce, según la Corte, en que si dos trabajadores exhiben, en la práctica, similar conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridos para desempeñar apropiadamente el mismo trabajo, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, deberían ser retribuidos igual (CSJ SL16217-2014, SL17462-2014, SL1739-2023). Por tanto, sostiene la misma Corporación, si el

trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre el trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador justificar la razonabilidad de ese trato (CSJ SL17462-2014, SL3165-2018). Y respecto de vinculaciones laborales generadas antes de la vigencia del artículo 7° de la Ley 1496 de 2011, que modificó el artículo 143 del CST, el máximo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria también refiere que en esos casos se invierte igualmente la carga de la prueba, por lo que al actor solo le incumbe acreditar el trato discriminatorio y al empleador, justificar las razones de este (CSJ SL17462-2014 y SL3165-2018).

Ahora, la misma Corporación sostiene que, si la igualdad salarial reclamada se edifica en un escalafón, le bastará al trabajador probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial, pero no será indispensable probar la eficiencia laboral (CSJ SL Rad). 41418-2012, SL15023-2016 y SL14349-2017, entre otras).

### **CASO CONCRETO**

El escrito de renuncia presentado por **RICARDO ANDRES MOR PIRABAN**, de fecha 06 de mayo de 2022 (*pág. 14, archivo "05Pruebas"*) se estructura sobre una presunta desmejora en sus condiciones laborales con la propuesta formal de ascenso al cargo de jefe de planeación financiera, según correo electrónico del 05 de mayo de 2022. En el referido correo se indicó, grosso modo, que, dadas las mayores responsabilidades con el nuevo cargo, su desempeño y resultado positivo durante más de 15 años, dicho cambio implicaba una mejora de su posición salarial, pero que recursos humanos le informó que el salario se mantendría igual (*pág. 5 y 6, archivo "01DemandaAnexosActaReparto"*)

Respecto a la indemnización por despido indirecto, se reitera que según el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde a la parte actora demostrar las causas imputables al empleador como justificativas del rompimiento del vínculo contractual pero solo las manifestadas para la extinción del vínculo, pues según el párrafo de la citada norma, no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos posteriormente.

En el recurso, la parte actora cuestiona que no se haya tenido en cuenta el comprobante de nómina de la persona que ocupó el cargo de jefe de planeación, antes del demandante, pues en este se refleja que el salario de esta jefatura era mayor a la del jefe de *business intelligence*.

Revisado el plenario se tiene que **RICARDO ANDRES MOR PIRABAN** se venía desempeñando como jefe de *business intelligence* en **UPL COLOMBIA S.A.S.**; no obstante, mediante comunicación del 21 de abril de 2022, la empresa le notificó al demandante que a partir del 1° de mayo de 2022, el nuevo cargo sería el de jefe de planeación financiera, con las mismas condiciones salariales (*pág. 4, archivo “01DemandaAnexosActaReparto” y pág. 10, archivo “05Pruebas”*).

**RICARDO ANDRES MOR PIRABAN** en el interrogatorio confesó que aceptó el nuevo cargo, pero como un ascenso, no obstante, que el 05 de mayo de 2022 rehusó la designación; señaló que, aunque los dos cargos de jefaturas se encuentran en el mismo nivel, el jefe de planeación tiene mayores responsabilidades (*min. 19:29, archivo “15ActaAudiencia20240911”*). Y el representante legal de la demandada no confesó aspectos que pudieran beneficiar a la parte actora, porque en su relato reiteró los aspectos señalados en la contestación de demanda (*min. 09:00, archivo “15ActaAudiencia20240911”*).

En consecuencia, para la Sala desde un principio el actor tenía certeza que el cambio de jefatura no implicaba la modificación del salario devengado para 2022, tampoco demostró que se le plantera propuesta económica para desempeñar el nuevo rol, que permitiera realizar un análisis diferente al adelantado por el Juzgado.

Y aunque se allegó con la demanda copia del comprobante de nómina de noviembre de 2021 a nombre de Edgar Mauricio López Sandoval, como jefe de planeación financiera en **UPL COLOMBIA S.A.S.**, donde consta que para ese periodo devengó la suma de \$6.810.382 (*pág. 13, archivo “01DemandaAnexosActaReparto”*), esto es, superior al que devengaba el demandante al momento en que le notificaron que se iba a desempeñar en ese cargo (\$5.300.000), esa sola circunstancia no le garantizaba al trabajador que iba a recibir similar o idéntico monto que su antecesor.

Lo anterior porque la nivelación salarial no opera, de acuerdo con lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, bajo la simple comprobación de identidad de cargos o puestos de trabajo, se requiere, en cada caso, verificar la antigüedad, la experiencia, la capacitación, la adaptación al medio, la iniciativa, la constancia y sentido de responsabilidad demostrado en el ejercicio del cargo. Para determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor se requiere que ambos desempeñen el mismo “*puesto*”, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia -no es suficiente con acreditar que un trabajador desempeña formalmente el mismo cargo de otro- (CSJ SL1739-2023).

Para este fin el demandante debía acreditar, según la línea jurisprudencial, tres aspectos fundamentales: **i)** la identidad de funciones con referencia a la persona mencionada, con trabajos equivalentes; **ii)** la igualdad en condiciones de eficiencia, en el desempeño del mismo oficio respecto de la persona que percibía mejor remuneración salarial y **iii)** la realización en igual cantidad y calidad de trabajo respecto del trabajador comparado.

Ahora, si se pretendía un equilibrio remuneratorio edificado en la existencia de una escala salarial le correspondía a la parte demandante acreditar que ocupó el cargo de jefe de planeación y la existencia de la escala salarial dónde se determinara el sueldo asignado para ese cargo, con el fin de verificar las condiciones en que éstas fueron fijadas, si se encontraban diferenciadas por variables como antigüedad, estudios, responsabilidad, entre otros, que denotaran un trato desigual o discriminatorio en su contra por parte del empleador.

En este juicio no se acreditaron las variables de igualdad en condiciones de eficiencia, cantidad y calidad de trabajo respecto del empleado objeto de comparación, ni siquiera la experiencia y antigüedad de éste ejerciendo el cargo de jefe de planeación; tampoco se demostró la escala salarial pregonada por la parte actora, aspecto sobre el cual no hubo confesión en la contestación ni en el interrogatorio. Lo anterior, se acompasa con el testimonio de Natalia Diaz Caycedo, gerente de recursos humanos en la demandada, quien relató que al interior de la compañía no existen bandas salariales, que las dos jefaturas tienen el mismo nivel jerárquico y que para el cargo de jefe de planeación estratégica se requería

conocimiento de inglés, requisito específico que el actor no cumplía (*min. 29:12, archivo "15ActaAudiencia20240911"*).

Por lo tanto, no se observa que con la decisión adoptada por la compañía de cambiar de jefatura al demandante le haya causado un perjuicio o que corresponda a un trato discriminatorio o inequitativo para soslayar sus derechos, lo que descarta el planteamiento del recurrente.

En consecuencia, al no demostrarse todas las variables citadas, el actor no está en una situación igual o similar para efectos remuneratorios en los términos del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, razón suficiente para confirmar la decisión absolutoria sobre este concepto.

Sin costas en segunda ante su no causación.

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en segunda instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá

Sala Laboral

**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 14-2021-00266-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve el recurso de apelación interpuesto por **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.**, contra la sentencia del 29 de noviembre de 2024, proferida por el Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de Bogotá, que declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, condenó a la demandada al pago de prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, indemnización moratoria, intereses moratorios, reliquidación de aportes pensionales, costas procesales y absolvió de las demás pretensiones (*min. 32:15, archivo "36AudienciaArt80CPTylaSS20241129"*).

**I. ANTECEDENTES**

● **DEMANDA.**

**JAVIER MAURICIO ROJAS DALLOS** llamó a juicio a **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.** con el propósito de que se declare que existió un contrato de trabajo desde el 12 de diciembre de 2018 hasta el 27 de diciembre de 2019; en consecuencia, se condene a la empresa al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte y alimentación, indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, sanción por no consignación de cesantías a un fondo, aportes a seguridad social, indemnización Ley 244 de 1995, 20 SMLMV por daño moral, ultra y extra *petita*, costas y agencias en proceso.

Como fundamento fáctico indicó que se vinculó con **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.** como técnico instalador, en forma interrumpida

desde el 12 de diciembre de 2018 hasta el 27 de diciembre de 2019, siendo vinculado por medio de contrato de prestación de servicios, percibiendo como remuneración mensual la suma de \$1.970.200; cumplió las actividades acordadas con el contratista, las cuales fueron orientadas bajo la plataforma ETA DIRECT perteneciente a la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá ETB (pág. 2 a 15, archivo “02EscritoDemanda” y “15SubsanacionDemanda”).

## • CONTESTACIÓN DEMANDA

**SILEC COMUNICACIONES S.A.S.** se opuso a las pretensiones, alegando que lo suscrito con el demandante fue un contrato de prestación de servicios, bajo la aquiescencia y buena fe contractual, con expresa constancia que el objeto del contrato y las obligaciones derivadas del mismo son estrictamente civil y no laboral, puesto que nunca se dieron los presupuestos legales del artículo 23 del CST, ni la presunción del artículo 24 *ibidem*; no aceptó ninguno de los hechos y formuló las excepciones de *prescripción*, inexistencia de contrato de trabajo, inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, buena fe contractual en la ejecución de las obligaciones pactadas y la innominada o genérica (pág. 1 a 13, archivo “20MemorialContestaciónDemanda”).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

(Min. 32:15, archivo “36AudienciaArt80CPTylaSS20241129”)

El 29 de noviembre de 2024, el Juzgado 14° Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

**“(…) PRIMERO: DECLARAR** que entre el demandante **JAVIER MAURICIO ROJAS DALLOS** y la demandada **SILEC COMUNICACIONES S.A.S** existió contrato de trabajo que tuvo vigencia entre el 1° de diciembre de 2018 y el 27 de diciembre de 2019.

**SEGUNDO:** Como consecuencia de lo anterior, **CONDENAR a SILEC COMUNICACIONES S.A.S** a pagar al demandante las siguientes sumas de dinero:

- A. \$1.286.667 por concepto de cesantías
- B. 165.551 por concepto de intereses a las cesantías
- C. 643.333 por concepto de vacaciones, suma de que debe pagarse debidamente indexada, desde que se hizo exigible y hasta cuando se verifique el respectivo pago.
- D. \$1.286.667 por concepto de prima de servicios,
- E. \$1.164.384 por concepto de auxilio de transporte.
- F. La suma de \$28.800.000 a título de sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, calculada entre 28 de diciembre de 2019 y 28 de diciembre de 2021, a razón de

*\$40.000 diarios, y a partir de la iniciación del mes de 25, 28 de diciembre de 2021, en adelante debe pagar la demandada intereses de mora en los términos que señala el artículo 65 del Código Sustantivo Laboral (sic) sobre lo que adeuda por concepto de prestaciones sociales y hasta que se efectuó el pago total.*

*G. Se condena a la demandada a trasladar a la AFP PROTECCIÓN S.A. donde se encuentra actualmente vinculado el demandante, el capital correspondiente a la diferencia del aporte en pensión generada entre las sumas pagadas por ese concepto y las que se debieron pagar con un Ingreso Base de Cotización de \$1.200.000, desde 1 de diciembre de 2018 y hasta 27 de diciembre de 2019, a través del respectivo cálculo actuarial que al efecto elabore la entidad administradora de pensiones.*

**TERCERO: ABSOLVER** a la parte demandada de las restantes pretensiones incoadas por el demandante.

**CUARTO: DECLARAR** no probada las excepciones propuestas por la parte demandada.

**QUINTO: CONDENAR** en costas de la acción a la demandada, oportunamente se tasarán (...)

Como sustento de la decisión la Juez expresó que **JAVIER MAURICIO ROJAS DALLOS** en diciembre de 2018, firmó un contrato de prestación de servicios con la empresa **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.**, como técnico instalador, con una remuneración de \$1.200.000, aspecto que se constata con la certificación allegada al plenario y lo aceptado por la representante legal de la demandada en el interrogatorio, con lo cual se acredita la prestación del servicio y surge viable la presunción de subordinación del artículo 24 del Código Sustantivo del trabajo, presunción que no fue desvirtuada por la pasiva.

En contraste, precisó que existen elementos que apoyan la versión del demandante, quien afirma que debía cumplir un reglamento interno, registrar horarios de entrada y salida, acatar órdenes directas y hacer presencia diaria, lo que demuestra la existencia de subordinación jurídica. El testimonio de Leonardo Fabio Garzón Gutiérrez demuestra que el accionante no actuaba con autonomía, ya que era supervisado por **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.**, debía cumplir horarios y entregar herramientas al final de la jornada, era controlado a través de las firmas de planilla. Aunque la demandada dijo que las órdenes venían de ETB, no lo probó, y, además, el contrato entre ETB y **SILEC** indican que esta última sí tenía control sobre el personal.

En consecuencia, declaró la existencia del contrato, declaró no probada la excepción de prescripción, ordenó el reconocimiento de prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, reliquidación de aportes pensionales; negó auxilio de alimentación al no encontrarlo

obligatorio y la indemnización de la Ley 244 de 1995 al señalar que esta únicamente se aplica a servidores públicos. Respecto de la indemnización moratoria la estimó viable al sostener que la empresa hizo uso indebido del contrato de prestación de servicios. Y aunque no quedó en la parte resolutive de la sentencia, en la parte motiva estableció la obligación de pago de la sanción por no consignación de cesantías a un fondo respecto de las causadas en el año 2018, por la suma de \$12.480.000.

### III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada **SILEC COMUNICACIONES** adujo que la empresa siempre actuó de buena fe y que la relación con el demandante **JAVIER MAURICIO ROJAS** fue regida por un contrato de prestación de servicios, no uno de carácter laboral. Alega que la parte actora no logró probar el contrato de trabajo, no hubo subordinación ni salario como prestación de servicios, lo que hubo fue coordinación con el contratista para los servicios para el cliente ETB; además, las órdenes de trabajo provenían directamente de la empresa ETB, propietaria de las herramientas y la plataforma ETA DIRECT para asignar tareas. Aunque la empresa tenía un contrato de servicios con la empresa ETB, quienes eran los dueños de los de los implementos y las herramientas de trabajo, entregados en comodato a la empresa, negó la existencia del elemento de la subordinación, reglamento interno o control horario por parte de **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.**, y considera que el interrogatorio del demandante y el testimonio recaudado fueron acomodados para simular una relación laboral. Por tanto, sostiene que no debe reconocerse una relación de trabajo ni el pago de prestaciones sociales, dada la buena fe de la empresa, por lo que solicitó que se revoque la sentencia de primera instancia (*min. 36:15 archivo "36AudienciaArt80CPTylaSS20241129"*).

### IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.

Durante el traslado del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el apoderado de **SILEC COMUNICACIONES S.A.S** reiteró los argumentos expresados en el recurso para obtener la revocatoria del fallo.

## **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

## **VI. PROBLEMA JURÍDICO**

Le corresponde a la Sala determinar si entre el demandante **JAVIER MAURICIO ROJAS DALLOS** y la demandada **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.** existió un contrato de trabajo; en consecuencia, si proceden las condenas impuestas por concepto de prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, aportes pensionales, indemnización moratoria y sanción por no consignación de cesantías, conforme con lo alegado en el recurso de apelación y los requisitos sustanciales previstos en la ley y jurisprudencia para ello.

## **VII. CONSIDERACIONES**

En el presente asunto no hay controversia que **JAVIER MAURICIO ROJAS DALLOS** estuvo vinculado con **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.** mediante un contrato de prestación de servicios hasta el 27 de diciembre de 2019, donde se desempeñó como técnico instalador (*pág. 57 a 62, archivo "04Pruebas"*).

### **- Sobre la existencia del contrato de trabajo.**

El artículo 53 Constitucional, consagró la prevalencia de la realidad sobre las formas en el ámbito laboral; por su parte, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo - CST señaló que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar su servicio personal a otra persona bajo su continua dependencia o subordinación a cambio de un salario; a su vez, el artículo 23 del CST, establece que los elementos esenciales del contrato de trabajo son la actividad personal, la continua subordinación y un salario como retribución del servicio, por lo que una vez reunidos dichos elementos existe el contrato y no deja de serlo por el nombre que se le dé ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen.

Al respecto, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagró la presunción legal de que todo trabajo personal lo rige un contrato de trabajo. Conforme la anterior norma, la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ ha determinado que incumbe al promotor del proceso acreditar la sola prestación personal del servicio para beneficiarse de dicha presunción, correspondiendo a la parte pasiva desvirtuarla acreditando que no se cumplen los elementos restantes, a saber, remuneración y subordinación, por cuanto de no hacerlo procede la declaratoria del contrato de trabajo, conforme reiteró recientemente en las sentencias SL1166 de 2018, SL2480 de 2018, SL1676 de 2019, SL2608 de 2019, SL728 de 2021, entre otras.

Igualmente, la misma Corporación ha reiterado que es fundamental determinar si existió o no subordinación, entendida como la facultad de exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponer reglamentos. Para ello, debe valorarse si la actividad se ejerció o no de forma autónoma e independiente, sin que las instrucciones para desarrollar actividades, coordinar horarios, solicitar informes o medidas de supervisión o vigilancia impliquen necesariamente la subordinación laboral, siempre y cuando con las mismas no se desborde la autonomía e independencia de quien no es trabajador (CSJ SL5544-2014, SL2608-2019, SL4143-2019 y SL1111-2022).

El máximo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria sostiene que para configurar la existencia de un contrato de trabajo no es indispensable la demostración plena de los tres elementos denominados esenciales en el referido artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, pues bastaría la demostración efectiva de la prestación del servicio para que el contrato de trabajo se presuma. Situación diferente es que, para condenar, las partes tienen cargas mínimas probatorias a efectos de obtener las consecuencias jurídicas que pretenden, tales como los extremos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario si se alega, y demás hechos que se enarbolan como causa de las pretensiones demandadas (SL Rad.42167 y SL3126 de 2021). No obstante, la misma Corte refiere que los jueces del trabajo deben procurar desentrañar de los medios probatorios los extremos temporales de la relación laboral, que se podrían dar por establecidos en forma aproximada, cuando se tenga seguridad sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular o conceder los derechos laborales o sociales que legalmente le correspondan

al trabajador (CSJ SL rad. 25580 de 2006, SL42167 de 2012, SL905-2013 y SL14032-2016, entre otras).

- **Sobre los indicios de relación de trabajo subordinada consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).**

Sobre este punto, la Recomendación 198 de 2006 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, referida a la relación de trabajo<sup>1</sup>, exhorta a los Estados a “*luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho*”. Además, que la existencia de una relación de trabajo “*debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes*”.

Frente a este tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias SL1439-2021 y SL3436 de 2021, entre otras, ha insistido que solo algunos de los indicios o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho artículo hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo.

La anterior regla jurisprudencial ha sido ratificada en las sentencias SL3345 de 2021, SL3695 de 2021, SL3777-2022, SL3070-2023 y SL994-2024, entre otras. En dichas providencias, la H. CSJ indicó que el artículo 23 CST consagró como “*indicios de determinación de relación subordinada*” el cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo y

la imposición de reglamentos, pero existen otros indicios recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, a saber:

- a.** Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479 de 2020).
- b.** La exclusividad (SL460 de 2021).
- c.** La disponibilidad del trabajador (SL2585 de 2019).
- d.** La concesión de vacaciones (SL6621 de 2017).
- e.** Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555 de 2015).
- f.** Cierta continuidad del trabajo (SL981 de 2019).
- g.** El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981 de 2019).
- h.** La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344 de 2020).
- i.** El suministro de herramientas y materiales (SL981 de 2019).
- j.** Que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479 de 2020).
- k.** El desempeño de un cargo de la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010; SL2885 de 2019).
- l.** La terminación libre del contrato (SL6621 de 2017).
- m.** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479 de 2020; SL5042 de 2020).

Finalmente, en la sentencias SL3436 de 2021 y SL3777-2022 se analizó el criterio de integración del trabajador en la organización de la empresa, concluyendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo indicio de subordinación que el empresario organice, de manera autónoma, sus procesos productivos e inserte al trabajador, dirigiendo y controlando su labor en pro de sus fines empresariales, ya que si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una estructura propia, medios de producción, especialización y recursos, se infiere que carece de autonomía propia de quien *realiza libremente un trabajo para un negocio*, siendo que en realidad *aporta su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro*.

### **CASO CONCRETO**

Bajo los anteriores lineamientos normativos y jurisprudenciales, la Sala confirmará la decisión de primera instancia que declaró la existencia de un contrato de trabajo, pues revisado el material probatorio allegado y

recaudado en el juicio, se concluye que el demandante demostró haber prestado servicios personales a favor de **SILEC COMUNICACIONES**, razón por la cual operó la presunción legal del elemento subordinación, como indiciario de la existencia de un contrato de trabajo, presunción que no logró ser desvirtuada por la parte pasiva.

En procesos como el que nos ocupa, dada la presunción legal de existencia del contrato de trabajo, al demandante que alega su ocurrencia le bastará con demostrar la prestación de servicios personales en favor del demandado, pues la carga de desvirtuar el hecho presunto (la subordinación) corresponde a éste, para lo cual deberá aportar al proceso evidencia de la cual se pueda obtener certeza judicial sobre autonomía técnica y directiva del contratista en el servicio ejecutado; es decir evidencia clara de ausencia de subordinación. Este elemento del contrato de trabajo implica para el empleador la posibilidad de impartir órdenes al trabajador sobre modo, tiempo, lugar, y cantidad de labor.

En efecto, no fue objeto de la controversia la prestación personal del servicio del demandante a **SILEC COMUNICACIONES**; se acredita con el contrato de prestación de servicios allegado al proceso, así como con la certificación expedida por la entidad accionada el 23 de enero de 2020 (*pág. 57 a 62, archivo "04Pruebas"*).

El argumento de defensa de **SILEC COMUNICACIONES** siempre se dirigió a que el demandante ejerció su labor de manera independiente y autónoma y que dicho tipo de contratación se encuentra autorizado por la ley. Nada pertinente a desvirtuar la presunción de subordinación prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por el contrario, los dichos del testigo Leonardo Fabio Garzón Gutierrez (*min 23:33, archivo "34AudienciaArt80CPTylaSS20241113"*), reafirman lo señalado por **JAVIER MAURICIO ROJAS DALLOS** (*min 15:56, archivo "34AudienciaArt80CPTylaSS20241113"*), y evidencian que la prestación del servicio del accionante estuvo marcado por la subordinación, pues además de señalar que trabajaban como contratistas de la entidad demandada, que debían cumplir horario y que, aunque las ordenes de trabajo se generaban directamente a través de un aplicativo de ETB, siempre había una persona de SILEC que estaba supervisando las actividades, sin

que sus afirmaciones sean sospechosas o de animadversión, pues narró lo que le constó mientras estuvo vinculado con la accionada.

No se puede pasar por alto que **JAVIER MAURICIO ROJAS DALLOS** fue contratado para prestar el servicio como técnico integral de servicios masivos y corporativos para ETB en la red de cobre, fibra y fite, como se consignó en la cláusula primera del objeto del contrato (*pág. 27, archivo “20MemorialContestacionDemanda”*), de lo que se desprende la existencia previa de un contrato comercial entre **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.** y la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. ESP, y así se aceptó en la contestación de la demanda.

**SILEC COMUNICACIONES S.A.S.** es una sociedad constituida 18 de octubre de 2011 que tiene por objeto social, entre otras actividades, *“la explotación, mantenimiento o facilitación del acceso a los servicios para la transmisión de voz, datos, texto, sonido y video utilizando infraestructura de telecomunicaciones alámbrica o inalámbrica o satelital; diseño, construcción, instalación, y mantenimiento de redes internas, y/o externas, manejo de equipos, centrales telefónicas, modernización de distribuidores y/o puntos de venta (incluyendo cambios de colocación de cables, tecnología y estructuras de bastidores) montaje y colocación de urbas construcción de mdfs y migración de unidades remotas, atender requerimientos en el área de instalaciones de líneas de abonados ya sea línea básica, agenciamiento único, pbx y tramites como traslados, reinstalaciones e instalaciones masivas...”* (*pág. 2, archivo “04Pruebas*).

De lo anterior se deduce que la actividad que desarrolló el demandante no fue autónoma e independiente, no se servía de sus propios medios, se supeditó a la atención de los clientes de la ETB, usuario comercial de SILEC, utilizaba los elementos de trabajo entregados por SILEC y en general desempeñó funciones complementarias, conexas o útiles para el desarrollo del objeto social de la empresa demandada y cumplir el contrato comercial de servicios masivos y corporativos que celebró SILEC con la ETB. Si bien la Constitución y la ley facultan al empresario para desarrollar libremente sus actividades, las mismas deben sujetarse y cumplirse bajo el estricto respeto del ordenamiento jurídico. Además, **SILEC COMUNICACIONES S.A.S.** no presentó pruebas documentales ni testimoniales para enervar la presunción legal aplicada en su contra.

Se resalta que el uso de la plataforma digital ETA DIRECT por parte del actor para la atención de los casos de los clientes de ETB, no es un sugestivo de autonomía e independencia, al contrario, esto demuestra el control del trabajo que tenía SILEC, pues a través de este sistema se generaban las órdenes de trabajo diario del accionante, lo que obligaba a **JAVIER MAURICIO** a estar conectado para atender los diferentes requerimientos, sin que se demostrara que era optativo del actor vincularse a la aplicación para la atención de los servicios que prefiriera.

En relación con los indicios sobre la existencia de la subordinación contenidos en los convenios de la **OIT**, en este caso confluyen diferentes indicios que ratifican y determinan la existencia de un contrato de trabajo. A modo de ejemplo, el servicio prestado según el control y supervisión de otra persona (SL4479 de 2020), la exclusividad del servicio (SL460 de 2021), la realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344 de 2020), el suministro de herramientas y materiales (SL981 de 2019), el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981 de 2019), entre otros, lo que descarta teoría del caso planteada por accionada en el recurso.

Así las cosas, en aplicación del artículo 53 Constitucional que dispone la primacía de la realidad sobre las formalidades, se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto declaró la existencia de una relación laboral. La consecuencia de la declaratoria del contrato de trabajo conlleva al reconocimiento de prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales exigibles por el tiempo en que se ejecutó la relación laboral.

Como los extremos temporales, el salario y los montos reconocidos por primas de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, auxilio de transporte y reliquidación de aportes pensionales, no fueron controvertidos por las partes, la Sala se releva de su estudio en aplicación del principio de consonancia. Lo mismo ocurre con las pretensiones que no fueron reconocidas.

- **Sobre la indemnización moratoria y sanción por no consignación de las cesantías.**

El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, define el pago de un día de salario por cada día de mora para el empleador que incumple con el

pago de los salarios y prestaciones de sus trabajadores a la terminación del contrato de trabajo. Por su parte, el inciso 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece que cuando el empleador no consigne las cesantías a un fondo en un plazo máximo hasta el 15 de febrero de cada año deberá pagar un día de salario por cada día de mora.

Al efecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que dado el carácter sancionatorio de estas disposiciones, su aplicación no procede de forma automática, sino que es necesario acreditar la mala fe del empleador en su comportamiento omisivo, pues éste puede aportar razones serias, satisfactorias y justificativas de su conducta para que no proceda dicha condena, así lo reiteró esta Corporación en las sentencias SL16884 de 2016, SL3936 de 2018, SL2823 de 2019, SL5595 de 2019, SL2873 de 2020, SL3564 de 2021, entre otras.

El mismo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria ha indicado, de manera pacífica, que si el trabajador devengó un salario superior a Un (1) SMLMV, el contrato de trabajo terminó en vigencia de la Ley 789 de 2002 y se radicó la demanda posterior a los 24 meses, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, sino que el empleador deberá pagar al trabajador los intereses moratorios a la tasa máxima señalada por la Superintendencia Financiera de Colombia para los créditos de libre asignación, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico y hasta tanto se efectúe el pago de los conceptos adeudados (CSJ SL36577-2010, SL46385-2012, SL685-2013, SL10632-2014 y SL3274-2018).

Igualmente, esa Alta Corte ha precisado que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación del valor pleno del auxilio de cesantía, como por su aporte deficitario o parcial (SL403-2013 SL4260-2020, SL417-2021, entre otras).

Bajo este precedente jurisprudencial y una vez revisado todo el expediente, el Tribunal confirmará la sentencia de primera instancia en cuanto accedió a estas condenas, por cuanto la sola presencia del contrato de prestación de servicios, que al decir de la demandada le impedían jurídicamente reconocer las acreencias deprecadas y que edifican una presunta buena fe, no constituyen razón eximente de la sanción moratoria;

precisamente, ese actuar irregular se utilizó con la finalidad de encubrir la verdadera relación de trabajo subordinada que lo ligó con el demandante. Ningún elemento de persuasión aportó para demostrar que la contratación del actor se sujetó en estricto sentido a los parámetros descritos para una relación de carácter civil. Por el contrario, la suscripción del contrato de prestación de servicios demuestra la intención de ocultar el vínculo subordinado (CJS SL2809-2019, SL3397-2020 y SL3291-2021).

Como los montos calculados y reconocidos por el Juez por estos conceptos no fueron cuestionados, la Sala se releva de su estudio.

Sin costas en segunda instancia ante su no causación.

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

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, por lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 19-2018-00313-02**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Quinta de Decisión a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la **ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A**, en contra de la sentencia del 08 de octubre de 2024, proferida por el Juzgado Cuarenta y Tres (43) Laboral del Circuito de Bogotá, que condenó a la demandada a reconocer y pagar a favor del demandante **JOSÉ JAIRO JARAMILLO NIETO** una pensión de invalidez a partir del 19 de noviembre de 2016, junto con el retroactivo pensional hasta el 30 de septiembre de 2024 e intereses moratorios y absolvió a las vinculadas **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES** y **CIEMSA S.A.S.** de las pretensiones incoadas en su contra. (min. 31:02 *archivo “36GrabacionAudiencia20241008”*).

**I. ANTECEDENTES**

- **DEMANDA** (pág. 4 a 9, 41 y 42, *archivo “01ExpedienteDigital”*).

**JOSÉ JAIRO JARAMILLO NIETO**, llamó a juicio a **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.** con el fin de que se le reconozca y pague una pensión de invalidez a partir del 22 de diciembre de 2016, junto con el correspondiente retroactivo pensional, intereses moratorios, indexación, extra y ultra *petita*, costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó que inició una relación laboral con la empresa **CIEMSA S.A.S.** desde el 11 de mayo de 2016 desempeñando las labores de peón agropecuario, forestal, pesquero (oficios varios), la cual finalizó el 30 de septiembre de 2017. El 19 de noviembre de 2016, en el desarrollo de sus funciones en su lugar de trabajo, sufrió un accidente, donde se enredó con un elemento del suelo, provocando que se cayera, ocasionando la pérdida inmediata y total de su ojo izquierdo.

Con ocasión a lo anterior, mediante Dictamen No. 11819 emitido por la **ARL AXA COLPATRIA S.A** con fecha del 07 de febrero de 2017, determinó una Pérdida de Capacidad Laboral del 79.90%, cuyo origen fue un accidente de trabajo y fecha de estructuración de la invalidez del 22 de diciembre de 2016. Por tanto, de acuerdo con los artículos 9 y siguientes de la Ley 776 de 2002, es merecedor de la pensión de invalidez, por lo que el 21 de abril de 2017 solicitó a la **AXA COLPATRIA S.A** el reconocimiento y pago de la prestación económica, en razón a que cumple con todos los requisitos para su reconocimiento.

● **CONTESTACIÓN DEMANDA.**

**AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.** se opuso a todas las pretensiones incoadas en su contra. Aceptó los hechos referentes a la existencia del Dictamen No. 11819 con fecha del 07 de febrero de 2017, indicando que el origen de la invalidez es de origen común por padecer antecedentes de *Glaucoma juvenil en el ojo izquierdo*, y a la radicación de solicitud de reconocimiento pensional. Formuló las excepciones de antecedentes de pérdida de capacidad laboral del demandante por enfermedad común, cobro de lo no debido, falta de prueba de los requisitos legales para acceder al derecho pretendido, prescripción y genérica (pág. 58 a 62 archivo “01ExpedienteDigital”).

Mediante auto del 17 de mayo de 2019, se vinculó como litisconsorte necesario a **COLPENSIONES** y a la sociedad **CIEMSA S.A.S.** (pág. 76 a 77 archivo “01ExpedienteDigital”).

**COLPENSIONES** se opuso a las pretensiones de la demanda y no aceptó ninguno de los hechos, toda vez que el derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez del demandante por accidente de origen laboral está a cargo de la AR demandada. Propuso las excepciones de carencia de causa para demandar, buena fe, no configuración del derecho al pago de intereses moratorios ni indemnización moratoria, legitimación por pasiva, no procedencia al pago de costas en instituciones administradoras de seguridad social del orden público, presunción de la legalidad de los actos administrativos, prescripción e innominada o genérica (pág. 80 a 93 archivo “01ExpedienteDigital”).

Mediante auto del 15 de noviembre de 2022, se tuvo por no contestada la demanda por el litisconsorte **CIEMSA S.A.S.** (archivo "05AutoFijaFecha").

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (min. 31:02 archivo "36GrabacionAudiencia20241008")**

El 08 de octubre de 2024, el Juzgado 43 Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

*"(...) PRIMERO: CONDENAR a la ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A, a reconocer y pagar a favor del señor JOSE JAIRÓ JARAMILLO NIETO identificado con cédula de ciudadanía No. 10.186.688 la pensión de invalidez a partir del 19 de noviembre de 2016, en cuantía inicial equivalente en (1) un salario mínimo legal mensual vigente, que para el año 2016 ascendía a la suma de \$689.455 y por 13 mesadas al año, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído. SEGUNDO: CONDENAR a la ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A, a reconocer y pagar a favor del señor JOSE JAIRÓ JARAMILLO NIETO como retroactivo pensional causado desde el 19 de noviembre de 2016 al 30 de septiembre de 2024, la suma \$95.582.617 el cual deberá ser pagado junto con los intereses moratorios previstos en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993, sobre cada una de las mesadas pensionales causadas a partir del 21 de junio de 2017 y hasta que se haga efectivo el pago del retroactivo pensional. TERCERO: AUTORIZAR a la ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., a deducir del valor de las mesadas pensionales, el monto de los aportes correspondientes al sistema general de seguridad social en salud, con destino a la EPS a la que se encuentre afiliado el actor, o a la que escoja, en caso de no estar vinculado. CUARTO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones de cobro de lo no debido, falta de prueba de los requisitos legales para acceder al derecho pretendido, prescripción, formuladas por ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. De otra parte, DECLARAR PROBADAS las excepciones de carencia de causa para demandar a mi representada, buena fe, no configuración del derecho al pago de intereses moratorios ni indemnización moratoria, falta de legitimación en pasiva, no procedencia al pago de costas en instituciones administradoras de seguridad social del orden público, presunción de legalidad de los actos administrativos, formuladas por COLPENSIONES, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. Y NO PROBADAS las de antecedentes de pérdida de capacidad laboral del demandante por enfermedad común, falta de prueba los requisitos legales para acceder al derecho pretendido y prescripción, conforme lo expuesto en la parte motiva de este proveído. QUINTO: ABSOLVER a las vinculadas ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES -COLPENSIONES y CIEMSA S.A.S de las pretensiones, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia. SEXTO: CONDENAR a la demandada ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A y a favor del demandante al pago de las costas del proceso. TÁSENSE por secretaría incluyendo como agencias en derecho la suma de \$2.600.000. (...)"*

El Juzgado fijó como problema jurídico, determinar si al demandante le asiste el derecho al reconocimiento y pago de una pensión por invalidez a cargo de la **ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.** o de la

vinculada **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES**. En caso afirmativo, si hay lugar al pago del retroactivo pensional y si hay lugar al incremento anual intereses moratorios de que trata el artículo 141 de la ley 100 de 1993.

Para resolver, la Juez indicó que, de acuerdo con el Dictamen proferido por **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A** el 07 de febrero de 2017, el demandante tuvo una pérdida de capacidad laboral del 79.90% de origen laboral, con fecha de estructuración del 22 de diciembre de 2016; a su vez que en el dictamen No. 10186688 - 9301 de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA de fecha 23 de agosto de 2024, igualmente se concluyó que el demandante presenta una pérdida de capacidad laboral del 79.90% de origen laboral, con la diferencia de que la fecha de estructuración lo fue el 19 de noviembre de 2016, fecha en la cual, el demandante sufrió un accidente de origen laboral, que tuvo como consecuencia la pérdida total de su ojo izquierdo, siendo diagnosticado con ceguera en ambos ojos. Y, a pesar de que la defensa de la demandada se fundamentó en que el origen de la discapacidad del demandante era de origen común debido a que el actor tenía antecedentes de que en su infancia tuvo que ser intervenido quirúrgicamente para el procedimiento de *enucleación del ojo derecho*, dicha situación no le ocasionó una pérdida de capacidad laboral total como en este caso, lo que sólo ocurrió hasta la fecha en que infortunadamente sufrió el accidente laboral en el que perdió la visión de su ojo izquierdo, lo cual le ocasionó la pérdida de capacidad laboral superior al 50% el 19 de noviembre de 2016.

Debido a lo anterior, la *a quo* reconoció la pensión de invalidez en favor del demandante en una mesada equivalente a un (1) SMLMV, con base en el artículo 10 de la Ley 776 de 2002, junto con el pago del retroactivo pensional causado a partir del 19 de noviembre de 2016. De la misma manera, accedió al reconocimiento y pago de los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993 a partir del 21 de junio de 2017.

Finalizó indicando que no hay lugar a declarar la excepción de prescripción, toda vez que el demandante elevó reclamación administrativa el 21 de abril de 2017, la demanda fue presentada el 28 de mayo de 2018 y fue admitida el 17 de julio de 2018, por lo que no transcurrió el término de 3 años previsto en el artículo 151 de CPTSS.

### III. RECURSO DE APELACIÓN (min. 33:39 archivo “36GrabacionAudiencia20241008”)

El apoderado de **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.** interpuso recurso en contra de la sentencia de primera instancia, argumentando que, según la historia clínica del demandante y documentos obrantes en el expediente, la pérdida de la capacidad laboral no se derivó de un accidente laboral, como lo estimó el despacho, sino de una enfermedad de origen común. Afirmó que el actor presenta antecedentes patológicos previos a la fecha del accidente, entre ellos *glaucoma juvenil* diagnosticado desde los 16 años en su ojo izquierdo, así como antecedentes quirúrgicos en su ojo derecho y fue *nucleado* en la niñez por un *trauma ocular*. Indicó que, desde 2006, el actor ya venía siendo tratado por problemas severos de salud ocular, siendo su ojo izquierdo el único funcional, por lo que la pérdida definitiva de la visión en ese ojo obedeció a un deterioro progresivo causado por una patología crónica preexistente y no a un accidente de trabajo como lo concluyó el fallo. Sostuvo que, en atención a dichos antecedentes médicos, consignados en las hojas de control del Instituto Oftalmológico de Caldas S.A. y en la evaluación del Grupo Médico Regional de Bogotá, resultaba impropio imputar responsabilidad a la ARL por el estado de invalidez del actor. Solicitó por tanto la revocatoria de la sentencia, la absolución plena de su representada frente a las pretensiones de la demanda y, adicionalmente, pidió que se revoque el reconocimiento de los intereses moratorios, arguyendo que no existió mala fe de parte de la entidad y que cualquier retraso en el reconocimiento de la prestación obedeció a la controversia legítima sobre el origen de la pérdida de capacidad laboral.

### IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.

Durante el traslado del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el apoderado de **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.** presentó sus alegatos, replicando que el estado de invalidez del demandante no se deriva de un accidente laboral, como concluyó el juzgado, sino de una enfermedad de origen común, particularmente un *glaucoma juvenil* diagnosticado desde los 16 años y antecedentes quirúrgicos severos en ambos ojos, incluido un *trasplante de córnea y válvula en su ojo izquierdo*, que era su único ojo funcional debido a una *enucleación* previa en la infancia. Además, que la historia clínica y las evaluaciones médicas incorporadas al expediente demuestran que la afectación visual del accionante fue el resultado de un deterioro progresivo asociado a condiciones preexistentes, lo cual excluye la responsabilidad de la ARL.

La parte demandante guardó silencio.

## V. SANEAMIENTO DEL PROCESO

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 66 A del CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

## VI. PROBLEMA JURÍDICO

Le corresponde a la Sala determinar si al demandante le asiste derecho al reconocimiento y pago de la pensión de invalidez a cargo de la **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**; en tal caso, verificar la procedencia de la condena impuesta por intereses moratorios, conforme lo alegado en el recurso de apelación y los requisitos sustanciales previstos en la ley y la jurisprudencia para ello.

## VII. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos fácticos: **i)** el señor **JOSÉ JAIRO JARAMILLO NIETO** sufrió un accidente de origen laboral el 19 de noviembre de 2016 (pág. 29 archivo “*01ExpedienteDigital*”); **ii)** **ARL AXA COLPATRIA** emitió el Dictamen No. 11810 del 07 de febrero de 2017, mediante el cual determinó un 79.90% de PCL, de origen Accidente de trabajo, estructurada el 22 de diciembre de 2016 (pág. 30 a 37 archivo “*01ExpedienteDigital*”); **iii)** el 21 de abril de 2017 el demandante solicitó ante la **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A** el reconocimiento de la pensión de invalidez (pág. 38 archivo “*01ExpedienteDigital*”).

En la sentencia de primera instancia la Juez condenó a la demandada **ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VISA S.A.** al reconocimiento y pago de la pensión de invalidez a partir del 19 de noviembre de 2016, junto al retroactivo pensional e intereses moratorios, de conformidad con la ley 776 de 2002 y absolvió a las vinculadas **COLPENSIONES** y **CIEMSA S.A.S.** Contra la anterior decisión, el apoderado de la ARL accionada interpuso recurso de apelación.

### - **Sobre la pensión de invalidez en el Sistema General de Riesgos Laborales.**

La pensión de invalidez en el Sistema General de Riesgos Laborales es una prestación económica de carácter mensual y vitalicio que se reconoce al trabajador afiliado que, como consecuencia directa de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, sufre una pérdida de capacidad laboral

igual o superior al 50%, dictaminada por las entidades competentes, y cuya contingencia no sea atribuible a dolo o culpa grave del trabajador. Esta figura está regulada, principalmente, por los siguientes instrumentos normativos:

- Ley 100 de 1993, artículos 38 a 41, en lo referente al régimen general de pensiones.
- Ley 776 de 2002, artículo 9, que establece las condiciones específicas para el reconocimiento de la pensión de invalidez derivada de riesgos laborales.
- Decreto 1507 de 2014, que adopta el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional.
- Ley 1562 de 2012, que modifica el Sistema General de Riesgos Laborales.

Así, para acceder a esta pensión se deben cumplir los siguientes requisitos básicos: **i)** Que el trabajador haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% de origen laboral, conforme lo determine el dictamen de una entidad competente (EPS, ARL, junta regional o nacional de calificación); **ii)** Que el accidente o enfermedad laboral haya ocurrido durante la vigencia de la afiliación a una ARL.

La entidad responsable del pago de esta pensión es la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en la que el trabajador se encontraba afiliado al momento del accidente o del diagnóstico de la enfermedad profesional. Esta obligación incluye, además del pago mensual, el retroactivo desde la fecha de estructuración de la invalidez, y puede conllevar al pago de intereses moratorios, conforme al artículo 141 de la Ley 100 de 1993, en caso de mora injustificada.

Desde la jurisprudencia, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, ha reiterado que el reconocimiento de esta pensión debe atender principalmente al dictamen técnico de origen y pérdida de capacidad laboral, sin que puedan prevalecer argumentos puramente administrativos o defensas sin soporte médico o legal serio. Igualmente, la Alta Corte ha sostenido que la fecha de estructuración de la invalidez se fija en el momento en que se acredita la pérdida de capacidad laboral de forma permanente y definitiva, con base en la historia clínica, exámenes diagnósticos y evolución del estado de salud<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> CSJ SL4567 de 2019, SL4020 de 2019, SL1010 de 2020, SL1018 de 2020, entre otras.

En resumen, la pensión de invalidez en el sistema de riesgos laborales constituye una garantía de seguridad social que protege al trabajador frente a las consecuencias permanentes de los riesgos propios de su actividad laboral, y su reconocimiento responde a criterios técnicos, legales y jurisprudenciales que buscan restablecer, en lo posible, el mínimo vital y la dignidad del trabajador afectado.

### **CASO CONCRETO.**

En el presente asunto, no cabe duda de que **JOSÉ JAIRO JARAMILLO NIETO** fue calificado por **ARL AXA COLPATRIA** mediante dictamen No. 11810 del 07 de febrero de 2017, con una PCL del 79,90% PCL, estructurada el 22 de diciembre de 2016, y derivada del accidente de trabajo ocurrido el 19 de noviembre de 2016 (pág. 32 a 37 archivo “01ExpedienteDigital”); radicando en este aspecto la discrepancia planteada por el apelante, frente a la calificación efectuada por la misma demandada, al considerar que la invalidez del actor emanó de una enfermedad común (*glaucoma juvenil*) y no de un accidente laboral.

Al respecto, basta precisar que es viable que se puedan acreditar los desaciertos en que pudo haber incurrido una pericia por cualquier medio probatorio, teniendo como único límite los criterios de utilidad, conducencia y pertinencia de la prueba, conforme lo exige el artículo 167 del CGP, aplicable al proceso laboral y de la seguridad social por el artículo 145 del CPTSS.

No obstante, una vez examinado minuciosamente el material probatorio recaudado, fácil resulta colegir que, en el presente asunto no se logró establecer que la deficiencia por pérdida total de la visión que aqueja a **JOSÉ JAIRO JARAMILLO NIETO** tuviese un origen diferente al determinado, esto es el accidente de trabajo acaecido el 19 de noviembre de 2016, pues a este propósito el único medio de prueba que solicitó la demandada correspondió al dictamen pericial, el cual fue encomendado por la Juez *a quo* a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, entidad que en cumplimiento de lo anterior emitió el dictamen No. 10186688-9301 del 23 de agosto de 2024 (pág. 3 a 8 archivo “29DictamenJuntaRegional”).

De igual, durante la audiencia del 04 de octubre de 2024, el médico JORGE ALBERTO ÁLVAREZ rindió declaración en calidad de perito respecto del dictamen elaborado por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ. En aquella oportunidad, explicó que el caso corresponde al

señor **JOSÉ JAIRO JARAMILLO NIETO**, de 50 años, quien sufrió un accidente laboral el 19 de noviembre de 2016 al golpearse el ojo izquierdo con un bastón de guía mientras trabajaba como operario agrícola. Dado que ya había perdido la visión de su ojo derecho durante la infancia, este trauma generó una ceguera bilateral total. En consecuencia, la junta determinó una pérdida de capacidad laboral del 79.9% de origen laboral, estructurada desde la fecha misma del accidente, es decir, el 19 de noviembre de 2016, ya que desde ese momento se produjo la afectación definitiva e irreversible de la visión. Adicionalmente, el perito señaló que el dictamen consideró elementos clínicos, valoración física, antecedentes oftalmológicos y la calificación previa emitida por la **ARL AXA COLPATRIA**, que no se han presentado cambios en la condición del paciente desde entonces y que la deficiencia actual se mantiene como una pérdida total de la visión. Para finalizar, manifestó que la fecha de estructuración fue modificada por la Junta con base en el momento real del accidente, considerando que ese fue el instante en que se consolidó la discapacidad. Por lo anterior, ratificó que el origen del evento fue laboral y que las secuelas fueron inmediatas y permanentes (min. 7:00 archivo “33ActaAudiencia192018313”).

En ese orden, el dictamen decretado como prueba pericial goza de plena credibilidad, dado que se surtió el trámite correspondiente y se garantizó a las partes el derecho de contradicción en la referida audiencia, oportunidad en la cual el médico JORGE ALBERTO ÁLVAREZ fue interrogado principalmente por el abogado de **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, quien durante su intervención le preguntó si la pérdida de capacidad laboral del señor **JOSÉ JAIRO JARAMILLO** había sufrido alguna modificación desde la fecha de estructuración (19 de noviembre de 2016). A su vez, la apoderada de **COLPENSIONES** indagó sobre los documentos en los que se basó la Junta para validar el estado de ceguera del demandante y también le preguntó sobre la diferencia entre el dictamen emitido por la ARL y el de la Junta, especialmente respecto a la fecha de estructuración y al origen del accidente.

Al efecto, resulta necesario memorar que de acuerdo con los artículos 60 y 61 del CPTSS, el operador judicial al momento de resolver el litigio sometido a su consideración debe analizar la totalidad de las pruebas oportunamente allegadas al expediente y, ante la aportación de varias, bien puede sustentar su decisión en una o un grupo de ellas a las que le da mayor grado de convicción, dejando de lado las que no le ofrecen igual credibilidad en armonía con el restante material probatorio (CSJ SL Rad. 42096 del 24 de abril de 2012 y Rad. 35450 del 18 de septiembre de 2012).

Precisado lo anterior, se tiene que mediante dictamen No. 10186688-9301 del 23 de agosto de 2024, la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA calificó el diagnóstico padecido por el demandante, denominado *H540 Ceguera de ambos ojos*, confirmando tanto el origen de dicha enfermedad (Accidente de trabajo) como el porcentaje de PCL (79.90%); empero, modificando la fecha de estructuración al 19 de noviembre de 2016, data de ocurrencia del siniestro que ocasionó la pérdida total de la visión en el demandante. En específico, la Junta concluyó: “...Paciente quien sufrió trauma penetrante en ojo izquierdo (ojo único) el 19/11/2016, en contexto de accidente de trabajo, con antecedente de glaucoma y trasplante de córnea de ojo izquierdo y enucleación de ojo derecho en la infancia; recibió atención por Oftalmología evidenciando herida penetrante con estallido ocular sin posibilidad de recuperación, con pérdida total de la visión...” (pág. 3 a 8 archivo “29DictamenJuntaRegional”).

Siendo así, a juicio de esta Sala, la decisión adoptada por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA en el dictamen practicado en el transcurso del proceso de fecha 23 de agosto de 2024, resulta acertada, amén que esa entidad por su objeto, especialidad y experiencia es idónea para asignar el origen, el puntaje y la fecha de estructuración a las deficiencias, discapacidades y minusvalías que se ocasionaron en la incapacidad del paciente. Aunado, se advierte que su decisión se fundó en el análisis íntegro de la historia clínica del señor **JOSÉ JAIRO JARAMILLO NIETO**, en las valoraciones médicas realizadas al demandante, y en aplicación de los criterios técnicos y legales correspondientes. Adicional, se itera que la prueba decretada y practicada, contó con la oportunidad procesal correspondiente para ser controvertida por las partes, por lo que goza de plena credibilidad y ofrece total certeza.

Consecuencia de lo expuesto lo es que la parte demandada no probara de forma alguna sus dichos relacionados a que la invalidez del actor derivara de una enfermedad de origen común, habida consideración que, con el acervo probatorio obrante en el expediente, en particular los dictámenes periciales emitidos por la propia ARL demandada y por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, se acreditó plenamente que el señor **JOSÉ JAIRO JARAMILLO** sufrió una pérdida de capacidad laboral del 79.9%, como consecuencia directa de un accidente de trabajo ocurrido el 19 de noviembre de 2016, fecha que fue fijada como estructuración por la Junta, al considerar que desde ese momento se generó la ceguera bilateral total e irreversible, dada la pérdida previa del ojo derecho en su infancia.

Y, si bien la parte apelante alega que el estado de invalidez derivó de condiciones preexistentes de origen común, específicamente un *glaucoma juvenil*, dicha tesis no desvirtúa el hecho de que fue el accidente laboral el que consolidó la condición de invalidez permanente, al afectar el único ojo funcional del trabajador. Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara en sostener que, si la invalidez se produce por causa directa de un accidente laboral, incluso en personas con antecedentes médicos, la responsabilidad del reconocimiento pensional recae en la ARL afiliada.

Así las cosas, se confirmará la sentencia de primera instancia en cuanto al reconocimiento de la pensión de invalidez a favor del demandante a partir del día siguiente a que cesó definitivamente su actividad productiva, esto es, desde el 19 de noviembre de 2016, en cuantía de un (1) SMLMV y por 13 mesadas anuales, junto con el pago del respectivo retroactivo pensional.

**- Sobre los intereses moratorios.**

El artículo 141 de la Ley 100 de 1993 prevé que en caso de mora en el pago de las mesadas pensionales son procedentes los intereses moratorios a la tasa máxima vigente certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia. Para que sean procedentes se requiere que a la fecha en que el afiliado solicite la pensión de invalidez, vejez o sobrevivencia cuente con los requisitos para acceder a la prestación económica.

La Corte Suprema de Justicia ha determinado que los mismos son resarcitorios y no sancionatorios y proceden sin importar si hubo buena o mala fe por parte de la administradora de pensiones (SL 1681 de 2020, SL3106 de 2022, SL 2408 de 2022 y SL 2257 de 2022 y SL 780 de 2022 entre otras).

La misma Corporación ha precisado que los intereses moratorios proceden de manera automática por el retardo en el pago de las mesadas pensionales, salvo algunas excepciones, en casos como: “i) cuando se trata de prestaciones pensionales consolidadas antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993; ii) cuando existe incertidumbre respecto de los beneficiarios o titulares del derecho pensional; iii) cuando las actuaciones de las administradoras de pensiones al no reconocer la pensión tienen plena justificación porque encuentran respaldo normativo; iv) cuando el reconocimiento deviene de un cambio de criterio jurisprudencial; v) cuando se reconoce por inaplicación del principio de fidelidad; vi) cuando el pago de las

*mesadas pensionales no superó el término de gracia que la ley concede a la entidad que deba conceder la prestación pensional y vii) cuando la prestación se reconoce bajo el principio de la condición más beneficiosa” (SL787-2013, SL4599-2019, SL2414-2020, SL2965-2023 y SL2448-2024, entre otras).*

Por su parte, el artículo 9<sup>2</sup> de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 y el artículo 19 del Decreto 656 de 1994<sup>3</sup>, establecen como plazo máximo para reconocer la prestación cuatro (4) meses contados desde que se radica la solicitud con la totalidad de la documentación que acredite el derecho.

Al revisar el instructivo, se advierte que no se presentaron los presupuestos antes señalados para exonerar a **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.** de la imposición de esa condena. Además, **JOSÉ JAIRO JARAMILLO NIETO** solicitó el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez desde el 21 de abril de 2017 (pág. 38 archivo “01ExpedienteDigital”), fecha para la cual tenía causado el derecho como se dijo en precedencia, sin que la entidad haya realizado el pago del retroactivo de forma oportuna.

De allí, surge viable la condena por intereses moratorios a partir del 21 de agosto de 2017 (cuatro meses después de presentada la solicitud), por cada una de las mesadas en mora y hasta cuando se efectúe su pago, contrario a lo señalado por la *a quo* quien concedió intereses a partir del 21 de junio de 2017. En consecuencia, se precisará la parte resolutive del fallo de primera instancia.

De esta manera se agota la competencia de la Sala por el estudio de los aspectos apelados por la parte demandada, procediendo la modificación de la sentencia en los términos referidos.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., SALA LABORAL, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

---

<sup>2</sup> “Los fondos encargados reconocerán la pensión en un tiempo no superior a cuatro (4) meses después de radicada la solicitud por el petitionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho. Los Fondos no podrán aducir que las diferentes cajas no les han expedido el bono pensional o la cuota parte”

<sup>3</sup> “El Gobierno Nacional establecerá los plazos y procedimientos para que las administradoras decidan acerca de las solicitudes relacionadas con pensiones por vejez, invalidez y sobrevivientes, sin que en ningún caso puedan exceder de cuatro (4) meses.”

**RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el **ORDINAL SEGUNDO** de la sentencia de primera instancia, para precisar que los intereses moratorios del artículo 141 de la Ley 100 de 1993, sobre cada una de las mesadas pensionales adeudadas desde el 19 de noviembre de 2016, se causan desde el 21 de agosto de 2017 y hasta cuando se haga efectivo el pago, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente decisión.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia de primera instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.)



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 25-2019-00128-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve el recurso de apelación interpuesto por la demandante **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** contra la sentencia del 24 de octubre de 2024 proferida por el Juzgado Veinticinco (25) Laboral del Circuito de Bogotá que declaró la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor entre la demandante y **COSMETICOS SAMY S.A.** y absolvió a las demandadas de las demás pretensiones (*min. 48:47, enlace archivo "83AudienciaJuzjamiento"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** llamó a juicio a **COSMETICOS SAMY S.A.** y a **NUBIA MARIA PATRICIA SUAREZ RAMIREZ** para que se declare la existencia de un contrato laboral por obra o labor desde el 03 de abril de 2017 hasta el 23 de diciembre de 2017; en consecuencia, que se condene a las demandadas de forma solidaria al reintegro, continuidad del contrato laboral, pago de salarios dejados de

percibir, primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, aportes a seguridad social.

De manera subsidiaria, se reconozca la indemnización consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, indemnización por despido injustificado, sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, *ultra* y *extra petita*, costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones en que ingresó a laborar con la sociedad **COMESTICOS SAMY S.A.**, mediante un contrato de obra o labor desde el 03 de abril de 2017 hasta el 23 de diciembre del mismo año, cuando la empleadora terminó el contrato argumentando que la obra o labor había finalizado. Señaló que ejerció el cargo de impulsadora donde sus funciones consistían en atender al público, vender y organizar los productos de belleza, entre otras.

Manifestó que la prestación del servicio se efectuó en la ciudad de Bogotá en el establecimiento de comercio DISTRIBUIDORA DE COSMETICOS LAS PALMAS de propiedad de **NUBIA MARIA PATRICIA SUAREZ RAMIREZ**, lugar donde desarrolló su actividad laboral como empleada de **COMESTICOS SAMY S.A.**, devengando un salario mínimo legal. Sostuvo que el 22 de diciembre de 2017 tuvo una recaída en el puesto de trabajo, lo cual fue conocida por las accionadas; el 23 de diciembre de 2017, se practicó una prueba de embarazo la cual dio resultado positivo, situación que comunicó vía correo electrónico a las demandadas. Adujo que la relación comercial entre **COMESTICOS SAMY S.A.**, y **NUBIA MARIA PATRICIA SUAREZ RAMIREZ** continuó más allá de la fecha de terminación de su contrato; por último, advirtió que **COMESTICOS SAMY S.A.** no tuvo en cuenta su embarazo y la finalización del vínculo laboral se realizó por una causal inexistente (*pág. 1 a 8, archivo “03Demanda” y pag. 1 a 3, archivo “10EscritoSubsanacion”*).

- **CONTESTACIÓN DEMANDADAS.**

**NUBIA MARIA PATRICIA SUAREZ RAMIREZ** se opuso a las pretensiones, aceptó ser la propietaria del establecimiento de comercio denominado DISTRIBUIDORA DE COMESTICOS LAS PALMAS, que la demandante prestó sus servicios en beneficio de **COMESTICOS SAMY S.A.**, que la actora tuvo un quebranto de salud y, por último, que la relación comercial entre las demandadas sigue vigente. Formuló como previa la excepción de *notificación del auto admisorio de la demanda a persona distinta de la que fue demandada* y como de mérito las excepciones que denominó *falta de legitimación en la causa por pasiva*, inexistencia de la responsabilidad solidaria, inexistencia del derecho al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, aportes, indemnización e indexación, inexistencia del vínculo o relación jurídica, buena fe, mala fe de la actora y la innominada o genérica (pág. 1 a 5, archivo “25ContestacionDemanda” y pág. 1 a 2 “30EscritoExcepciones”).

**COSMETICOS SAMY S.A.** se opuso a las pretensiones, salvo la declaratoria del contrato de trabajo, aceptó el extremo inicial de la relación laboral, la labor contratada, el cargo, las funciones, el lugar de prestación del servicio, la propietaria del establecimiento de comercio DISTRIBUIDORA DE COMESTICOS LAS PALMAS y su relación comercial, la recaída y el estado de embarazo de la demandante, aclarando que solo tuvieron conocimiento de la misma en correo que la trabajadora envió el 26 de diciembre de 2017. Como medio de defensa propuso las excepciones de *cobro de lo no debido*, mala fe por parte de la demandante, pago de la obligación, pago de la obligación, buena fe, prescripción, compensación, inexistencia de la obligación, inexigibilidad de la obligación y la innominada o genérica (pág. 1 a 16, archivo “40AnexosContestacionDemanda”).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

(Min. 48:47, enlace archivo “83AudienciaJuzgamiendo”)

El 24 de octubre de 2024, el Juzgado Veinticinco (25) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

**“...PRIMERO: DECLARAR** que entre la sociedad demandada **COSMÉTICOS SAMY S.A** y la demandante señora **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.014.276.400 existió una relación laboral a partir del 3 de abril al 21 de diciembre de 2017, mediante un contrato de trabajo por obra o labor contratada para desempeñar el cargo denominado impulsadora, devengando como último salario para el año 2017, la suma de \$770.400, el cual terminó por renuncia unilateral por parte de la demandante por lo motivado. **SEGUNDO: ABSOLVER** a la demandada **COSMETICOS SAMY S.A.** de las demás pretensiones incoadas en su contra por la demandante, por lo motivado. Absolver igualmente a la demandada **NUBIA MARIA PATRICIA SUAREZ RAMIREZ**, de las pretensiones incoadas también en su contra por lo motivado. **TERCERO: DECLARAR** probadas las excepciones de fondo propuestas por la entidad demandada **COSMETICOS SAMY S.A.**, a las que denominó cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación y sobre los demás medio exceptivos propuestos por las demandadas el Juzgado se releva de su estudio por lo motivado. **CUARTO:** Sin costas en esta instancia, conforme a lo dicho ut supra. **QUINTO:** En caso de no ser apelada la presente decisión consúltese con el Superior la Sala Laboral del honorable Tribunal Superior Bogotá Sala Laboral para que se surta el grado jurisdiccional de consulta”.

Como sustento de la decisión el Juez indicó que no hubo controversia respecto del contrato de trabajo y el extremo temporal inicial fijado el 03 de abril de 2017, tampoco el cargo desempeñado por la actora y el salario devengado.

Precisó que la finalización del vínculo laboral se presentó mediante renuncia unilateral de la actora el 29 de diciembre de 2017 vía correo electrónico, con efecto retroactivo a partir del 21 de diciembre del mismo año, de acuerdo con el interrogatorio de la parte actora y la documental aportada al plenario. En lo que respecta a la terminación del contrato manifestó que, una vez el empleador se le notificó del estado de gestación

de la accionante, éste revocó la terminación unilateral y le comunicó vía telefónica a la trabajadora la orden de reintegro, sin embargo, dicho reintegro no se materializó porque JOHANNA ANDREA de manera unilateral presentó su renuncia. Además, la condición de embarazo se comunicó después de que la empresa había tomado la decisión de terminar el contrato de trabajo y no se presentó prueba de la presunta coacción del empleador para presentar la renuncia, lo que hace improcedente las indemnizaciones reclamadas ante la renuncia voluntaria de la trabajadora.

### III. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión el apoderado de la demandante **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** presentó recurso de apelación para que se revoque la sentencia. Adujo que, aunque existió una carta de renuncia, dicho acto no fue libre y voluntario, sino inducido por la demandada **COMESTICOS SAMY S.A.**, aunado a que la empresa al enterarse de su estado de embarazo tomó la decisión de reintegro, el cual no pudo ser efectiva pues la actora no se encontraba en la ciudad de Bogotá, no encontró medios de transporte y no le autorizaron la licencia no remunerada. Adicionalmente, que, para el reintegro, la sociedad le exigió que presentara la renuncia, lo que evidencia un engaño y mala fe en el actuar del empleador, siendo un acto nulo. Finalmente, que al terminarse la relación laboral el 21 de diciembre de 2017, esta ocurrió sin justificación y la obra o labor para la cual fue contratada persiste (*min. 51:12, enlace archivo "83AudienciaJuzgamiento"*).

### IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el apoderado de la demandante **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** reiteró los argumentos expuestos en la alzada para obtener la revocatoria de la sentencia.

Se allegó renuncia de poder del apoderado de la accionante y, a su vez, nuevo mandato conferido por dicha parte a la doctora Laura Camila Quintero León, titular de la Tarjeta Profesional de Abogada No.438.433, vigente según certificado No.585.501 expedido por la Unidad de Registro Nacional de Abogados y Auxiliares de la Justicia del Consejo Superior de la Judicatura, a quien se le reconoce dicha condición.

#### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO.**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

#### **VI. PROBLEMA JURÍDICO.**

Le corresponde a la Sala determinar si en la renuncia presentada por demandante **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** se presentaron vicios del consentimiento y actos de coacción por parte de la demandada **COSMETICOS SAMY S.A.**, o si, por el contrario, fue libre y voluntaria; en caso afirmativo, revisar la viabilidad de las pretensiones contenidas en la demanda.

#### **VII. CONSIDERACIONES**

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos fácticos: **i) JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** se vinculó mediante contrato de trabajo por obra o labor con **COSMETICOS SAMY S.A.**, desde el 03 de abril de 2017, ocupando el cargo de impulsadora, con un salario de \$770.400 (*pág. 13 a 16 y 25, archivo "04AnexoDemanda"*); **ii)** en comunicación del 23 de diciembre de 2017, **COSMETICOS SAMY S.A.** le notificó a la demandante la terminación del contrato de trabajo a partir de la misma fecha (*pág. 17, archivo "04AnexoDemanda"*); **iii)** en correo

electrónico del 26 de diciembre de 2017, **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** le informó al empleador su estado de embarazo (*pág. 17, archivo “04AnexoDemanda”*); **iv)** y en escrito del 29 de diciembre de 2017 la accionante presentó renuncia voluntaria con efectos retroactivos a partir del 21 de diciembre de 2017 (*pág. 14 a 18, archivo “44AnexoContestacion”*).

#### - **Sobre la renuncia y el despido**

Para resolver la controversia, es pertinente señalar que el literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que el contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento, norma que ha sido interpretada como la fuente legal que consagra la renuncia, entendida como la manifestación unilateral del trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo, la cual al ser aceptada por el empleador configura la terminación por mutuo acuerdo.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, consagró las justas causas para terminar, de forma unilateral, el contrato de trabajo, tanto por el empleador como por el trabajador. Dicha norma establece el deber para quien finaliza unilateralmente en el contrato de manifestar a la otra parte, al momento de la extinción, la causal o motivo de dicha decisión, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales o motivos distintos, prohibición ratificada en el artículo 66 CST. Cuando es el trabajador el que termina la relación de trabajo alegando una de dichas causas ocurre lo que la doctrina denomina despido indirecto y procede el pago de la indemnización correspondiente.

Adicionalmente, la misma Corporación ha precisado que la renuncia es una manifestación unilateral del trabajador para terminar el contrato de trabajo, de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, la cual puede ser nula si se acredita vicio del consentimiento (nulidad relativa) o cuando no se acreditan los requisitos

para obligarse (nulidad absoluta) (CSJ SL Rad 22.482 del 30 de septiembre de 2004, SL3089 de 2014, SL18541 de 2017, SL3827 de 2020, SL4823 de 2020, entre otras). A su vez, ha precisado que la renuncia afectada por vicios del consentimiento no equivale a un despido sin justa causa, por cuanto implica en sí misma la ineficacia de la declaración de voluntad del trabajador, lo que conlleva a que el contrato de trabajo deba ser restituido al estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad, conforme el artículo 1746 del CC, en armonía con el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo.

**- Sobre el fuero de maternidad**

El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, prohíbe el despido por motivo de embarazo o lactancia y presume que éste ha ocurrido por tales causas cuando se produce durante la gestación o dentro de los tres meses posteriores al parto. Por ello, para que opere la presunción legal de despido por motivo de embarazo se debe probar que el empleador conocía tal situación, pues su conocimiento es el hecho fundante o generador de la presunción. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostiene que es necesario el previo conocimiento por parte del empleador como exigencia legal para efectos de la protección laboral de la mujer en estado de gravidez, la cual puede ser acreditada por cualquier medio de prueba, y a partir de ese momento se presume que el despido ocurrió por su gravidez (CSJ SL7270-2015, SL351-2021 y SL3072-2023).

Así mismo, ha definido que, en los contratos a término fijo, cuando sobrevenga la terminación por vencimiento del plazo fijo pactado, el empleador debe garantizar la vigencia del contrato mientras la trabajadora está embarazada y por el término de licencia posparto, como una modalidad de protección intermedia de la maternidad en las relaciones laborales subordinadas (CSJ SL3535-2015 y SL4486-2018).

También ha dicho esa Alta Corporación que la protección por el fuero de maternidad opera también en favor de la trabajadora lactante, con el objeto de garantizar su estabilidad y continuidad en el vínculo laboral durante el semestre siguiente al parto, por lo que el despido ocurrido durante dicho periodo no producirá efectos. Sin embargo, que la presunción prevista en el numeral 2° del artículo 239 del C.S.T, procederá durante el primer semestre con posterioridad al parto, pero debe tenerse en cuenta que si la terminación del vínculo ocurre dentro del primer trimestre posterior al parto será el empleador el que tiene la carga de desvirtuar la presunción probando la justa causa legal; pero si ésta se da en el trimestre siguiente, la carga de la prueba de acreditar que el móvil del despido obedeció a su estado de embarazo o lactancia, le corresponde a la demandante (CSJ SL1319-2018, SL1951-2021 y SL642-2024).

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia SU 075 de 2018, en desarrollo de la aplicación de esta garantía constitucional, estableció de manera clara que ésta se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentre en estado de gestación y hasta que se termina el periodo de lactancia, que la protección no es absoluta para mantenerse inamovible en el empleo, pues en la medida en que exista una justa causa para la terminación del contrato, la trabajadora puede ser desvinculada previa autorización de la autoridad administrativa. Así mismo, para la procedencia de esta estabilidad laboral reforzada ha dicho que se debe demostrar: **i)** la existencia de una relación laboral o de prestación; **ii)** y que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de la relación laboral; dice además la Corte que el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores, que se concretan en el conocimiento que tenía el empleador del estado de embarazo y la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

En la misma sentencia definió que tratándose de la protección a la maternidad en contratos por obra o labor, en casos en los que el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra o labor contratada sin la calificación previa de la justa causa por parte del inspector del trabajo “*se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y la lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir*”. Si la desvinculación se da luego del vencimiento del contrato alegando como justa causa la terminación de la obra contratada, “*el empleador debe acudir previamente ante Ministerio del trabajo, para que determine si subsisten las causas objetivas que le dieron origen*”, que en caso tal deberá extenderlo durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores, por el contrario si éstas no se mantienen, el contrato podrá darse por terminado, debiendo cancelarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si el empleador, no acude ante la autoridad administrativa procede el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y sólo habrá lugar a la renovación del contrato, si se demuestran que sus causas no desaparecieron, imponiéndose además ante el incumplimiento de dicha obligación, el pago de la sanción correspondiente a 60 días de salario, prevista en el artículo 239 del C.S.T.

De la norma y jurisprudencia referidas, es posible concluir que la estabilidad laboral reforzada por maternidad constituye una protección temporal, en la medida que procede desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que finaliza el periodo de lactancia, que para acceder a esta garantía es necesario que acredite que en vigencia de la relación laboral y previa terminación del contrato se encontraba en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, y que su empleador conocía de su estado o éste era notorio para que

opere la presunción referida a que la terminación del contrato se dio por causas discriminatorias relacionadas con el estado de embarazo.

### **CASO CONCRETO**

En el presente asunto, el Juzgado de primera instancia estableció que el contrato de trabajo existente entre las partes terminó por renuncia presentada por **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** el 21 de diciembre de 2021 y por ello no hay lugar al reconocimiento de las prestaciones económicas reclamadas.

El apoderado demandante cuestiona esta determinación al señalar que hubo vicios del consentimiento de la trabajadora con la renuncia y coacción por parte del empleador para que dicha parte presentara la correspondiente comunicación.

Al revisar el expediente encuentra la Sala suficientes medios de persuasión para confirmar la decisión de primer grado.

El máximo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria, con arreglo a los artículos 1508 a 1516 del Código Civil, sostiene que el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso (SL16539-2014, SL10790-2014, SL13202-2015, SL572-2018 y SL3827-2020).

El artículo 167 del Código General del Proceso establece que la carga de la prueba de los hechos corresponde a la parte que persigue las consecuencias jurídicas derivadas de los mismos, por tanto, si el demandante alega la nulidad o ineficacia de su renuncia le corresponde probar los vicios del consentimiento alegados en su demanda.

Para conocer las particularidades acaecidas con esa terminación del contrato se tiene que la empresa **COSMETICOS SAMY S.A.** le finalizó unilateralmente el contrato de trabajo a la demandante, según escrito del 23 de diciembre de 2017; sin embargo, la misma compañía, aun cuando durante la relación laboral no se enteró de la situación de gravidez, una vez conocida ésta el 26 de diciembre de 2017, la demandada optó por revocar la decisión y dispuso el reintegro, la reincorporación y la continuidad de la relación laboral de **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO**. En efecto, el representante legal de **COSMETICOS SAMY S.A.** (*min. 11:02, archivo "68AudienciaPruebas"*) aceptó que con ocasión del conocimiento que tuvieron de la prueba de embarazo, le notificaron a la trabajadora la anulación de la terminación del contrato y la reincorporación a laborar.

Ahora, **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** en el interrogatorio confesó que una persona de recursos humanos de la empresa la llamó para informarle que debía reintegrarse a labores, pero como ella con ocasión de la terminación del contrato se había desplazado a Santander, por eso le pidió permisos no remunerados "*porque no alzaba a llegar*", los cuales se los negaron. Y que el 29 de diciembre, presentó la renuncia porque la misma persona de recursos humanos le señaló que para seguir con el proceso de reintegro debía presentar dicha carta (*min. 24:07, archivo "68AudienciaPruebas"*).

Sobre este tema, se acreditó en el expediente que el 29 de diciembre de 2017, la accionante le explicó las ausencias a la empresa y solicitó licencia no remunerada desde el 22 de diciembre de 2017 hasta el 09 de enero de 2018, señalando que por las fechas únicamente podría obtener pasajes de regreso a Bogotá el 09 de enero de 2018 (*pág. 5 a 11, archivo "44AnexoContestacion"*). No obstante, en correo electrónico de la misma fecha, **JOHANNA ANDREA ZABALA SALGUERO** le informó a Sandra Milena Cano Gaviria, Coordinadora de Gestión Humana, y a Lina Marcela Urrea

Giraldo, que tomó la decisión de renuncia a la compañía y remite dos cartas de terminación, precisando que su último día laborado fue el 21 de diciembre de 2017 (*pág. 12 a 18, archivo “44AnexoContestacion”*).

Los referidos medios de persuasión, junto con las demás pruebas obrantes en el expediente y recaudadas en juicio, resultan insuficientes para acreditar los presuntos vicios del consentimiento alegados por la trabajadora y reiterados por su apoderado en la alzada. No existe ninguna prueba que permita inferir que el empleador o sus representantes haya despedido a la trabajadora o le haya insinuado que firmara la carta de terminación del contrato, que fuera compelida, obligada, forzada o amenazada a presentar la renuncia, carga de la prueba que recaía en la parte actora.

Tampoco que se ejerció presión, violencia o malos tratos. No se demostró que fue inducida a error o que se puso en una situación incapaz de resistir.

Ahora, según la premisa fáctica señalada en el literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, la renuncia es un acto autónomo, pacífico, facultativo y discrecional de quien en ese momento es dueño del derecho en cuestión, y dichos presupuestos permanecieron incólumes en este juicio, pues no se demostró que fueron afectados en algún grado.

Y si bien la renuncia a un cargo le puede generar al trabajador traumatismo por la pérdida del empleo, incertidumbre por la desestabilización económica que le pueda causar y el impacto que se pueda irradiar en el entorno familiar, también lo es que en este caso la única conclusión a la que puede llegar la Sala es que la actora tomó la decisión de renunciar de forma voluntaria.

Teniendo en cuenta lo anterior y dado que la actora no cumplió con la carga que le impone el artículo 167 del CGP, al no probar la existencia de vicios en el consentimiento para suscribir la carta de renuncia, a la Sala no le queda otro camino que confirmar la sentencia de primera instancia.

Tampoco se vislumbra afectación al fuero de maternidad de que gozó la demandante porque este tan solo surgió el 26 de diciembre de 2017, de donde se desprende que la empresa tuvo conocimiento del estado de embarazo de la actora con posterioridad al rompimiento del vínculo laboral, es decir, la terminación informada el 23 de diciembre de 2017 no fue un acto discriminatorio por causa o debido al embarazo (CSJ SL351-2021, SL3072-2023). Y aunque el empleador, una vez conoció el estado fisiológico de la accionante, reconsideró la decisión y dispuso su reintegro, el mismo no se materializó porque la trabajadora optó por terminar el contrato de trabajo de forma voluntaria.

Ahora, al determinarse que la extinción del contrato ocurrió por voluntad del trabajador y no por un despido, la estabilidad laboral reforzada por razones de salud que se menciona en la demanda tampoco resulta aplicable al demandante. Al efecto, la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se configura cuando concurren los siguientes elementos: i) la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; ii) la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás; iii) y que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios (CSJ SL1152-2023).

En el presente asunto la ruptura del contrato de trabajo no provino del empleador, la terminación del contrato no obedeció a un trato discriminatorio generado por sus condiciones de salud y no hay relación de

causalidad entre dicho estado y la renuncia presentada por el demandante, por lo que no se estructuró derecho a estabilidad laboral reforzada. Además, al no acreditarse vicios del consentimiento, la renuncia surtió plenos efectos, esto es, que el contrato se terminó por decisión unilateral de la demandante y no por despido, lo que descarta la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la protección e indemnización del artículo 239 *ibidem* y el planteamiento del recurrente, razón suficiente para confirmar de la sentencia.

Sin costas en segunda instancia.

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

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 25-2020-00471-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandante **CARLOS HERNANDO BERNAL VIGOYA** contra la sentencia del 08 de noviembre de 2024, proferida por el Juzgado Veinticinco (25) Laboral del Circuito de Bogotá, que declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el actor y la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** desde el 02 de febrero de 1998 hasta el 30 de junio de 2019, condenó a dicha empresa al pago de prestaciones sociales, indemnización moratoria, costas y absolvió a **OLGA GIRALDO NEIRA** de todas las pretensiones (*min. 23:29, enlace archivo "15ActaFallo"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**CARLOS HERNANDO BERNAL VIGOYA** llamó a juicio a la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** y **OLGA GIRALDO NEIRA** para que se declare que existió un contrato de trabajo con los demandados, terminado por causa imputable al empleador; en consecuencia, que se condene de forma solidaria al pago de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, primas de servicios, indemnización moratoria, salarios dejados de percibir, costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones en que el 02 de febrero de 1998, suscribió un contrato de trabajo con **OLGA GIRALDO NEIRA** como representante legal de la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA**, ocupando

los cargos de cuidandero, administrador, mayordomo o palafrenero, labor desarrollada de manera personal y subordinada en la finca La Ventana vía Mancilla, Vereda La Ventana en Facatativá, de propiedad de **OLGA GIRALDO NEIRA**, devengando un salario de \$340.000, pagaderos quincenalmente.

Precisó que fue afiliado al Sistema General de Seguridad Social en salud hasta julio de 2015, porque OLGA GIRALDO NEIRA y/o SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA dejó de cancelarle dicha prestación; los aportes pensionales le fueron suspendidos en noviembre de 2008 y su relación contractual aún está vigente, por cuanto no ha renunciado y la empresa no ha dado por terminado su contrato, a pesar de que el 30 de junio de 2019 recibió su último pago quincenal.

Adujo que el 05 de julio de 2018, asistió a la oficina del Ministerio de Trabajo para llevar a cabo una audiencia de conciliación con **OLGA GIRALDO NEIRA**, quien le solicitó se hiciera parte en el proceso de liquidación de la sociedad ante la Superintendencia de Sociedades de Bogotá; que **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** fue liquidada de forma definitiva en Auto del 27 de junio de 2015, por lo cual para la fecha en que se surtió la audiencia de conciliación la demandada persona natural tenía pleno conocimiento que la empresa llevaba 4 años de haber sido liquidada, ocultando su estado financiero; que continuó laborando para **OLGA GIRALDO NEIRA**, a pesar de haberse liquidado la empresa (*pág. 2 a 8 y 33 a 35, archivo "01ProcesoDigitalizado"*).

#### ● **CONTESTACIÓN DEMANDA**

Mediante Auto del 27 de mayo de 2022, el Despacho de primer grado ordenó emplazar a los demandados **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** y **OLGA GIRALDO NEIRA** y designarles curador *ad litem* (*pág. 66, archivo "01ProcesoDigitalizado"*), emplazamiento que se surtió el 25 de julio de 2022 en el aplicativo de Registro Nacional de Emplazados de la página web de la Rama Judicial (*pág. 68, archivo "01ProcesoDigitalizado"*).

El curador *ad litem* contestó la demanda en nombre de la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA**, se opuso a las pretensiones, no

aceptó ninguno de los hechos y formuló la excepción innominada o la genérica (pág. 2 a 5, *archivo "11ContestacionDemanda"*).

En providencia del 15 de abril de 2024, el Juzgado advirtió que a **OLGA GIRALDO NEIRA** se le notificó el auto admisorio de la demanda conforme con las previsiones del Decreto 806 de 2020, tuvo por contestada la demanda por **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** y no contestada la demanda por **OLGA GIRALDO NEIRA** (*archivo "12AutoFechaAudienciaConciliacion"*).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA. (Min. 23:29, enlace *archivo "15ActaFallo"*)

El 08 de noviembre de 2024, el Juzgado Veinticinco (25) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

*"...PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante señor **CARLOS HERNANDO BERNAL VIGOYA** en calidad de trabajador y la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** liquidada en calidad de empleador, para el período comprendido entre el 02 de febrero de 1998 y el 30 de junio 2019, tomando como salario la suma de \$950.000. SEGUNDO: DECLARAR que el demandado **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** liquidada, debe reconocer y cancelar al señor **CARLOS HERNANDO BERNAL VIGOYA** los siguientes conceptos cesantías \$19.950.000, intereses a las cesantías \$2.394.000, prima de servicios \$1.425.000, vacaciones \$712.500, la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo son \$22.799.520 liquidados entre el 1 de julio 2019 hasta el 30 de junio 2021, más los intereses moratorios liquidados a partir del mes del 25, es decir, a partir del 1° de julio 2021 y hasta que se verifique el pago. TERCERO: ABSOLVER a la demandada señora **OLGA GIRALDO NEIRA** de todas y cada una de las pretensiones declarativas y condenatorias por lo motivado. CUARTO: Costas a cargo del demandado **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** liquidada y a favor de la parte demandante señor **CARLOS HERNANDO BERNAL VIGOYA** por un valor de \$300.000. QUINTO: Gastos de curaduría a favor del doctor **LUIS ERNESTO MORENO DIAZ**, quien fungió como Curador ad litem del demandado **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** liquidada por valor de \$300.000, los cuales correrán a cargo del demandante señor **CARLOS HERNANDO BERNAL VIGOYA**".*

Como sustento de la decisión el Juez indicó que, del análisis de las pruebas documentales allegadas, así como las consecuencias aplicadas a los demandados por no asistir a absolver interrogatorio, hay certeza de la existencia del contrato laboral suscrito entre el demandante y **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** a partir del 02 de febrero de 1998, con un salario de \$300.000, junto con la prestación personal del servicio a

favor del patrono. Respecto del extremo final de la relación laboral advirtió que, aplicando el precedente jurisdiccional según el cual, acreditada la prestación del servicio, se debe acudir a la regla de aproximación, por tanto, fijó como última fecha de la prestación personal del servicio el 30 de junio de 2019, al existir constancia del pago del salario hasta ese periodo.

Respecto de la declaratoria de solidaridad de **OLGA GIRALDO NEIRA** concluyó que ella suscribió el contrato con el demandante no como persona natural, sino como representante legal de la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA**, por lo que no resulta responsable; de los salarios dejados de percibir indicó que no procede dicho reconocimiento por cuanto la fecha de terminación del contrato fue el 30 de junio de 2019 y la parte actora en escrito de demanda reclamó los salarios del mes de julio de 2019 en adelante.

Al no estar acreditado su pago, ordenó el reconocimiento de cesantías e intereses a las cesantías por toda la relación laboral, prima de servicios y vacaciones de 2018 y 2019; accedió a la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo - CST porque se acreditó la mala fe del empleador debido a que la representante legal conocía del grave estado económico y aun así continuó con la relación laboral.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con la decisión, la apoderada del demandante **CARLOS HERNANDO BERNAL VIGOYA** presentó recurso de apelación para que se revoque el ordinal tercero de la sentencia. Adujo que la empresa se encuentra en trámite de terminación de la liquidación ante la Superintendencia de Sociedades, por el cual, sería oneroso el cobro de la deuda porque la sociedad ya no está activa.

Manifestó que se debe tener en cuenta que la prestación fue realizada en la finca de **OLGA GIRALDO NEIRA** y no tuvo nada que ver la Sociedad demandada, pues fue a través de ésta que se realizaron las afiliaciones a seguridad social, por lo que considera que a la persona natural se debe tener como deudora solidaria de la empresa (*min. 25:32, enlace archivo "15ActaFallo"*).

#### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la apoderada del demandante **CARLOS HERNANDO BERNAL VIGOYA** reiteró los argumentos expuestos en la alzada para obtener la responsabilidad solidaria del artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo - CST.

#### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO.**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

#### **VI. PROBLEMA JURÍDICO.**

Le corresponde a la Sala determinar si **OLGA GIRALDO NEIRA** es solidariamente responsable de la condena impuesta contra la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA**.

#### **VII. CONSIDERACIONES**

En el presente asunto no hay controversia que entre el demandante **CARLOS HERNANDO BERNAL VIGOYA** y la demandada **SOCIEDAD BULEVAR LTDA** hoy **EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** se celebró un contrato de trabajo a término indefinido vigente entre el 02 de febrero de 1998 hasta el 30 de junio de 2019 (*pág. 17 a 19, archivo "01ProcesoDigitalizado", aspecto declarado en la sentencia de primera instancia y no fue objeto de recurso*).

- **Sobre la responsabilidad solidaria de los miembros de las sociedades de personas.**

Pretende la parte actora se declare responsable solidaria a la demandada **OLGA GIRALDO NEIRA** de las condenas impartidas en primera instancia contra la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, por aducir que aquella fue beneficiaria de los servicios y propietaria de la finca donde el trabajador ejecutó las labores.

El Juzgado negó dicha pretensión bajo el argumento de que el verdadero empleador fue la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** y no la persona natural, sin analizar aspectos adicionales.

Se resalta que, de acuerdo con el principio *Iura Novit Curia*, la Sala de Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostiene que “Al juez le corresponde fallar con la norma que gobierna el caso controvertido, sin que para ello deba someterse a la calificación jurídica de los hechos que hagan las partes o a las disposiciones que éstas invoquen” (CSJ SL1437-2021, SL3563-2021 y SL5684-2021, entre otras).

Por tanto, al reclamarse la solidaridad de una persona natural que tiene la condición de miembro de la persona jurídica demandada, para la Sala es claro que la controversia debió y debe resolverse a la luz de las previsiones contenidas en el artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo, como se infiere de los hechos de la demanda y de las pretensiones, aspecto que fue aclarado por la recurrente en los alegatos de segunda instancia.

El artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo establece que son solidariamente responsables de todas las obligaciones emanadas del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí, en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de la responsabilidad de cada socio, los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión. El artículo 353 del Código de Comercio determina que en las compañías de responsabilidad limitada los socios responderán hasta el monto de sus aportes.

El alcance de la precitada solidaridad para las sociedades de responsabilidad limitada fue precisado por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, quien indicó en sentencia SL Rad. 29.522 del 22 de julio de 2009 que la solidaridad de los socios se extiende hasta el límite de su responsabilidad, equivalente a su aporte inicial, siendo relevante que la sociedad de responsabilidad limitada se comporte como una sociedad colectiva en donde los socios responden solidariamente, pero hasta el límite de sus aportes, posición que ha sido reiterada respecto de este tipo de sociedad en las sentencias SL10546-2014, SL11734-2014, SL10206-2016, SL18010-2016, entre otras.

La misma Corporación, en sentencia SL11734-2014, donde reiteró el criterio consignado en sentencia SL Rad. 29522 de 2009, indicó que “la condena que se imponga a cada socio, encuentran (sic) un límite en la ley, cuando

*establece que su responsabilidad societaria no va más allá del valor de su cuota social. En atención a tal motivo, no resulta acertado proferir condena por una obligación sin precisar límite alguno, como en este asunto lo fue, por la pensión sanción, cuyo carácter vitalicio no se discute, pues dicho sea de paso, tal carácter, no constituye, per se, una verdadera razón para fundar la confrontación que realizó el Tribunal, entre la norma que consagra la prestación y el aludido art. 36. **Lo anterior, toda vez que precisamente, en atención a la protección de los derechos de los trabajadores, es que tal normativa prescribió la solidaridad de los socios, de suerte que constituyó una garantía adicional que procura el resguardo de las acreencias laborales en aquellos casos que por cualquier razón, la sociedad no responda en todo o en parte por las obligaciones contraídas y no satisfechas***” (resaltado por la Sala).

Descendiendo al caso bajo estudio, se tiene que la declaratoria del contrato de trabajo, las obligaciones impuestas y sumas liquidadas a cargo de la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL** no fueron objeto de controversia en segunda instancia, por lo que la Sala de releva de su estudio en aplicación del principio de consonancia.

Se acreditó que la demandada **OLGA GIRALDO NEIRA** es socia capitalista de la sociedad de personas denominada **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA** hoy en liquidación judicial. Según el certificado de existencia y representación legal cuenta con 595 cuotas por valor de \$29.750.000 (pág. 62 y 63, archivo “01ProcesoDigitalizado”).

En consecuencia, le asiste razón a la recurrente, pues al ser **OLGA GIRALDO NEIRA** demandada en esta causa, tener la condición de socia capitalista de la sociedad limitada empleadora, y al establecerse que la empresa es deudora de acreencias laborales, también resulta responsable de las condenas impuestas en primer grado, pero sólo hasta el monto de sus cuotas o aportes sociales, según el artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo, aspecto que se encuentra en consonancia con lo dispuesto en el artículo 353 del Código de Comercio<sup>1</sup>, sin que se necesario determinar si los socios fueron o no beneficiarios de los servicios

---

<sup>1</sup> **ARTÍCULO 353. <RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS EN LA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA>**. En las compañías de responsabilidad limitada los socios responderán hasta el monto de sus aportes.  
En los estatutos podrá estipularse para todos o algunos de los socios una mayor responsabilidad o prestaciones accesorias o garantías suplementarias, expresándose su naturaleza, cuantía, duración y modalidades.

prestados por la trabajadora - ya que dicha exigencia no se requiere para estructurar esta obligación -, motivo suficiente para revocar el ordinal tercero de la parte resolutive de la sentencia y, su lugar, declararla solidariamente responsable, en los términos indicados.

Sin costas en segunda ante su no causación.

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** el **ORDINAL TERCERO** de la sentencia de primera instancia; en su lugar, **DECLARAR** solidariamente responsable a **OLGA GIRALDO NEIRA** de las condenas impuestas a la **SOCIEDAD BULEVAR LIMITADA EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL**, hasta el límite de sus aportes sociales, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia en lo demás.

**TERCERO: SIN COSTAS** en segunda instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 30-2021-00247-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia del 12 de agosto de 2024, proferida por el Juzgado Treinta (30) Laboral del Circuito de Bogotá, que declaró la existencia de un contrato de trabajo, sin solución de continuidad, entre **JESÚS ANDRES ORJUELA** y la **CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A. – CORABASTOS**, condenó a la demandada al pago de prestaciones sociales, vacaciones, cálculo actuarial por aportes pensionales, indemnización moratoria, sanción por no consignación de cesantías a un fondo, declaró probada parcialmente la excepción de prescripción y absolvió a las demandadas de las demás pretensiones (*min. 56:36, archivo “28AudienciaFallo”*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**JESÚS ANDRES ORJUELA** llamó a juicio a **CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A. – CORABASTOS** para que se declare que existió un contrato laboral a término indefinido desde el 30 de enero de 2014, en forma continua e ininterrumpida, hasta el 06 de agosto de 2020, que prestó servicios de mantenimiento y mejoras locativas, siendo el último salario devengado de \$1.732.500; por consiguiente, que se condene a la demandada a reintegrarlo y/o reinstalarlo a su puesto de trabajo, al pago de aportes pensionales, primas de servicios, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, dejadas de percibir, sanción moratoria, indemnización moratoria, sanción por no pago de intereses a las cesantías, intereses corrientes, intereses moratorios, ultra y extra

*petita*, costas y agencias en derecho. De manera subsidiaria, se condene al pago de indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa e indemnización moratoria.

Fundamentó sus pretensiones en que suscribió múltiples contratos de prestación de servicios con la **CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A. - CORABASTOS**, desde el 30 de enero de 2014 hasta el 06 de agosto de 2020, recibiendo como última mensualidad la suma de \$1.732.500; en los mencionados contratos se estableció que la actividad a desarrollar es de “*apoyo al programa de mantenimiento y mejoras locativas de la infraestructura de la central de abastos de Bogotá para el desarrollo de las actividades de plomería a lo largo de la plataforma*”, las cuales fueron cumplidas al interior de la empresa.

Explicó que, en cumplimiento del objeto de los contratos, la demandada le asignó turnos de trabajo rotativos, de lunes a sábado, que oscilaban entre 6:00 a.m. a 10:00 p.m., recibía órdenes directas de personal de **CORABASTOS** respecto al modo, tiempo y lugar en que debía ejecutar sus funciones; afirmó que él era quien realizaba pagos de pólizas para poder firmar los contratos, aportes a seguridad social y cursos de alturas; durante la relación laboral la demandada no le pagó las primas de servicio, cesantías e intereses y tampoco lo afilió o realizó cotización a algún fondo de pensiones.

Finalmente, aseguró que el contrato fue terminado sin justa causa y, que el 08 de octubre de 2020 radicó un derecho de petición solicitando el pago de acreencias laborales (*pág. 1 a 21, archivo “02DemandaAnexos” y archivo “06ReformaDemanda”*).

#### ● **CONTESTACIÓN DEMANDA**

**CORABASTOS S.A.** se opuso a las pretensiones, admitió la vinculación del demandante por medio de contratos de prestación de servicios, los pagos por concepto de pólizas, aportes a seguridad social, cursos de alturas realizadas por el actor y la petición presentada; formuló las excepciones de *falta de jurisdicción y competencia*, inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones, prescripción, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, mala fe del demandante, buena fe de la demandada; no se cumple con los elementos esenciales que

configuran el contrato de trabajo y la innominada o genérica (pág. 4 a 27, archivo "05ContestacionCorabastos").

Mediante providencia del 03 de febrero de 2023, se tuvo por no contestada la reforma de la demanda por parte de **CORABASTOS S.A.** (pág. 1 a 3, archivo "16AutoReprogamaAudiencia"); no obstante, en el transcurso de la audiencia del 26 de julio de 2024, el Juez le brindó la posibilidad a dicha parte para que se pronunciara frente a los hechos del libelo reformativo (min. 39:22, archivo "23Audiencia"), a través de la cual la parte pasiva reiteró los argumentos presentados en la contestación inicial (min. 43:07, archivo "23Audiencia").

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

(Min. 56:36, archivo "28AudienciaFallo")

El 12 de agosto de 2024, el Juzgado Treinta (30) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

*"(...) PRIMERO: DECLARAR que entre la demandada como empleadora CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ SOCIEDAD ANÓNIMA - CORABASTOS, y el señor JESÚS ANDRES ORJUELA, identificado con la cedula de ciudadanía No. 79.405.261 como trabajador, existió un verdadero contrato de trabajo sin solución de continuidad y a término indefinido el cual se extendió desde el 31 de enero del 2014 hasta el 6 de agosto de 2020, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de prescripción de la prestación social de la prima legal de servicios y de la indemnización por la no consignación de cesantías causadas con anterioridad al 6 de agosto del 2017 y de la compensación en dinero de las vacaciones con anterioridad al 6 de agosto del 2016. Asimismo, declarar no probadas las demás excepciones propuestas por la parte demandada. TERCERO: CONDENAR a la demandada CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ SOCIEDAD ANÓNIMA – CORABASTOS a pagarle al señor JESÚS ANDRES ORJUELA las siguientes cantidades de dinero y los siguientes conceptos:*

- a. \$9'485.954 por auxilio de cesantías.*
- b. \$2'155.526 por intereses a las cesantías y su sanción*
- c. \$5'001.288 por prima de servicios.*
- d. \$3'149.494 por concepto de compensación en dinero de las vacaciones.*
- e. \$54'867.333 por indemnización artículo 99 Ley 50 de 1990.*
- f. \$41'580.000 por la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir del 8 de agosto del 2022ebe pagar los intereses moratorios a la tasa más alta asignada para los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera hasta que se verifique su pago, aplicado al auxilio de cesantías, prima de servicios y compensación en dinero de las vacaciones, más no de las indemnizaciones.*
- g. A realizar el pago del cálculo actuarial que resulte por los aportes al sistema de seguridad social en pensiones en el fondo al que se encuentra afiliado el trabajador, por el tiempo laborado del 31 de enero del 2014 al 06 de agosto del 2020, teniendo en cuenta los siguientes salarios:*

- Para el año 2014 \$1'150.000
- Para el año 2015 \$1'300.000
- Para el año 2016 \$1'388.000
- Para el año 2017 \$1'485.000
- Para el año 2018 \$1'574.000
- Para el año 2019 \$1'650.000
- Para el año 2020 \$1'732.000

**CUARTO: ABSOLVER** a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra por el demandante, conforme a los argumentos expuestos. **QUINTO: CONDENAR** en COSTAS a la demandada CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ SOCIEDAD ANÓNIMA – CORABASTOS. *Liquidense por Secretaría e inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$3'000.000 a favor de la parte demandante (...)*”

Como sustento de la decisión el Juez expresó que la prestación personal estaba demostrada con los diferentes contratos de prestación de servicios y lo narrado por los testigos, siendo procedente la aplicación de la presunción de subordinación del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo; con base en el análisis probatorio, y siendo concordante con la jurisprudencia, indicó que la relación entre **JESÚS ANDRÉS ORJUELA** y **CORABASTOS** cumplió con los elementos esenciales de un contrato de trabajo, es decir, la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. Dijo que se demostró que el demandante estaba sujeto al cumplimiento de horarios, recibía órdenes directas del supervisor y carecía de autonomía en el desempeño de sus funciones, lo que indica una verdadera relación de trabajo subordinada, situación que no logró desvirtuar la pasiva.

Señaló que, aunque existieron breves interrupciones entre los contratos, salvo el contrato número 2019-19 que finalizó el 23 de diciembre de 2019 y el contrato 107-2020, que inició el 6 de marzo del año 2020, esto no afectó la continuidad del vínculo laboral, dado que la Corte Suprema de Justicia ha establecido que dichas pausas no desvirtúan la relación de trabajo continua, debido a la intención de mantener el vínculo contractual. Así, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 30 de enero de 2014 hasta el 06 de agosto de 2020. Fijó como salarios los valores pactados en cada contrato de prestación de servicios.

Declaró probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de las primas de servicios causadas con anterioridad al 06 de agosto de 2017, vacaciones causadas antes del 06 de agosto de 2016. Sobre las cesantías señaló que estas se hicieron exigibles a la terminación del

contrato de trabajo. Precisó que la parte demandante no demostró la ocurrencia del daño o perjuicio ocasionado por la falta de pago de aportes a la EPS o a la ARL, ni que tuviera que encargarse de algún gasto por esta misma causa. Ordenó a la accionada el pago del cálculo actuarial de los aportes causados por todo el periodo laborado.

Respecto de la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 sostuvo que la llamada a juicio no consignó en un fondo las cesantías y no se observa ningún acto de buena fe que lo exonere de esta falencia. Sobre la terminación del contrato advirtió que no obra ningún documento en el que se indique con claridad los motivos de la finalización del vínculo laboral. Finalmente, en cuanto a la indemnización moratoria, que la empresa no quiso reconocer las prestaciones debidas, no siendo argumento suficiente la existencia de contratos de prestación de servicios, pues estos quedaron desvirtuados.

### **III. RECURSOS DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el apoderado del **DEMANDANTE** interpuso recurso de apelación para que se revise parcialmente la sentencia, fundamentando su petición en dos aspectos principales. Adujo que conforme con la Ley 100 de 1993 el aporte en pensión es del 16%, donde al empleador le correspondía el 12% y al trabajador el 4%, pero entonces, como el actor pagó la totalidad del aporte, considera que la empresa debe reintegrar el porcentaje que no le correspondía pagar al actor.

Cuestionó la conclusión del Juez sobre la terminación del contrato, señalando que, si bien se argumentó que el vínculo finalizó por la contratación de una nueva empresa, ello demuestra que la terminación se dio sin justa causa, ya que, en realidad, existía una relación laboral y no un contrato de prestación de servicios. Con base en ello, solicita la readmisión al empleo, según Ley 319 de 1996, que aprobó el Protocolo de San Salvador a los magistrados que se considere la aplicación del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo o, en su defecto, la indemnización por despido (*min. 1:00:47, archivo "28AudienciaFallo"*).

**CORABASTOS** presentó recurso de apelación para que se revoque la sentencia. Sostuvo que el demandante prestaba sus servicios de

manera autónoma e independiente, lo que desvirtúa la existencia de un contrato laboral; que la asignación de actividades por parte de Corabastos no implicaba subordinación, ya que el demandante tenía la autonomía de decidir el orden de ejecución de sus tareas, y destacó que la coordinación de los contratos de prestación de servicios es una característica propia de éstos, de tal forma que la existencia de horarios de trabajo se debía a la naturaleza de la actividad, no a una relación laboral.

Por otra parte, cuestionó la conclusión del Juzgado y aclaró que el reconocimiento por parte de su representada de la existencia de contratos de prestación de servicios no significaba por sí mismo una prestación personal del servicio, ni implicaba una subordinación; razón por la cual invitó a considerar las confesiones del demandante frente a la ejecución de sus actividades. De forma subsidiaria, solicita se estudie la prescripción frente al reconocimiento de las cesantías. En cuanto a la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, manifestó que al discutirse la existencia de la relación laboral y al no ser objeto social de la empresa el realizar mantenimientos, no se puede presumir “*tajantemente*” la mala fe, teniendo en cuenta que dicho actuar no se logró demostrar en el proceso (*min. 1:04:40, archivo “28AudienciaFallo”*).

#### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA**

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, los apoderados de las partes reiteraron los argumentos expuestos en la alzada.

#### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en los recursos de apelación.

#### **VI. PROBLEMA JURÍDICO**

La Sala debe determinar si existió un contrato de trabajo entre **JESÚS ANDRES ORJUELA** y la demandada **CORABASTOS**; en caso

afirmativo, verificar la procedencia de la devolución de sumas pagadas por concepto de aportes pensionales, indemnización por despido, indemnización moratoria, sanción por no consignación de cesantías y lo referente a la prosperidad o no de la excepción de prescripción respecto del auxilio de cesantías, conforme lo alegado en los recursos de apelación y los requisitos sustanciales previstos en la ley y la jurisprudencia.

## VII. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos fácticos: **i) JESÚS ANDRES ORJUELA** estuvo vinculado a **CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A.- CORABASTOS** a través de diferentes contratos de prestación de servicios, a partir del 30 de enero de 2014; **ii)** el primero de dichos contratos tuvo vigencia desde el 30 de enero de 2014 hasta el 29 de agosto de 2014, el segundo desde el 09 de septiembre de 2014 hasta el 08 de enero de 2015, el tercero desde el 13 de enero de 2015 hasta el 12 de octubre de 2015, el cuarto desde el 15 de octubre de 2015 hasta el 14 de enero de 2016, el quinto desde el 21 de enero de 2016 hasta el 04 de septiembre de 2016, el sexto desde el 06 de septiembre de 2016 hasta el 02 de enero de 2017, el séptimo desde el 06 de enero de 2017 hasta el 05 de julio de 2017, el octavo desde el 14 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, el noveno desde el 11 de enero de 2018 hasta el 10 de julio de 2018, el décimo desde el 02 de agosto de 2018 hasta enero de 2019, el undécimo desde el 03 de enero de 2019 hasta el 03 de abril de 2019, el decimosegundo desde el 10 de abril de 2019 hasta el 09 de agosto de 2019, el decimotercero desde el 26 de agosto de 2019 hasta el 25 de febrero de 2020 y el decimocuarto desde el 09 de marzo de 2020 hasta el 08 de agosto de 2020 (*pág. 39 a 57, archivo “02DemandaAnexos” y pág. 32 a 34, archivo “05ContestacionCorabastos”*); **iii) CORPORACIÓN DE ABASTOS DE BOGOTÁ S.A.- CORABASTOS** es una sociedad de economía mixta organizada bajo la forma de sociedad anónima del orden nacional, de régimen jurídico de derecho privado, con capital accionario minoritario del sector público (*pág. 41, archivo “02DemandaAnexos”*).

### - **Sobre la existencia del contrato de trabajo.**

El artículo 53 Constitucional, consagró la prevalencia de la realidad sobre las formas en el ámbito laboral; por su parte, el artículo 22 del CST

señaló que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar su servicio personal a otra persona bajo su continua dependencia o subordinación a cambio de un salario; a su vez, el artículo 23 del CST establece que los elementos esenciales del contrato de trabajo son la actividad personal, la continua subordinación y un salario como retribución del servicio, por lo que una vez reunidos dichos elementos existe el contrato y no deja de serlo por el nombre que se le dé ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen.

Al respecto, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, consagró la presunción legal de que todo trabajo personal lo rige un contrato de trabajo. Conforme la anterior norma, la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ ha determinado que incumbe al promotor del proceso acreditar la sola prestación personal del servicio para beneficiarse de dicha presunción, correspondiendo a la parte pasiva desvirtuarla acreditando que no se cumplen los elementos restantes, a saber, remuneración y subordinación, por cuanto de no hacerlo procede la declaratoria del contrato de trabajo, conforme reiteró recientemente en las sentencias SL1166 de 2018, SL2480 de 2018, SL1676 de 2019, SL2608 de 2019, SL728 de 2021, entre otras.

Igualmente, la misma Corporación ha reiterado que es fundamental determinar si existió o no subordinación, entendida como la facultad de exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponer reglamentos. Para ello, debe valorarse si la actividad se ejerció o no de forma autónoma e independiente, sin que las instrucciones para desarrollar actividades, coordinar horarios, solicitar informes o medidas de supervisión o vigilancia impliquen necesariamente la subordinación laboral, siempre y cuando con las mismas no se desborde la autonomía e independencia de quien no es trabajador (CSJ SL5544-2014, SL2608-2019, SL4143-2019 y SL1111-2022).

El máximo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria sostiene que para configurar la existencia de un contrato de trabajo no es indispensable la demostración plena de los tres elementos denominados esenciales en el referido artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, pues bastaría la demostración efectiva de la prestación del servicio para

que el contrato de trabajo se presume. Situación diferente es que, para condenar, las partes tienen cargas mínimas probatorias a efectos de obtener las consecuencias jurídicas que pretenden, tales como los extremos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario si se alega, y demás hechos que se enarbolan como causa de las pretensiones demandadas (SL Rad.42167 y SL3126 de 2021). No obstante, la misma Corte refiere que los jueces del trabajo deben procurar desentrañar de los medios probatorios los extremos temporales de la relación laboral, que se podrían dar por establecidos en forma aproximada, cuando se tenga seguridad sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular o conceder los derechos laborales o sociales que legalmente le correspondan al trabajador (CSJ SL rad. 25580 de 2006, SL42167 de 2012, SL905-2013 y SL14032-2016, entre otras).

- **Sobre los indicios de relación de trabajo subordinada consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).**

Sobre este punto, la Recomendación 198 de 2006 de la OIT, referida a la relación de trabajo<sup>1</sup>, exhorta a los Estados a “*luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho*”. Además, que la existencia de una relación de trabajo “*debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes*”.

En relación con la citada doctrina internacional, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias SL1439-2021 y SL3436 de 2021, entre otras, ha insistido que solo algunos de los indicios o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el

modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho artículo hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo.

La anterior regla jurisprudencial ha sido ratificada en las sentencias SL3345 de 2021, SL3695 de 2021 y SL3777-2022, entre otras. En dichas providencias, la H. CSJ indicó que el artículo 23 CST consagró como “*indicios de determinación de relación subordinada*” el cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos, pero existen otros indicios recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, a saber:

- a.** Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479 de 2020).
- b.** La exclusividad (SL460 de 2021).
- c.** La disponibilidad del trabajador (SL2585 de 2019).
- d.** La concesión de vacaciones (SL6621 de 2017).
- e.** Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555 de 2015).
- f.** Cierta continuidad del trabajo (SL981 de 2019).
- g.** El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981 de 2019).
- h.** La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344 de 2020).
- i.** El suministro de herramientas y materiales (SL981 de 2019).
- j.** Que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479 de 2020).
- k.** El desempeño de un cargo de la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010; SL2885 de 2019).
- l.** La terminación libre del contrato (SL6621 de 2017).
- m.** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479 de 2020; SL5042 de 2020).

Finalmente, en la sentencias SL3436 de 2021, se analizó el criterio de integración del trabajador en la organización de la empresa, concluyendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

que una empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo indicio de subordinación que el empresario organice, de manera autónoma, sus procesos productivos e inserte al trabajador, dirigiendo y controlando su labor en pro de sus fines empresariales, ya que si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una estructura propia, medios de producción, especialización y recursos, se infiere que carece de autonomía propia de quien *realiza libremente un trabajo para un negocio*, siendo que en realidad *aporta su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro*.

### **CASO CONCRETO**

Bajo los anteriores lineamientos normativos, doctrinales y jurisprudenciales, la Sala confirmará la decisión de primera instancia que declaró la existencia de un contrato de trabajo, pues revisado el material probatorio allegado y recaudado en el juicio, se concluye que el demandante demostró haber prestado servicios personales a favor de **CORABASTOS**, razón por la cual operó la presunción legal del elemento subordinación, como indiciario de la existencia de un contrato de trabajo, presunción que no logró ser desvirtuada por la parte pasiva.

En procesos como el que nos ocupa, dada la presunción legal de existencia del contrato de trabajo, al demandante que alega su ocurrencia le bastará con demostrar la prestación de servicios personales en favor del demandado, pues la carga de desvirtuar el hecho presunto (la subordinación) corresponde a éste, para lo cual deberá aportar al proceso evidencia de la cual se pueda obtener certeza judicial sobre autonomía técnica y directiva del contratista en el servicio ejecutado; es decir evidencia clara de ausencia de subordinación. Este elemento del contrato de trabajo implica para el empleador la posibilidad de impartir órdenes al trabajador sobre modo, tiempo, lugar, y cantidad de labor.

En efecto, no fue objeto de la controversia la prestación personal del servicio del demandante a **CORABASTOS**, la cual se acredita con los diferentes contratos de prestación de servicios allegados al proceso, así como con la certificación expedida por la entidad accionada el 05 de junio de 2018 (*pág. 32 a 34, archivo "05ContestacionCorabastos"*).

El argumento de defensa de **CORABASTOS** siempre se dirigió a que el demandante ejerció su labor de manera independiente y autónoma y que dicho tipo de contratación se encuentra autorizado por la ley. Nada pertinente a desvirtuar la presunción de subordinación prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por el contrario del contenido de las declaraciones de los testigos Carlos Arturo Ramos Martínez (*min 35:49, archivo "26SegundaAudiencia"*), Pedro Fernando Forero Noguera (*min 01:12:23, archivo "26SegundaAudiencia"*) y José Efraín González Pérez (*min 01:41:01, archivo "26SegundaAudiencia"*), se evidencia que la prestación del servicio del accionante estuvo marcada por la subordinación, pues dichas personas fueron coincidentes en afirmar que trabajaban como contratistas de la entidad demandada, que debían cumplir horario, siempre había una persona que estaba supervisando las actividades, quien les asignaba las tareas y les generaba un cronograma diario, sin que sus afirmaciones sean sospechosas o de animadversión, pues narraron lo que les constó mientras estuvieron vinculados con la accionada. El primero de ellos, manifestó ser compañero de trabajo del demandante desde julio de 2017 hasta agosto de 2020 cuando se retiró de **CORABASTOS**, comentó la asignación de funciones al grupo de trabajo, incluido JESÚS ANDRES, por parte de José Ever Franco y que la empresa era quien les suministraba las herramientas de trabajo, además de las dotaciones como pantalón, botas y chaqueta, las cuales tenían logo de **CORABASTOS**.

Por su parte, Pedro Fernando Forero Noguera expresó que conoció a **JESÚS ANDRES ORJUELA** en el año 2016, cuando ingresó como electricista de mantenimiento mientras que el actor cumplía funciones como *todero*, recogía basuras, armaba carpas, recogía escombros y hacía cuestiones de construcción, con quien se veía todos los días por cuanto debía relacionarse y contarse situaciones del trabajo; relató que tenían un jefe inmediato de nombre Jose Ever Franco, quien les repartía el trabajo; que todas las herramientas que utilizaban se los facilitaba la Corporación, quien además les suministraba overoles y guantes, que le consta el horario de trabajo porque cuando cumplían el turno ordinario

de 7:00 am a 04:30 pm, debían trabajar con los toderos, entre ellos, JESÚS ANDRES.

Y finalmente, José Efraín González Pérez afirmó que comenzó a trabajar para **CORABASTOS** desde el año 2012 hasta enero de 2020, como plomero; en el año 2014 conoció al demandante porque ingresó a trabajar como *todero*, hacía mantenimiento de tejas, apoyaba a los electricistas o lo mandaban a pintar; que las actividades se las asignaba el jefe de mantenimiento Jose Ever Franco de forma diaria, no podían ausentarse, debían pedirle permiso al jefe para que éste reemplazara a la persona, cumplían horario, las herramientas y elementos de trabajo se los daba **CORABASTOS** y que las mayoría de trabajos realizados fueron prioritarios, por eso se requería contar con todo el personal.

De lo anterior se deduce que la actividad que desarrolló el demandante estuvo sujeta al horario asignado por la demandada, desempeñando funciones complementarias, conexas o útiles para el desarrollo del objeto social (*pág. 26 a 29, archivo "02DemandaAnexos"*), los elementos de trabajo se los entregaba **CORABASTOS** y la actividad la ejecutó por varios años (entre el año 2014 y 2020). Además, **CORABASTOS** no acreditó medios de convicción tendientes a enervar la presunción legal aplicada en su contra.

En relación con los indicios sobre la existencia de la subordinación contenidos en los convenios de la OIT, en este caso confluyen diferentes indicios que ratifican y determinan la existencia de un contrato de trabajo. A modo de ejemplo, el servicio prestado según el control y supervisión de otra persona (SL4479 de 2020), la exclusividad del servicio (SL460 de 2021), la realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344 de 2020), el suministro de herramientas y materiales (SL981 de 2019), el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981 de 2019), entre otros, lo que descarta teoría del caso planteada por accionada en el recurso. Así las cosas, en aplicación del artículo 53 Constitucional que dispone la primacía de la realidad sobre las formalidades, se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto declaró la existencia de una relación laboral.

Sobre los extremos temporales, los salarios devengados, la continuidad en la prestación del servicio y la interrupción de los contratos de prestación de servicios, la Sala se releva de su estudio en aplicación del principio de consonancia. Lo mismo sucede con los montos reconocidos por intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y el pago de aportes pensionales.

- **Sobre la devolución de sumas pagadas por concepto de aportes pensionales**

Reclama la parte demandante que se debe ordenar a la demandada a reintegrar al trabajador por lo menos el porcentaje que le correspondía cancelar al empleador por concepto de aportes pensionales, en este caso del 12%.

Al respecto, se tiene que la parte actora no demostró los pagos realizados por concepto de aportes pensionales, lo que impide determinar los presuntos montos a reconocer. Aunado a ello, la pretensión no fue incluida en la demanda, por lo que introducir esta suplica en los alegatos de conclusión y en el recurso de apelación vulnera el principio de congruencia. La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha reiterado que “*toda sentencia debe tener plena coincidencia entre lo resuelto, en un juicio o recurso, con la litis planteada por las partes, en la demanda respectiva y en la contestación, sin omitir o introducir aspectos ajenos a la controversia*” (SL2808-2018, SL2604-2021), y que este principio tiene excepciones precisas en el ordenamiento jurídico, como cuando: **(i)** el juez advierte fraude, colusión o una situación abiertamente ilegal que amerite una intervención excepcionalísima en aras de proteger los derechos fundamentales de las partes, según lo previsto en el artículo 48 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL466-2013); **(ii)** existen hechos sobrevinientes<sup>2</sup> (CSJ SL3844-2015 y SL2808-2018), y **(iii)** la posibilidad del juez en materia laboral de decidir por fuera de lo pedido (*extra petita*) o más allá de lo suplicado (*ultra petita*), conforme lo prevé el artículo 50 *ibidem* (CSJ SL2014-2023).

Como en este caso no se presentaron estas excepciones, no procede el estudio del pedimento reclamado por la parte actora.

- **Sobre Indemnización por despido sin justa causa.**

Ante la declaratoria de una relación laboral con **CORABASTOS**, se entiende que la vinculación del trabajador debió ser mediante contrato de trabajo a término indefinido, por lo que en principio sería procedente la indemnización por despido sin justa causa. Sin embargo, nótese que la relación laboral no se terminó por el vencimiento del contrato de prestación de servicios, pues este iba hasta el 08 de agosto de 2020. Al contrario, el Juzgado estableció que el mismo se terminó el 06 de agosto de 2020.

Por tal motivo, le correspondía a la parte actora allegar documental o testimonial que acreditara de forma fehaciente cuál de las partes optó por la terminación del contrato, carga de la prueba que le correspondía demostrar a la parte demandante, en virtud de lo señalado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. En este caso, las pruebas recaudadas no son contundentes para constatar este presupuesto, motivo por el cual se confirmará la absolución impartida en primera instancia.

- **Sobre la excepción de prescripción.**

Según la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia - CSJ, las sentencias que reconocen la existencia de un contrato de trabajo son declarativas y no constitutivas de derechos, como reiteró la H. CSJ en las sentencias SL3169-2014, SL20833-2017 y SL4358-2018. Sobre tal premisa se resolverá la excepción de prescripción.

Los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo – CST y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS definen la prescripción para extinguir las acciones que surgen para el reclamo judicial de los derechos laborales tras más de 3 años desde que se han hecho exigibles. Dice la norma que este término se interrumpe por una sola vez mediante el reclamo escrito del trabajador recibido por el deudor sobre el derecho o prestación que reclama.

Cuestiona la apoderada de la demandada que no se haya declarado probada la excepción de prescripción del auxilio de las cesantías, dado

que cada año el empleador tenía la obligación de consignarlas al respectivo fondo.

En este caso, el Juez concluyó que esta prestación se hizo exigible a partir de la terminación del contrato y que al haberse presentado la demanda el 31 de mayo de 2021, ninguna de las causadas durante la vigencia de la relación laboral estaba afectada por el fenómeno extintivo, análisis que no luce desacertado por cuanto se encuentra en consonancia con lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Corporación que sostiene que si bien las cesantías deben liquidarse de forma anualizada, su pago se hace exigible a partir de la terminación del vínculo laboral y, por ende, es a partir de esa fecha cuando comienza a contabilizarse la prescripción (CSJ SL4260-2020, SL4345-2020, SL4633-2021 y SL1174-2022), razón suficiente para no acoger los argumentos de la apelante y confirmar en este aspecto la providencia.

**- Sobre la indemnización moratoria y sanción por no consignación de las cesantías.**

El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, define el pago de un día de salario por cada día de mora para el empleador que incumple con el pago de los salarios y prestaciones de sus trabajadores a la terminación del contrato de trabajo. Por su parte, el inciso 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece que cuando el empleador no consigne las cesantías a un fondo en un plazo máximo hasta el 15 de febrero de cada año deberá pagar un día de salario por cada día de mora.

Al efecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que dado el carácter sancionatorio de estas disposiciones, su aplicación no procede de forma automática, sino que es necesario acreditar la mala fe del empleador en su comportamiento omisivo, pues éste puede aportar razones serias, satisfactorias y justificativas de su conducta para que no proceda dicha condena, así lo reiteró esta Corporación en las sentencias SL16884 de 2016, SL3936 de 2018, SL2823 de 2019, SL5595 de 2019, SL2873 de 2020, SL3564 de 2021, entre otras.

El mismo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria ha indicado, de manera pacífica, que si el trabajador devengó un salario superior a 1 SMLMV, el contrato de trabajo terminó en vigencia de la Ley 789 de 2002 y se radicó la demanda posterior a los 24 meses, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, sino que el empleador deberá pagar al trabajador los intereses moratorios a la tasa máxima señalada por la Superintendencia Financiera de Colombia para los créditos de libre asignación, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico y hasta tanto se efectúe el pago de los conceptos adeudados (CSJ SL36577-2010, SL46385-2012, SL685-2013, SL10632-2014 y SL3274-2018).

Igualmente, esa Alta Corte ha precisado que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación del valor pleno del auxilio de cesantía, como por su aporte deficitario o parcial (SL403-2013 SL4260-2020, SL417-2021, entre otras).

Bajo este precedente jurisprudencial y una vez revisado todo el expediente, el Tribunal confirmará la sentencia de primera instancia en cuanto accedió a estas condenas, por cuanto la sola presencia de los contratos de prestación de servicios, que al decir de la demandada le impedían jurídicamente reconocer las acreencias deprecadas, no constituyen razón eximente de la sanción moratoria; precisamente, ese actuar irregular se utilizó con la finalidad de encubrir la verdadera relación de trabajo subordinada que la ligó con el demandante. Ningún elemento de persuasión aportó para demostrar que la contratación del actor se sujetó en estricto sentido a los parámetros descritos para una relación de carácter civil. Por el contrario, la suscripción de múltiples contratos sucesivos demuestra la intención de ocultar el vínculo subordinado (CJS SL2809-2019, SL3397-2020 y SL3291-2021).

Frente a los montos calculados y reconocidos por el Juez, que no fueron cuestionados, la Sala se releva de su estudio en aplicación del principio de consonancia.

Sin costas en segunda instancia ante su no causación.

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

**RESUELVE**

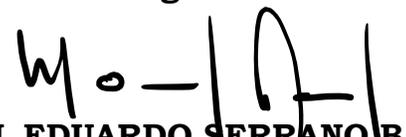
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, pero por lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 31-2021-00120-03**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve el recurso de apelación interpuesto por los demandantes **EUGENIO MATUTE PEREZ** y **JOSE DANIEL PARRA ACERO** contra la sentencia del 23 de octubre de 2024, proferida por el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Laboral del Circuito de Bogotá, que absolvió a las demandadas **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA COOVIAM CTA** y la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ** de todas las pretensiones (*min. 1:50:06, archivo "66AudienciaArt80312021120"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**EUGENIO MATUTE PEREZ** y **JOSE DANIEL PARRA ACERO** llamaron a juicio a la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA - COOVIAM CTA** y la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ** para que se declare que con las demandadas existieron contratos de trabajo a término fijo entre el 10 de abril de 2018 hasta el 06 de marzo de 2019, terminados por justa causa imputable al empleador; en consecuencia, que se condene al pago de los salarios dejados de percibir, primas de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, indemnización moratoria, sanción moratoria, perjuicios morales, *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.

Fundamentaron sus pretensiones en que la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ** mediante licitación pública adjudicó la

prestación integral de servicios de vigilancia y seguridad privada para las sedes educativas y áreas administrativas de dicha SECRETARÍA; que de las varias sociedades y empresas a quienes les fueron adjudicados los contratos, la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA - COOVIAM CTA** es la única que no tiene guardas de seguridad y vinculados con contrato de trabajo; y que entre la SECRETARÍA y COOVIAM se celebró Contrato de Prestación de Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada N° 378275, el 05 de abril de 2018.

Indicaron que en abril de 2018 celebraron contratos de convenios de trabajo asociado con COOVIAM ejerciendo el cargo de guardas de seguridad, causando horas extras, recargos dominicales y salario suplementario, devengando un salario superior a \$1.141.506 junto con un auxilio de transporte; que cumplían órdenes dadas por los funcionarios de las instituciones distritales de educación, prestaban el servicio de manera personal, motivo por el cual afirman que se encontraban bajo un contrato de trabajo a término fijo por un año.

Sostuvieron que el 07 de marzo de 2019, COOVIAM les entregó la comunicación de terminación de contrato de trabajo por justa causa siendo efectiva desde el 06 de marzo, pero no les fue cancelada la respectiva indemnización, no se les respetó el debido proceso y que en dicha carta fueron aplicadas como justa causa el numeral 2° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo - CST. Advirtieron que no les fue pagado salario, cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones.

Señalaron que interpusieron acciones de tutela en contra de COOVIAM las cuales salieron a su favor por la vulneración de sus derechos fundamentales; finalmente, que el 23 de febrero de 2021 la SECRETARÍA resolvió la reclamación administrativa y que consideran se les causó perjuicios patrimoniales por la terminación del contrato (*pág. 268 a 292, archivo "08SubsanacionDemanda"*).

Mediante providencia del 19 de abril de 2021, el Juzgado de primer grado rechazó la demanda por considerar que los hechos y pruebas tienen una fuente diferente y no es procedente la acumulación de pretensión (*archivo "09AutoRechaza"*), decisión que, una vez recurrida, fue revocada por esta Corporación en Auto del 29 de octubre de 2021 (*archivo*

“15DecisionTribunalSuperior”). En consecuencia, el 18 de enero de 2022, el *a quo* admitió la demanda y ordenó correr traslado de ella a las demandadas (*archivo “16AutoAdmiteDemanda*).

- **CONTESTACIÓN DEMANDA**

Por Auto del 07 de marzo de 2022, se tuvo por no contestada la demanda por parte de la **SECRETARÍA DE EDUCACION DE BOGOTÁ y COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA- COOVIAM CTA** (*archivo “20AutoTieneNoContestadaOrdena....”*).

La **PROCURADURIA DELEGADA PARA ASUNTOS CIVILES Y LABORALES** intervino para proponer la excepción de prescripción y solicitar interrogatorios a los demandantes (*archivo “28IntervencionProcuraduria”*).

El 03 de junio de 2022, el Juzgado negó la solicitud de nulidad por indebida notificación propuesta por el apoderado de la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA – COOVIAM CTA** (*archivo “31AutoNoDeclaraNulidadFijaFecha”*) providencia que fue confirmada por esta Corporación en Auto del 31 de octubre de 2022 (*archivo “52AutoTribunalResuelveRecurso”*).

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

(*Min. 1:50:06, archivo “66AudienciaArt80312021120”*).

El 23 de octubre de 2024, el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

**“...PRIMERO: ABSOLVER** a las demandadas **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA – COOVIAM CTA** y la **SECRETARÍA DE EDUCACION DE BOGOTÁ.**, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por los señores **EUGENIO MATUTE PEREZ** y **JOSE DANIEL PARRA ACERO** de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO: CONDENAR** en costas a la parte demandante e inclúyase como agencias en derecho la suma equivalente a \$500.000. En firme la presente providencia, por Secretaría, practíquese la liquidación de costas. **TERCERO:** en caso de no ser apelada la presente sentencia, envíese al Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral, a fin de que se surta el grado jurisdiccional de consulta en los términos del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social”.

Como sustento de la decisión el Juez indicó que no fue posible determinar la existencia de los elementos esenciales de la relación

laboral, por cuanto la labor desempeñada por los actores como guardas de seguridad era supervisada y retribuida por la cooperativa de trabajo asociado sin que existiera intermediación alguna de la Secretaría; aunado a lo anterior, no se acreditó la subordinación elemento clave para distinguir el cooperativismo del contrato laboral ya que se evidenció que los actores ingresaron de manera libre y voluntaria a la Cooperativa, además el contrato suscrito entre COOVIAM y la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ fue de servicios cooperativos de trabajo asociado, motivo por el cual los demandantes estaban bajo las reglas del trabajo asociado y tenían pleno conocimiento de ello.

### **III. RECURSOS DE APELACIÓN.**

Inconforme con la decisión, el apoderado de los demandantes presentó recurso de apelación para que se revoque la sentencia. Adujo que la decisión tuvo como fundamento única y exclusivamente en que no se probó el elemento de la subordinación, pero el juez dejó de lado la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, lo que releva a la parte de la carga de la prueba y obliga a la demandada a desvirtuar dicha presunción; que no se tuvo en cuenta las sanciones aplicables contra las demandadas por la no contestación de la demanda, en especial los hechos susceptibles de confesión como lo son horas extras y trabajo suplementario; que la representante legal de COVIAM confesó que los trabajadores fueron despedidos “*por una pelea entre ellos*” y que de los documentos aportados se infiere la subordinación; por último, advirtió que si se cumplió con los elementos esenciales que determinan la existencia de una relación laboral (*min. 1:51:02, archivo “66AudienciaArt80312021120”*).

### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el apoderado de los demandantes reiteró los argumentos expuestos en la alzada para obtener la revocatoria de la sentencia.

### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO.**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo disponen los artículos 66A

del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

## **VI. PROBLEMA JURÍDICO.**

Le corresponde a la Sala determinar si entre los demandantes **EUGENIO MATUTE PEREZ** y **JOSE DANIEL PARRA ACERO** y los demandados **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA -COOVIAM** y la **SECRETARÍA DE EDUCACION DE BOGOTÁ** existió contrato de trabajo y la procedencia de las prestaciones económicas reclamadas.

## **VII. CONSIDERACIONES.**

### **- Sobre la existencia del contrato de trabajo**

Para resolver la controversia son pertinentes los artículos 59 de la Ley 79 de 1988 y 10° del Decreto 4588 de 2006, que regula el trabajo asociado.

En Colombia coexisten dos modalidades de trabajo diferentes: el que presta un trabajador en favor de terceros bajo contrato de trabajo (al que se aplica la legislación laboral); y el que presta un asociado en favor de una cooperativa de la que forma parte. Sobre esta última modalidad, que es la que se alegó ocurrida por la parte demandada, se ha pronunciado reiteradamente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para definir la validez de la estipulación normativa que excluyó al trabajo asociado de las regulaciones propias del contrato de trabajo, precisando sin embargo y claramente, que esta forma de vinculación no puede utilizarse de *“manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo o para evadir el reconocimiento y pago de derechos laborales legítimamente causados en cabeza de quienes, pese a que en apariencia fungieron como cooperados, en realidad han ostentado la calidad de trabajadores subordinados al servicio de [TERCERAS] personas naturales o jurídicas”* (Sentencia radicación 25713 del 6 de diciembre de 2006 y SL3436 de 2021).

Por ello, la justicia laboral ha proferido numerosas sentencias de condena contra personas naturales o jurídicas que fueron empleadores del trabajador asociado, por haber sido los beneficiarios del servicio

personal y haber ejercido directamente el poder subordinante del contrato laboral. En la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia a la que se ha hecho referencia, se adoctrinó que no puede considerarse legal el trabajo de un trabajador asociado a terceros cuando se ejerce subordinación por parte del beneficiario del servicio, en la medida en que en la relación existente entre la cooperativa y el trabajador asociado no puede haber subordinación estrictamente laboral, en cuanto la relación no se rige por un contrato de trabajo (artículo 59 Ley 79 de 1988), y porque la delegación de la subordinación a un tercero se predica de otro tipo de relaciones jurídicas como la que surge entre una empresa de servicios temporales y una empresa usuaria.

Así las cosas y dada la vigencia del artículo 59 de la Ley 79 de 1988 (declarado exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-211 de 2000), cuando el servicio del asociado no se presta en favor de un tercero sino de la cooperativa, y la subordinación la ejerce ésta, la excepción normativa cobra vigencia. Pero cuando el servicio del asociado se presta en favor de un tercero y quien ejerce la dirección y subordinación de la relación es el tercero, se debe aplicar la legislación laboral que regula las prestaciones sociales mínimas del trabajador y las indemnizaciones que surgen del contrato de trabajo, utilizando al efecto bajo el principio constitucional del contrato realidad. Lo dicho, resulta coincidente con la prohibición prevista en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Ahora, el artículo 2° del Decreto 2127 de 1945, norma propia de los trabajadores oficiales, dispone la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos, a saber: a.) La actividad personal del trabajador; b.) La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional; y c.) El salario como retribución del servicio.

El artículo 3° *ibídem* prescribe que, reunidos los elementos referidos, el contrato de trabajo no deja de serlo por el nombre que se le dé, ni por las condiciones particulares que le asigne el empleador, como la forma de pago o duración, ni de cualquier otra circunstancia. El artículo 20 de la misma norma, dispone que entre quien se presta cualquier servicio personal y quien se beneficie de éste, se presume la

existencia de un contrato de trabajo, correspondiendo a este último desvirtuar dicha presunción legal.

### **CASO CONCRETO**

Aunque la demanda no es un modelo a seguir, de la misma se desprende que las suplicas se edifican en la presunta existencia de actos de intermediación laboral por parte de la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA - COOVIAM CTA**, de quien se reclama su responsabilidad solidaria, y por cuanto se afirma que el beneficiario de los presuntos servicios fue el verdadero empleador, en este caso **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL**.

Sin embargo, la mayoría de los argumentos expuestos en el recurso de apelación tienden a identificar como verdadero empleador a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO**, luego no existe asimetría en los planteamientos. Pese a ello, ninguna de las teorías planteadas en la demanda y en el recurso tienen vocación de prosperidad, como pasa a explicarse.

Por medio de la Resolución 405 del 16 de marzo de 2018, la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL**, de la Alcaldía Mayor de Bogotá, adjudicó a diferentes empresas la Licitación Pública No. SED-LD-DSA-004-2018, cuyo objeto fue “*PRESTACIÓN INTEGRAL DEL SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA PARA LAS SEDES EDUCATIVAS Y AREAS ADMINISTRATIVAS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO CAPITAL*”. Entre las sociedades seleccionadas, se adjudicó el grupo 6 correspondiente a la Localidad de Bosa, por un valor de \$8.861.666.948, a favor de la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA - COOVIAM CTA** (*artículo sexto, pág. 10 a 20, archivo “08SubsanacionDemanda”*) cuya acta de inicio se suscribió el 12 de abril de 2018, en virtud del contrato de prestación de servicios No.378275 del 05 de abril de 2018, y fue finalizado el 10 de abril de 2019 por cumplimiento del objeto contractual (*pág. 21 y 22, archivo “08SubsanacionDemanda”*).

La **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA - COOVIAM CTA** fue constituida el 18 de marzo de

2014 con el fin de “atender la prestación remunerada de servicios de vigilancia privada fija y móvil con o sin armas, con medios tecnológicos y de escolta personas, vehículos y mercancías, medios caninos y demás modalidades autorizadas por la superintendencia de vigilancia y seguridad privada; a través de sus trabajadores asociados prestando protección a personas naturales y jurídicas de derecho privado o público, bienes muebles o inmuebles, sub procesos conexos como los de asesoría, consultoría e investigación en seguridad privada integral” (pág. 183 y 184, archivo “08SubsanacionDemanda”).

**EUGENIO MATUTE PEREZ** y **JOSE DANIEL PARRA ACERO** fueron vinculados por **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA - COOVIAM CTA** como trabajadores asociados a partir del 10 y 12 de abril de 2018, respectivamente, como guardas de seguridad (pág. 23 y 184, archivo “08SubsanacionDemanda”), quienes fueron asignados para prestar el servicio en cumplimiento del contrato suscrito entre el órgano Cooperado y la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL**.

Por tanto, la parte actora si demostró haber prestado servicios personales a favor de **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL**, pues fue dicha entidad la beneficiaria directa de las labores de los asociados, razón por la cual operó la presunción legal del elemento subordinación, pero no la contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo por no ser aplicable a trabajadores oficiales, sino la prevista en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, lo que constituye un indicio de la existencia de un contrato de trabajo. No obstante, dicha presunción quedó desvirtuada, según lo probado en el expediente.

En efecto, se allegaron los siguientes documentos que demuestran que la relación laboral se ciñó al marco normativo del vínculo asociativo, donde los trabajadores actuaron bajo el amparo, sujeción y normas de la Cooperativa:

- a. Solicitud de reubicación del guarda de seguridad **JOSE DANIEL PARRA ACERO** presentada por el Colegio Grancolombiano a COOVIAM CTA el 20 de septiembre de 2018 (pág. 69, archivo “65RtaRequerimientoCooviam”).

- b.** Solicitud del 27 de febrero de 2019 donde la rectora del Colegio Kimy Pernia Domico informó a COOVIAN CTA los problemas personales que se presentaron entre los accionantes (*pág. 70, archivo “65RtaRequerimientoCooviam”*).
- c.** Comprobantes de compensaciones mensuales y pagos realizados a seguridad social (*pág. 7 a 32, archivo “65RtaRequerimientoCooviam”*).
- d.** Solicitud de informe disciplinario del 28 de febrero de 2019 sobre hechos ocurridos el 26 de febrero de la misma calenda, donde COOVIAM requirió la presencia de **EUGENIO MATUTE PEREZ** y **JOSE DANIEL PARRA ACERO** por incurrir en conductas de irrespeto, allí se determinó como acción inmediata la cancelación del convenio por justa causa, documento suscrito por el coordinador y supervisor del contrato, además de la coordinadora de gestión humana de la Cooperativa (*pág. 35, 36, 42 y 43, archivo “08SubsanacionDemanda”*).
- e.** Comunicación interna de COOVIAM donde la coordinadora de gestión humana le informa a la gerencia sobre la discusión que se presentó entre los demandantes (*pág. 38 y 45, archivo “08SubsanacionDemanda”*).
- f.** Memorando 001-2019 del 05 de marzo de 2019 donde la gerencia de COOVIAM le informó a talento humano sobre el trámite administrativo que adelanta contra los guardas con ocasión de la referida discusión (*pág. 39, archivo “08SubsanacionDemanda”*).
- g.** Comunicaciones sobre terminación del contrato de trabajo (*pág. 52 y 52, archivo “08SubsanacionDemanda”*).

Una valoración conjunta de las pruebas referidas, junto con los demás documentos obrantes en el expediente, así como del interrogatorio rendido por la representante legal de la Cooperativa de la accionada (*min. 31:32, archivo “66Audienciaart80312021120”*), permite concluir que si bien los demandantes prestaron servicios que beneficiaron a la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL**, en virtud del contrato de prestación de servicios que suscribió dicha entidad con la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SERVICIOS DE BUCARAMANGA CTA - COOVIAM CTA**, fue esta última quien, en virtud de la relación de trabajo asociado,

actuó como la empleadora de los demandante, pues era quien coordinaba las tareas, tenía el control, poder y vigilancia de los asociados, pagaba las respectivas compensaciones, aportes a seguridad social, realizaba los llamados de atención, aplicaba los correctivos disciplinarios y en general cumplía con el objeto social de estas organizaciones solidarias, lo cual se acompasa con las labores de vigilancia y seguridad privada que pueden prestar este tipo de Cooperativas (art. 5° Decreto 4588 de 2006).

Además, nótese que las labores o trabajos propios de vigilancia no corresponden a funciones o actividades misionales de la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL**, contenidas en el artículo 3° del Decreto Distrital 330 de 2008, vigente para la fecha de los hechos objeto de controversia, hoy Decreto Distrital 310 de 2022. Por ende, no se configuró la exigencia prevista en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, que dispone *“El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral”*.

Y aun cuando las accionadas no contestaron la demanda, que conllevó a la aplicación de un indicio grave, en los términos del párrafo 2° del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dicho indicio es insuficiente para avalar la tesis del apelante, porque lo que se demostró en el juicio es que no existieron prácticas de intermediación laboral por parte de la Cooperativa, aunado a que los contratos de trabajo asociativo de los demandantes se ejecutaron bajo el control y subordinación de **COOVIAM CTA** y no de quien fue beneficiario de los servicios de vigilancia, siendo la subordinación ejercida por la Cooperativa un elemento común del vínculo asociativo.

Finalmente, la vinculación de trabajadores no asociados es excepcional en la cooperativas de trabajo asociado, como lo dispone el artículo 15 del Decreto 4588 de 2006, en concordancia con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, situación que no se cumple en este asunto porque los accionantes fueron vinculados para ejecutar actividades normales y permanentes de la Cooperativa, que se encontraban enmarcadas en su objeto social, lo impide la declaratoria de un contrato de trabajo directo con esta accionada, como se reclama en la alzada.

El anterior análisis descarta los argumentos expuestos por el apoderado de los demandantes, motivo suficiente para confirmar la sentencia de primer grado.

Sin costas en segunda instancia ante su no causación.

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

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en segunda instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**

**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 32-2022-00246-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandado **EDIFICIO MARTAL P.H.** contra la sentencia del 22 de agosto de 2024, proferida por el Juzgado Treinta y Dos (32) Laboral del Circuito de Bogotá, que declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con el demandante **JOSE GIOVANNI CIFUENTES RODRIGUEZ**, condenó al pago de prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, sanción por no consignación de cesantías, indemnización moratoria, aportes a seguridad social y en costas del proceso (min. 53:03 archivo “30ActaAudienciaFallo20240822”).

## **I. ANTECEDENTES**

- **DEMANDA (pág. 1 a 15 archivo “01Demanda”).**

**JOSE GIOVANNI CIFUENTES RODRIGUEZ** solicita que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido con el **EDIFICIO MARTAL P.H.** entre el 01 de julio de 2014 y el 12 de julio de 2021, periodo en el que desempeñó funciones de vigilante y portero. En consecuencia, pide el pago de horas extras, recargos nocturnos, trabajo dominical y festivos, aportes en pensiones, cesantías e intereses, vacaciones, prima de servicios, auxilio de transporte, indemnización por despido injustificado, sanción moratoria por falta de pago oportuno, indexación de las sumas adeudadas, condenas ultra y extra *petita* y costas.

Para sustentar sus pretensiones, indicó que laboró para el **EDIFICIO MARTAL P.H.**, entidad de derecho privado representada por JORGE

ALEJANDRO BALAGUERA LÓPEZ, desde el 01 de julio de 2014 hasta el 12 de julio de 2021, cuando le fue impedido el ingreso sin previo aviso ni justificación. Durante este período, desempeñó funciones de portero y guarda de seguridad, realizando rondas, control de accesos, vigilancia de zonas comunes y custodia de bienes, con un régimen laboral de 24 horas de trabajo por 24 de descanso, en reemplazo de otra trabajadora. Percibía una remuneración mensual aproximada de \$975.000, calculada por turnos diarios de \$65.000, sin solución de continuidad. A lo largo de la relación laboral, recibió órdenes directas del representante legal del edificio, prestando sus servicios de manera personal, continua e ininterrumpida. Sin embargo, al momento de la terminación del vínculo, no se le reconocieron ni pagaron horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, ni se efectuaron aportes a seguridad social ni prestaciones sociales legales como cesantías, intereses, vacaciones, primas y liquidación final.

- **CONTESTACIÓN DE DEMANDA (pág. 3 a 10 archivo “17ContestacionDemanda”).**

El **EDIFICIO MARTAL P.H.** se opuso a todas las pretensiones de la demanda, negando la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y la copropiedad, en el entendido que la relación fue únicamente un acuerdo de voluntades para la prestación de servicios esporádicos de portería, sin subordinación ni continuidad, por lo que no procede el reconocimiento de prestaciones sociales, indemnizaciones ni aportes a seguridad social. En cuanto a los hechos, aceptó la prestación de servicios por parte del actor por turnos, sus extremos cronológicos, la última asignación básica mensual pagadera al finalizar cada turno, la función de vigilancia y la realización de minutas. Negó los hechos restantes y formuló la excepción previa de inexistencia del demandante por incapacidad o indebida representación, y de fondo las de inexistencia de la obligación del demandado y prescripción.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (min. 10:36 archivo “ActaAudienciaFallo20240822”)**

El 22 de agosto de 2024, el Juzgado Treinta y Dos (32) Laboral del Circuito de Bogotá, profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

*“(…) PRIMERO.- DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción y no probada la excepción restante formulada por la demandada, conforme las consideraciones expuestas. SEGUNDO.- DECLARAR que entre el demandante JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ y el demandado EDIFICIO MARTAL PH existió un contrato de*

*trabajo a término indefinido entre el 01 de julio de 2014 y el 12 de julio de 2021, el cual fue terminado sin justa causa por parte del empleador.*

**TERCERO.- CONDENAR** al demandado EDIFICIO MARTAL PH a pagarle al demandante JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ los siguientes valores y por los siguientes conceptos: Por cesantías la suma de \$5.539.939.00 Por intereses a las cesantías la suma de \$271.150.00 Por sanción por el no pago de los intereses a las cesantías la suma de \$271.150.00 Por primas de servicios la suma de \$1.810.967.00 Por vacaciones la suma de \$1.399.382.00 Por indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa la suma de \$4.562.920.00 Por sanción por la no consignación de las cesantías la suma de \$22.333.995.00

**CUARTO.- CONDENAR** al demandado EDIFICIO MARTAL PH a pagarle al demandante JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ la indemnización moratoria que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo a razón de \$30.284.20 diarios, sanción que correrá desde el 13 de Julio de 2021 hasta el momento del pago de lo adeudado por concepto de prestaciones sociales.

**QUINTO.- CONDENAR** al demandado EDIFICIO MARTAL PH a pagar los aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones del demandante JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ, teniendo como salarios para los años 2014 a 2017 y 2020 a 2021 el equivalente al mínimo legal mensual vigente de cada anualidad, para el año 2018 la suma de \$900.833.00, para el año 2019 la suma de \$897.234.00.

**SEXTO.- ABSOLVER** al demandado de las demás pretensiones incoadas en su contra. **SÉPTIMO.- CONDENAR** en costas al demandado y a favor del demandante, tásense por secretaría incluyendo como agencias en derecho una suma equivalente a tres (03) smlmv. (...)"

El juez *a quo* fijó como problema jurídico, determinar si entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo bajo la primacía de la realidad bajo las formalidades, y en caso tal, si dicho contrato de trabajo se terminó sin justa causa y si se le adeuda al demandante los recargos por trabajo suplementario, horas extra, recargos nocturnos, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social e indemnizaciones que reclama.

Para resolver, el juez consideró que la prestación de servicios del demandante fue continua, no esporádica, como lo afirmó la parte demandada, y que además se encontraba subordinado a órdenes del representante legal de la copropiedad, relación que se acreditó mediante prueba documental (recibos de pago, actas de asamblea donde se discutía su formalización laboral y certificaciones del representante legal), prueba testimonial (como la declaración de la señora MARÍA ELENA ROMERO y de arrendatarios del edificio), e interrogatorios de parte, quedando desvirtuadas las afirmaciones del empleador, quien negó la existencia de un vínculo formal, al discurrir que tales argumentos fueron contradictorios frente al material probatorio obrante.

También punteó que, si bien se acreditó la existencia de la relación laboral, el demandante no demostró con precisión las fechas y horas en las

que habría trabajado en jornadas extraordinarias, dominicales y festivos, por lo que no era posible emitir condena por tales conceptos.

Asimismo, reconoció parcialmente la excepción de prescripción para algunas prestaciones laborales anteriores a tres años desde la presentación de la demanda, como las cesantías y sus intereses, conforme a los artículos pertinentes del CST y la Ley 50 de 1990.

Finalmente, concluyó que la terminación del vínculo se dio de manera unilateral por parte del empleador, sin que existiera justa causa y que existió mala fe por parte de este al no formalizar la relación por razones presupuestales.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN (min 57:05 archivo “ActaAudienciaFallo20240822”)**

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado del **EDIFICIO MARTAL P.H.** interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia de primera instancia. Fundamentó su recurso en que el juez incurrió en errores en la valoración probatoria, especialmente en relación con los testimonios presentados por la parte demandante y el interrogatorio de parte del demandante. El apelante sostuvo que hubo incongruencias en las declaraciones del demandante, especialmente en cuanto al periodo de tiempo en que supuestamente finalizó la relación laboral, pues en la demanda se indicó una fecha distinta a la mencionada durante su declaración en audiencia, generando dudas sobre la veracidad de su relato, contradicción que según alega, no fue debidamente valorada por el juez y que afecta directamente la credibilidad de toda su declaración. Asimismo, cuestionó la imparcialidad de los testigos, particularmente el testimonio de la señora MARÍA ELENA ROMERO, quien, según se dijo, tenía un conflicto de intereses derivado de procesos legales que ella misma había iniciado contra la copropiedad. También se refirió al testimonio de LUIS ALFONSO OTÁLORA, sugiriendo que existía una relación de amistad con el demandante, lo que, a su juicio, comprometía su objetividad. El apelante consideró que el juez no tuvo en cuenta que el mismo demandante manifestó haber estado afiliado a otro contrato laboral paralelo y haber estado incapacitado durante el tiempo en el que afirmaba prestar servicios a su representado, lo cual, en su concepto, desvirtuaba la supuesta subordinación y permanencia requeridas para acreditar una verdadera relación laboral.

En suma, el apoderado del demandado afirmó que el juez de primera instancia no aplicó correctamente los principios de la sana crítica ni de la libre apreciación probatoria, y que la decisión se sustentó en pruebas debilitadas o viciadas por contradicciones y conflictos de interés.

#### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Venció en silencio el traslado del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

#### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 66A del CPTSS procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

#### **VI. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme lo alegado en el recurso de apelación y los requisitos sustanciales previstos en el ordenamiento jurídico, le corresponde a la Sala determinar si entre las partes existió una verdadera relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas y si fue correctamente valorado el material probatorio por el juez de primera instancia.

#### **VII. CONSIDERACIONES**

En la sentencia de primera instancia, el Juez declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre **OSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ** y el **EDIFICIO MARTAL P.H.** vigente del 01 de julio de 2014 al 12 de julio de 2021, el cual fue terminado sin justa causa por el empleador. En consecuencia, condenó al pago de prestaciones sociales, vacaciones, sanción por no pago de intereses a las cesantías, indemnización por despido injusto, sanción por no consignación de cesantías, indemnización moratoria, aportes al sistema general de pensión, además de imponer costas del proceso. A su vez, absolvió al demandado del pago de recargos por horas extras, dominicales y festivos por falta de prueba específica y reconoció parcialmente la excepción de prescripción por el tiempo transcurrido.

La parte demandada interpuso recurso de apelación, argumentando errores en la valoración de la prueba, contradicciones en las declaraciones testimoniales y la ausencia de subordinación o vínculo laboral.

Procede entonces la Sala a resolver el recurso de apelación, de acuerdo a las siguientes consideraciones.

**- Acerca del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas jurídicas y el contrato realidad.**

El artículo 53 Constitucional, consagró la prevalencia de la realidad sobre las formas en el ámbito laboral; por su parte, el artículo 22 del CST señaló que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar su servicio personal a otra persona bajo su continua dependencia o subordinación a cambio de un salario; a su vez, el artículo 23 del CST establece que los elementos esenciales del contrato de trabajo son la actividad personal, la continua subordinación y un salario como retribución del servicio, por lo que una vez reunidos dichos elementos existe el contrato y no deja de serlo por el nombre que se le dé ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen.

Al respecto, el artículo 24 del CST, consagró la presunción legal de que todo trabajo personal lo rige un contrato de trabajo. Conforme la anterior norma, la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ ha determinado que incumbe al promotor del proceso acreditar la sola prestación personal del servicio para beneficiarse de dicha presunción, correspondiendo a la parte pasiva desvirtuarla acreditando que no se cumplen los elementos restantes, a saber, remuneración y subordinación, por cuanto de no hacerlo procede la declaratoria del contrato de trabajo, conforme reiteró recientemente en las sentencias SL1166 de 2018, SL2480 de 2018, SL1676 de 2019, SL2608 de 2019, SL728 de 2021, entre otras.

Igualmente, la misma Corporación ha reiterado que es fundamental determinar si existió o no subordinación, entendida como la facultad de exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponer reglamentos. Para ello, debe valorarse si la actividad se ejerció o no de forma autónoma e independiente, sin que las instrucciones para desarrollar actividades, coordinar horarios, solicitar informes o medidas de supervisión o vigilancia impliquen necesariamente la subordinación laboral, siempre y cuando con las mismas no se desborde la autonomía e independencia de quien no es trabajador, conforme indicó en las sentencias SL5544 de 2014, SL2608 de 2019, SL4143 de 2019 y SL1111 de 2022, entre otras.

Y finalmente, el máximo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria ha precisado que para configurar la existencia de un contrato de trabajo no es indispensable la demostración plena de los tres elementos denominados esenciales en el referido artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, pues

bastaría la demostración efectiva de la prestación del servicio es que para impartir condena en concreto las partes tienen unas cargas mínimas probatorias a efectos de obtener las consecuencias jurídicas que pretenden, tales como los extremos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario si se alega, y demás hechos que se enarbolan como causa de las pretensiones demandadas (SL Rad.42167 y SL3126 de 2021).

### **CASO CONCRETO.**

En el presente asunto, el distanciamiento entre las partes esencialmente radica en la existencia o no de un contrato de trabajo, en tanto su declaración judicial constituye la pretensión principal del demandante, quien indica dentro del escrito inaugural que mantuvo una relación laboral con el demandado **EDIFICIO MARTAL P.H.** entre el 01 de julio de 2014 al 12 de julio de 2021, ejerciendo sus funciones de manera personal y exclusiva, atendiendo las indicaciones del empleador y en cumplimiento de una jornada laboral; mientras que el accionado se opone al afirmar que el demandante nunca fue trabajador y solo prestó sus servicios de forma esporádica, independiente y sin subordinación.

Al punto se resalta, no tiene importancia la denominación que al mismo le asignen las partes, ni que se halle regido por estipulaciones especiales, pues lo que configura el contrato de trabajo es la forma cómo se ejecuta la prestación, es decir, debe hacerse primar la realidad sobre la apariencia formal, de acuerdo con el artículo 53 Constitucional y el entendimiento jurisprudencial y doctrinal en torno al tema.

Bajo tal óptica, y conforme a los lineamientos normativos y jurisprudenciales señalados con antelación en esta sentencia, es menester verificar el caso concreto, a fin de determinar si en efecto, en el caso de marras existió una relación de índole laboral.

En ese sentido, por expresa orden del artículo 167 del CGP, aplicable por analogía en materia laboral, se descende a la revisión del acervo probatorio vertido en autos, estudio del cual debe indicarse, de entrada se encuentra acreditada la prestación personal del servicio por parte del actor en favor de la copropiedad llamada a juicio **EDIFICIO MARTAL P.H.**, dado que así fue aceptado desde la contestación de la demanda, y por demás, ello se constata con las certificaciones expedidas por el demandado los días 19 de marzo de 2020 y 22 de abril de 2021, en las cuales consta que **JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ** se desempeñaba como portero del

Edificio, con la función principal de verificar el ingreso y/o salida de residentes y vehículos (pág. 158 y 161 archivo “01Demanda”).

Conforme a lo anterior, **JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ** quedó cobijado por la presunción contenida en el artículo 24 del CST, por virtud del cual toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato de trabajo, regla que se itera, le otorga un alivio probatorio al trabajador, puesto que le basta demostrar la ejecución personal de un servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo laboral, reubicándose la carga de la prueba en cabeza del extremo pasivo en los términos ya referidos. De manera que, corresponde verificar si el demandado desvirtuó la presunción legal a que hace alusión el citado artículo y, en ese orden, continúa la Sala con el análisis íntegro de las pruebas recaudadas.

Dentro de las documentales aportadas y relevantes para el objeto de estudio se encuentra:

- Copias de las actas de asamblea general y relación de pagos de administración y egresos del **EDIFICIO MARTAL P.H.** de los años 2014 a 2019 (pág. 21 a 26 y 37 a 157 archivo “01Demanda”).

- Declaración extra proceso rendida por MARÍA ELENA ROMERO el 12 de abril de 2022 ante la Notaria 7ª del Círculo de Bogotá, en la cual manifestó haber sido vinculada entre 1992 a marzo de 2018 mediante contrato de trabajo a término indefinido con el empleador **EDIFICIO MARTAL P.H.**, desempeñando la labor de portera recepcionista, y constándole que en julio de 2014 el demandante entró a trabajar para desempeñar las mismas funciones como recepcionista, apertura de portería principal, firma y reporte de minuta, entre otras, con turnos de 24 horas por 24 horas de descanso y una jornada de 8:00 a.m. a 8:00 a.m. (pág. 162 a 163 archivo “01Demanda”).

- Historia laboral del demandante, expedida por la AFP PORVENIR (pág. 164 a 170 archivo “01Demanda”).

- Declaración extra proceso rendida por LUIS ALFONSO OTALORA BONILLA el 13 de mayo de 2022 ante la Notaria 7ª del Círculo de Bogotá, en la cual manifestó ser arrendatario del apartamento 504 del **EDIFICIO MARTAL P.H.**, conociendo de vista y trato al demandante desde julio de 2014, quien trabajaba como portero recepcionista y cumplía funciones de guarda de seguridad, con turnos de 24 horas por 24 horas y una jornada de trabajo de 8:00 a.m. a 8:00 a.m. (pág. 171 a 172 archivo “01Demanda”).

- Contrato de arrendamiento celebrado entre LUIS ALFONSO OTALORA BONILLA y DIEGO BRAVO CORREA como arrendatarios y GUSTAVO RAMOS como arrendador, sobre el inmueble ubicado en la Cra. 12 # 22-63 Ap. 504 (pág. 173 a 174 archivo “01Demanda”).

- Consulta de periodos compensados del afiliado **JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ** a EPS FAMISANAR (pág. 13 a 14 archivo “17ContestacionDemanda”).

- Recibos de caja menor a favor del demandante por concepto de turnos de portería de los años 2018 a 2021 (pág. 16 archivo “17ContestacionDemanda”).

- 35 grabaciones de audio (carpeta “05AnexosSubsanacionDemanda”).

De igual, en el curso del debate probatorio se escucharon las siguientes declaraciones:

- Interrogatorio de parte de JORGE ALEJANDRO BALAGUERA LÓPEZ, representante legal del **EDIFICIO MARTAL P.H.**, quien afirmó que el demandante no fue trabajador del edificio, sino una persona que realizaba arreglos locativos como plomería, pintura, instalación de tejas, etc., de manera ocasional y por recomendación de su abuelo. Indicó que el actor ganó confianza entre los residentes, por lo que eventualmente colaboraba con “turnos de portería”, pero negó que se tratara de una labor permanente o bajo subordinación. Aceptó que se expidieron certificados donde se señalaba que el demandante se desempeñaba como portero, pero explicó que lo hizo como un favor, sin implicar una verdadera relación laboral. Justificó los recibos de caja por “turnos” como constancias de pagos generales o colaboraciones voluntarias, sin que mediara vínculo formal o contrato de trabajo. Reconoció que el demandante hacía presencia en la portería y ejecutaba otras tareas por encargos informales, pero insistió en que no había subordinación ni continuidad en las labores. Se defendió de la existencia de cualquier relación formal argumentando que el demandante aparecía cotizando seguridad social por otra empresa, razón por la cual, según su versión, no podía alegar subordinación con el edificio. Por último, reconoció que no hubo contrato de prestación de servicios ni pagos de seguridad social por parte del Edificio (min. 4:01 archivo “22ActaAudienciaTramite20240411”).

- Interrogatorio del demandante **JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ**, quien manifestó haber sido contratado verbalmente por JORGE ALEJANDRO BALAGUERA en julio de 2014, con un horario de 24

horas por 24 horas, relevando a la señora MARÍA ELENA ROMERO, quien fue su compañera de turno por varios años. Describió sus funciones como vigilancia, apertura de puertas, control de ingreso de vehículos y personas, custodia del edificio y atención de residentes. Negó haber prestado servicios de plomería o arreglos de forma independiente, señalando que solo realizaba tales labores cuando no estaba en turno y por órdenes del administrador. Indicó que su salario fue inicialmente de \$600.000 mensuales, sin ningún tipo de prestaciones sociales, vacaciones o pagos adicionales. Relató que fue despedido cuando informó que tenía síntomas de COVID-19, y al intentar regresar una vez recuperado, ya no fue recibido. En relación con aportes a EPS registrados entre 2013 y 2017, explicó que estos provenían de una empresa donde había trabajado anteriormente y que le seguían pagando incapacidades derivadas de un accidente antiguo, aclarando que no tenía vínculo laboral con esa empresa desde antes de ingresar al Edificio demandado (min. 31:00 archivo “22ActaAudienciaTramite20240411”).

• Testimonio de MARÍA ELENA ROMERO, ex trabajadora del Edificio, quien afirmó haber trabajado como portera en el **EDIFICIO MARTAL** desde 1991 hasta febrero de 2018, inicialmente en turnos de 12 horas y posteriormente en turnos de 24 horas. Indicó que su relevo directo durante los últimos años fue el demandante, quien ejecutaba exactamente las mismas funciones: control de acceso, vigilancia, apertura de garaje, recepción de paquetes y custodia del inmueble. Confirmó que el actor laboraba en turnos fijos de 24x24 y que no tuvo conocimiento de que este recibiera vacaciones, cesantías o primas. Señaló que ambos laboraban bajo las instrucciones del administrador JORGE BALAGUERA. Reconoció que el demandante también hacía algunos trabajos adicionales por encargo del administrador, como pintura o arreglos menores, pero solo cuando estaba fuera de turno. Aclaró que ella sí firmaba nómina y recibía seguridad social, pero no conoce en detalle la modalidad de pago del demandante (min. 55:00 archivo “22ActaAudienciaTramite20240411”).

• Testimonio de LUIS ALFONSO OTÁLORA, quien declaró haber residido en el **EDIFICIO MARTAL** por más de 25 años. Relató que conoció al demandante desde que llegó en 2014, a quien identificó como vigilante encargado de la portería, haciendo rondas y vigilando los carros. Aseguró que los turnos eran de 24 horas y que el actor los compartía inicialmente con MARÍA ELENA, y tras la salida de esta en 2018, el demandante continuó cumpliendo esas funciones. Indicó que observó que el servicio de vigilancia era continuo, sin que los residentes tuvieran que asumir turnos. Manifestó que nunca vio que el demandante tuviera vacaciones ni que recibiera pagos

distintos al salario mensual. Señaló que ocasionalmente le ayudaba a contar su salario, el cual rondaba los \$700.000 a \$800.000 mensuales. Agregó que, si bien al demandante a veces se le solicitaban favores como arreglos menores, su labor principal era la portería. Finalmente, negó que otros residentes del edificio asumieran la vigilancia del edificio (min. 1:15:00 archivo "22ActaAudienciaTramite20240411").

- Testimonio de MANUEL PACHÓN ORTEGA, quien se identificó como copropietario del **EDIFICIO MARTAL P.H.**, con conocimiento directo de la dinámica del inmueble y de las personas que prestaban servicios allí. Señaló que el demandante desempeñó funciones como celador o portero del edificio de manera continua y constante durante varios años. Indicó que las funciones del demandante incluían vigilancia en la portería, control de accesos, custodia de las zonas comunes y recepción de correspondencia, confirmando que laboraba en turnos de 24 horas por 24 de descanso, relevándose con otra persona. Destacó que era común ver al demandante en el punto de vigilancia, cumpliendo una jornada establecida. Agregó que los propietarios no realizaban turnos de vigilancia y que siempre había presencia permanente en portería. Resaltó que no era una labor ocasional ni de colaboración esporádica, sino que se trataba de un servicio regular de vigilancia, coordinado por la administración. Para finalizar, precisó que el actor no prestaba servicios particulares a apartamentos, como arreglos o mantenimientos, y que lo conoció exclusivamente en su calidad de vigilante del Edificio (min. 1:36:00 archivo "22ActaAudienciaTramite20240411").

Así las cosas, una vez estudiadas las precitadas pruebas, y como se ha venido exponiendo, al existir prestación personal del servicio por parte de **JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES RODRÍGUEZ** en favor del **EDIFICIO MARTAL P.H.**, a juicio de la Sala, el demandado no desvirtuó la presunción del artículo 24 del CST, pues en verdad no hizo mucho para probar que dicha prestación no se había dado en un ámbito de subordinación, que el demandante fuera autónomo al realizar sus labores y que no debía recibir órdenes para el desempeño de sus actividades.

Muy por el contrario, la declaración del señor MANUEL PACHÓN ORTEGA, copropietario del **EDIFICIO MARTAL P.H.**, refuerza de forma sustancial las versiones ya rendidas por los otros testigos de la parte demandante. Nótese que este deponente señaló con claridad que el señor **JOSÉ GIOVANNI CIFUENTES** desempeñaba labores de vigilancia y portería de forma permanente, en turnos regulares de 24 horas por 24 de descanso, y que no era cierto que los propietarios se turnaran para cumplir esa función, como lo sostuvo el representante legal del edificio; asimismo, de su

declaración se extrae que las funciones del promotor del litigio eran evidentes para los residentes, pues estaba presente en la portería, realizaba controles de ingreso y vigilancia, y nunca lo vio ejerciendo otro tipo de oficios. Testimonio que resulta creíble por su cercanía al entorno residencial, su claridad, coherencia con los demás testimonios y la ausencia de interés directo en el litigio. Además, su versión coincide con las declaraciones de MARÍA ELENA ROMERO, LUIS ALFONSO OTÁLORA y la del propio demandante, en cuanto a la permanencia, subordinación y naturaleza continua del servicio prestado.

Al efecto, el testimonio de MARÍA ELENA ROMERO, compañera de turno del demandante hasta el año 2018, fue claro, congruente y respaldado por su declaración notarial, quien indicó que ambos ejecutaban funciones idénticas de portería, en jornadas idénticas (8:00 a.m. a 8:00 a.m.). Además, fue categórica al afirmar que el administrador JORGE BALAGUERA impartía órdenes directas a ambos. Esta versión fue confirmada por LUIS ALFONSO OTÁLORA, arrendatario de la copropiedad desde hace más de dos décadas, quien observó de manera habitual al demandante desempeñar dichas funciones.

Así, el peso conjunto de estas declaraciones, sumado a los certificados firmados por el propio empleador (pág. 158 y 161 archivo "01Demanda") y a los recibos de caja por "turnos de portería" (pág. 16 archivo "17ContestacionDemanda"), fortalecen la tesis del vínculo laboral, pues no se trató de una colaboración ocasional sino de una prestación de servicios reiterada en el tiempo, sujeta a dirección y control. Tampoco puede perderse de vista el valor de las actas de asamblea y estados financieros (pág. 21 a 26, 37 a 157 archivo "01Demanda"), documentos que reflejan egresos constantes por servicios de portería, sin que se discriminen como contratos de prestación de servicios o similares.

De tal suerte, no se equivocó el juzgador de primer grado al valorar los testimonios, de cara a las documentales aportadas al diligenciamiento, por cuanto tales medios probatorios, en efecto, permitieron atestiguar que el demandante prestó servicios personales de manera continua y subordinada al **EDIFICIO MARTAL P.H.**, desempeñándose como portero y guardia de seguridad, en turnos de 24 horas por 24 horas de descanso, situación corroborada no solo en audiencia, sino también mediante declaraciones extraprocesales rendidas ante notaría.

Adicionalmente, a juicio de la Sala, las explicaciones ofrecidas por el señor JORGE ALEJANDRO BALAGUERA, representante legal del **EDIFICIO**

**MARTAL**, no solo resultaron contradictorias frente a sus propios documentos, sino que no consiguieron desvirtuar el cúmulo probatorio que acredita una relación laboral encubierta por prácticas informales, pues frente a su dicho relacionado a que el demandante solo realizaba oficios locativos o colaboraciones ocasionales, su versión fue opuesta, ambigua y desvirtuada mediante la prueba documental emitida por él mismo, como los certificados laborales y los recibos de caja, donde expresamente reconoció pagos por turnos de portería, sin mención de actividades locativas. Además, el demandado no aportó contratos de prestación de servicios ni soportes de cuentas de cobro, lo cual debilita su tesis.

A ello se suma que las cotizaciones en salud referidas en la contestación de la demanda fueron debidamente explicadas por el actor, quien señaló que correspondían a incapacidades derivadas de un vínculo anterior, y aun cuando así no fuera, en verdad no existe prueba alguna de que el demandante estuviera vinculado a otro empleador de forma simultánea, menos aún niega o afecta la existencia del contrato con la copropiedad demandada.

En conclusión, un análisis en conjunto de todos los medios de prueba permite inferir, de forma razonable, que la demandada no logró derruir de forma decisiva la presunción de existencia de contrato de trabajo. Inverso a ello, en el *sub lite* se configuró plenamente la trilogía del contrato de trabajo (art. 23 CST), a saber: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. La continuidad se estableció por el carácter permanente de los turnos (24 horas x 24 horas) sin solución de continuidad; la remuneración, aunque variable y en ocasiones pagada de forma fraccionada, fue reconocida incluso por el representante legal, quien habló de pagos por tareas específicas y la subordinación se evidenció en las órdenes emitidas por parte del administrador JORGE BALAGUERA; resaltándose que aunque el vínculo no fue formalizado mediante contrato escrito, el principio de primacía de la realidad sobre las formas permite declarar su existencia.

Consecuencialmente, las pretensiones del recurso no están llamadas a prosperar y la decisión deberá ser confirmada en su integridad.

De esta manera se agota la competencia de segunda instancia por la resolución de los puntos concretos objeto de apelación expuestos por el extremo pasivo, advirtiéndose que no fue motivo de reproche alguno lo relacionado a los extremos cronológicos del contrato de trabajo, menos aún la procedencia, ni el monto de las condenas impuestas.

Sin costas en esta instancia.

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

**RESUELVE**

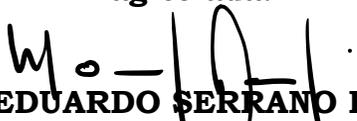
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, conforme la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en segunda instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 47-2023-00131-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, resuelve el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 28 de octubre de 2024, proferida por el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Laboral del Circuito de Bogotá, que absolvió a la demandada de todas las pretensiones, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y condenó en costas (*min. 01:47:12, archivo "27AudienciasArt80"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**JUAN MANUEL SAENZ AREBALO** llamó a juicio a la empresa **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S. - COLSERLOG S.A.S.** con el propósito que se declare que existió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde el 02 de abril de 2012 hasta el 05 de octubre de 2022 y que finalizó sin justa causa; en consecuencia, se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por despido, indexación, costas del proceso, ultra y extra *petita*.

Fundamentó sus pretensiones en que a partir del 02 de abril de 2012, fue contratado por la empresa **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S.** para desempeñar el cargo de conductor, devengando un salario mensual de \$1.100.000, en el horario de 4:30 a.m. a 6:30 p.m. de lunes a domingo.

Manifestó que las labores las ejerció bajo la subordinación de Harold Romero; que el 05 de octubre de 2022, el contrato terminó por una justa causa que adujo la empresa, según la cual el trabajador no cumplió con las obligaciones contractuales y no acató órdenes frente al accidente presentado el 27 de agosto de 2022 en el que el vehículo a su cargo *colisionó contra un sardinel.*; la empresa lo citó a descargos el 14 de septiembre de 2022 y el 1° de octubre de 2022, oportunidad en la cual refirió que la causa del accidente se debió a una falla mecánica al quedarse sin frenos; por lo tanto, mencionó que la terminación del contrato se dio sin motivo ya que, como conductor, no obró de manera imprudente o negligente (*archivo "04Demanda"*).

#### • **CONTESTACIÓN DEMANDA**

**COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S. - COLSERLOG S.A.S.** se opuso a las pretensiones, salvo a la declaratoria de existencia del contrato de trabajo; aceptó el salario devengado por el demandante, el horario, la terminación del contrato el 05 de octubre de 2022, los argumentos que adujo la empresa frente a la justa causa y la citación a descargos; expresó que los demás hechos no son ciertos. Propuso las excepciones de *pago de los derechos legalmente causados*, inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada, falta de título y de causa en el demandante y compensación (*pág. 3 a 13, archivo "11ContestacionDemandaColserlogSAS"*).

#### **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

(*Min.01:47:12, archivo "27AudienciasArt80"*)

El 28 de octubre de 2024, el Juzgado Cuarenta y Siete (47) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

*"(...) PRIMERO: ABSOLVER a la demandada COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGISTICOS S.A.S de todas las pretensiones incoadas en su contra, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción denominada inexistencia de la obligación, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. TERCERO: CONDENAR en costas al demandante e inclúyase como agencias en derecho la suma de \$500.000. En firme la presente providencia, por Secretaría practíquese la liquidación de costas. CUARTO: En caso de no ser apelada la presente sentencia, envíese al honorable Tribunal Superior de Bogotá - Sala Laboral, a fin de que se surta el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social (...)"*

El Juzgado fijó como problema jurídico determinar si existió un contrato de trabajo entre **JUAN MANUEL SAENZ AREBALO** y **COLSERLOG S.A.S.** desde el 02 de abril de 2012 hasta el 05 de octubre de 2022; posteriormente, analizar si la terminación del contrato se produjo sin justa causa; dado el caso, establecer si hay lugar al reconocimiento de la indemnización por despido.

Para resolver, indicó que no hubo controversia en la existencia de la relación laboral a término indefinido y sus extremos, ya que así lo demostraron las partes con la documental aportada. En lo atinente al despido sin justa causa, dedujo con base en las pruebas recaudadas, las cláusulas relacionadas con las prohibiciones, obligaciones generales y especiales del trabajador contempladas en el contrato, reglamento interno de trabajo de la empresa y el Código Sustantivo del Trabajo, que la demandada logró comprobar la justa causa del despido, lo cual tiene asidero en el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias aludidas.

Señaló que se acreditó la manera imprudente del demandante al conducir el vehículo el 27 de agosto de 2022, generando daños a la vía, al vehículo y a terceros. También le atribuyó fiabilidad a las actas de descargos y al informe del accidente de tránsito, documentos en los que se aseguró que al vehículo le habían realizado pruebas técnicas, que se encontraba en buenas condiciones mecánicas, los frenos no tenían un desgaste atípico, el freno de emergencia se encontraba en óptimas condiciones y que, el accidente fue causado por “factor humano” e imprudencia del trabajador, lo que fue corroborado por los testigos; por consiguiente, le otorgó efectividad a la motivación que tuvo en cuenta el empleador en la carta de terminación del contrato y concluyó que existió una justa causa; de ahí que declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante interpuso recurso de apelación para que se revoque la sentencia. Cuestionó el informe de accidente de tránsito, como base de motivación para el juez concluir que se demostró la negligencia e impericia de la parte actora en

el accidente acaecido, toda vez que dicho informe no se analizó en debida forma teniendo en cuenta que existe una relación comercial entre la entidad que lo emitió y la empresa demandada. Además, mencionó que, si bien el informe fue realizado por una entidad, dentro del IPAT no se contempló tal hipótesis y que es la autoridad de tránsito quien impone una infracción contravencional en tratándose de una actividad peligrosa como es la de conducir de vehículos. Refutó la sustentación del *a quo* cimentada en las declaraciones rendidas en el proceso a favor de la demandada, pues, aunque se manifestó que su representado fue citado a descargos, no se consideró que el compañero del accionante que estuvo el día en que ocurrió el accidente, no fue solicitado por la empresa para que también rindiera su versión (*min.1:48:02, archivo "27AudienciasArt80"*).

#### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA**

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el apoderado de **COLSERLOG S.AS.** solicitó la confirmación de la sentencia de primera instancia (*pág. 3 a 6, archivo "05AlegatosColombianadeServiciosLogisticos"*).

#### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en los recursos de apelación.

#### **VI. PROBLEMA JURÍDICO**

Le corresponde a la Sala determinar si la demandada logró acreditar o no la justa causa del despido; y en tal caso, si le asiste derecho al demandante al reconocimiento de la indemnización por terminación unilateral del contrato, conforme lo alegado en el recurso de apelación y los requisitos sustanciales previstos en el ordenamiento jurídico.

## VII. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos fácticos: **i)** entre la demandante **JUAN MANUEL SAENZ AREBALO** y la demandada **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S.** se celebró un contrato de trabajo a término indefinido desde el 02 de abril de 2012 hasta el 05 de octubre de 2022, en el cargo de *conductor*, teniendo como último salario mensual de \$1.100.000 (*pág. 2 a 4, archivo “05Anexos”*); **ii)** en comunicación del 05 de octubre de 2022, el empleador terminó el contrato de trabajo unilateralmente aduciendo justa causa *pág. 5 a 9, archivo “05Anexos”*.

### - **Sobre la terminación del contrato de trabajo.**

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo – CST, consagró las justas causas para terminar, de forma unilateral, el contrato de trabajo, tanto por el empleador como por el trabajador. Dicha norma establece el deber para quien finaliza unilateralmente el contrato de manifestar a la otra parte, al momento de la extinción, la causal o motivo de dicha decisión, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales o motivos distintos, prohibición ratificada en el artículo 66 de la misma norma sustantiva.

En cuanto a la carga de la prueba en los procesos donde se debate la procedencia o no de la justa causa invocada para finalizar el contrato de trabajo, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia sostiene que corresponde al trabajador acreditar el despido y al empleador demostrar la justa causa invocada, tal y como se reafirmó en las sentencias SL4547 de 2018, SL4928 de 2019, SL163 de 2020, SL2286 de 2021, SL2736 de 2021, entre otras.

De otra parte, la alta Corporación ha indicado frente a la causal del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, esto es, la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador según los artículos 58 y 60 del CST o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, que dicha norma consagra dos supuestos, por tanto, si se trata de la primera hipótesis de violación grave de las obligaciones o prohibiciones legales del trabajador corresponde al Juez

calificar la gravedad de la conducta según las particularidades del caso, mientras que si se trata de una conducta que las partes previamente calificaron de grave al Juez solo le es dable verificar si se dio o no la conducta enrostrada (SL Rad. 35105 de 2012, SL Rad.38855 de 2012 y SL1920-2018).

La anterior tesis fue revaluada por la misma Corte al advertir que siempre la gravedad de la falta, independiente del instrumento que la contenga, legales o convencionales, deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso (CSJ SL2857-2023, reiterada en SL771-2024).

También la H. Corte Suprema de Justicia sostiene que la terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando la ejerce el empleador, es una de sus facultades y no una sanción, motivo por el cual no le es aplicable el artículo 115 del CST ni otro procedimiento previo, a menos que así se hubiera pactado entre las partes, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa, regla jurisprudencial ratificada en las sentencias SL15245 de 2014, SL 1981 de 2019, SL2351 de 2020, entre otras.

Sin embargo, el máximo órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria ha aclarado que ello no significa que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues la jurisprudencia ha venido reconociendo garantías del «*derecho de defensa*» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, con arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral, a saber:

1. La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones por las que dará por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior.

2. La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos.

3. Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo.

4. Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

5. Y la oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

Al respecto, se pueden consultar las sentencias SL15245 de 2014, SL1981 de 2019 y SL2351 de 2020, SL496 de 2021, SL679 de 2021, SL339 de 2023, SL1861-2024, entre otras.

### **CASO CONCRETO**

El empleador debe acreditar en el juicio las justas causas invocadas a su contraparte o las razones que adujo al terminar el contrato de trabajo, no pudiendo alegar válidamente causales o motivos distintos posteriormente.

En la carta de terminación del contrato (*pág. 5 a 9, archivo "05Anexos"*) **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S.** señaló como justas causas la vulneración de la Cláusula Primera, Quinta, numerales 3°, 4°, 5°, 12 y su Parágrafo, así como la Clausula Décima Octava, numerales 1°, 2°, 3°, 8°, 15 y Parágrafo del contrato de trabajo; numerales 22 y 51 del artículo 45 y literales f) y g) del artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo; numeral 1° y 3° del artículo 58 y numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al advertir que el demandante no tomó las medidas de precaución para el evitar el accidente de tránsito ocurrido el 27 de agosto de 2022 *"por lo que actuó de manera negligente, al no ejecutar las funciones de manera*

*adecuada y omitir ordenes e instrucciones impartidas, lo que le ocasionó un daño económico a COLSERLOG S.A.S.” de aproximadamente \$6.000.000 para reparar el vehículo de placa UPR260.*

Al identificarse los motivos concretos que originaron la finalización del vínculo contractual, le compete al Juez del trabajo verificar su ocurrencia y si estas constituyen o no justa causa para terminar el contrato de trabajo, conforme la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.

Pues bien, se acreditó que **JUAN MANUEL SAENZ AREBALO** cumplió funciones como conductor. Para probar las justas causas **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S. – COLSERLOG S.A.S.** allegó con la contestación de la demanda varias pruebas documentales (*enlace pág. 1, archivo “11ContestacionDemandaColserlogSAS”, archivo “ANEXOS\_”*), entre las que se destacan:

- a.** Informe de accidente de tránsito realizado por COLVANES S.A.S. el 1° septiembre de 2022, propietaria del vehículo UPR260, y su adición del 28 de septiembre de 2022 (*pág. 1 a 27*).
- b.** Informe daños accidente del 29 y 31 de agosto de 2022 (*pág. 28 a 37*).
- c.** Contrato de trabajo y la cláusula adicional sobre normas de seguridad y salud ocupacional (*pág. 38 a 47*).
- d.** Citación a descargos del 12 de septiembre de 2022, donde notifican al actor de la apertura de proceso disciplinario con ocasión del accidente de tránsito ocurrido cuando se encontraba realizando la ruta en Zipaquirá en el vehículo de placa UPR260 (*pág. 48*).
- e.** Acta de descargos del 14 de septiembre 2022 (*pág. 49 a 51*).
- f.** Citación a ampliación de descargos del 30 de septiembre de 2022 (*pág. 52*).
- g.** Acta de descargos del 1° de octubre de 2022 (*pág. 53 y 54*).
- h.** Reglamento Interno de Trabajo (*pág. 63 a 92*).

**JUAN MANUAL SAENZ AREBALO** en el interrogatorio, aunque inicialmente afirmó que el día del accidente no encontró ninguna anomalía en el vehículo, posteriormente aceptó que el día del accidente

*“vi el carro como largo de frenos. Es que yo llegando a Zipaquirá lo vi como largo de frenos. Yo por eso me voy más despacio”,* pero dicho aspecto no lo informó a la empresa y no se acercó a ningún taller *porque eso se lo tenían prohibido (min. 05:34, archivo “27AudienciaArt80”).* Por su parte, del interrogatorio a la representante legal de la demandada no se desprende confesión que pueda beneficiar a la parte actora *(min. 15:46, archivo “27AudienciaArt80”).*

Y se recibieron los siguientes testimonios:

María del Pilar Escobar Cabanzo indicó que trabaja para la empresa demandada como líder de regional de gestión humana, conoció las circunstancias por las cuales se le terminó el contrato de trabajo al demandante; informó lo relacionado con el trámite de los descargos; mencionó la obligación que tenían los conductores de hacer la revisión general antes de poner en marcha el vehículo, así como diligenciar el documento preoperacional donde los conductores *“pueden identificar si hay alguna novedad con el vehículo”,* pero que en este caso el actor no lo hizo; finalmente, hizo mención a los resultados de los informes del accidente de tránsito donde consta que el vehículo se encontraba en óptimas condiciones de operabilidad y que fue el conductor quien no operó de manera adecuada el automotor *(min. 37:51, archivo “27AudienciaArt80”).*

Y John Fredy Vega Gómez, señaló que trabaja para la empresa Colvanes, como jefe de mantenimiento, y aunque no conoció de forma directa lo ocurrido en el accidente de tránsito, reiteró lo que se encontró en los diferentes informes por parte de la empresa, los mantenimientos previos realizados al vehículo y su estado óptimo, dado que una vez revisado el vehículo después de retirarlo de los patios se evidenció que *“bandas traseras y pastillas delanteras estaban por encima del 50%, las campanas estaban en buenas condiciones. Las guayas del freno de emergencia estaban en perfectas condiciones. No había fugas del sistema hidráulico, la bomba trabajaba y operaba en normal condición,* por lo que en su sentir no había posibilidad de que se quedara sin frenos *(min. 53:51, archivo “27AudienciaArt80”).*

Del análisis de estas pruebas, junto con demás documentales obrantes en el expediente, la Sala encuentra acreditado el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, como lo sostuvo el *a quo*, que confirma la justa causa invocada por el empleador para terminar el contrato de trabajo.

El despido con justa causa en **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S. - COLSERLOG S.A.S.** no constituye una falta disciplinaria. En efecto, el artículo 46 del Reglamento Interno de Trabajo (pág. 85, archivo “ANEXOS\_CONTESTACION..”) establece el procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias, pero no para terminar el contrato de trabajo. En consecuencia, la empresa no estaba obligada a adelantar procedimiento interno alguno. Sólo le bastaba dar la oportunidad al trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de forma previa, comunicar en la carta del despido los motivos y razones por las que dio por terminado el contrato y aplicar el despido con inmediatez a la ocurrencia del hecho reprochable, en los términos referidos por la jurisprudencia, circunstancias que se cumplieron a cabalidad.

En la cláusula adicional al contrato de trabajo sobre normas de seguridad y salud ocupacional emerge que una de las obligaciones del trabajador fue “5. *Informar oportunamente sobre los equipos, herramientas o instalaciones que se encuentren en mal estado, con el fin de prevenir, controlar o disminuir la probabilidad de que ocurra un incidente o accidente de trabajo*”, lo que va en consonancia con el numeral 12 de la Cláusula Quinta, numerales 1° y 2° de la Cláusula Decima Octava del contrato de trabajo; además, tenía prohibido “22. *Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de la Empresa o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o el establecimiento, taller o lugar donde el Trabajador se desempeñe*”, según el artículo 45 del Reglamento Interno Trabajo.

Sobre el particular, en el Acta de Descargos del 14 de septiembre de 2022, el actor frente al accidente señaló “Yo estaba parqueado esperando al Operador que estaba entregando una caja de Yambal, el operador llega se sube al carro y yo prendo el carro, le metí el cambio, como a los 3 o 4 segundos toteo algo por debajo, el operador me dijo “Don Juanito

*reventó algo por debajo”, yo le dije ya revisamos. Yo le metí el freno y el pedal se quedó en el fondo y luego se devolvió y se puso durísimo y como el carro quedó con el cambio comenzó a jalonear y se me apagó, inmediatamente accioné el freno de mano, pero no funcionó, en ese momento el carro cogió impulso porque el sitio era en bajada y pues como a la derecha había un carro rojo y una persona y por no atropellar a la persona lo que hice fue maniobrar el carro y fue cuando me estrellé contra el sardinel”. Adicionalmente, precisó que “Yo no tengo un carro fijo asignado, cada día me dan un carro diferente para realizar la ruta, desconozco si este vehículo tenía problemas en los frenos. Lo que sí puedo decir es que ese día cuando íbamos en la ruta, íbamos de Cajicá para Zipaquirá, el Operador William Chillón llamó a Ferney y le dijo “a usted como se le ocurre hacer esa cagada, como se le ocurre mandar ese carro para la loma si esta malo de frenos y no tiene fuerza para subir” (pág. 49 a 51, archivo “ANEXOS\_CONTESTACION...”)*

Aunque en la misma diligencia aceptó reconocer la existencia del formato preoperacional, señaló que dicho documento no fue diligenciado porque *“en el carro no está el formato”*. Posteriormente, en diligencia del 1° de octubre de 2022, afirmó que no aceptaba la responsabilidad del accidente porque *“el vehículo tenía antecedentes de fallas en los frenos”* (pág. 49 a 51, archivo “ANEXOS\_CONTESTACION...”).

Ninguna de esas manifestaciones realizadas por el trabajador, se demostraron en juicio. Al contrario, la empresa acreditó, según el Alcance al Informe de Accidente de Tránsito que, pese a que en el Informe Policial de Accidente de Tránsito el agente codificó el accidente bajo el número 202 *“fallas en los frenos”*, la inspección a los sistemas de los frenos descarta dicha posibilidad porque *“el desgaste de las pastillas delanteras no es superior al 20%, los cilindros de los frenos traseros, no presentan fugas y las bandas no contienen algún tipo de desgaste atípico que afecte realizar una desaceleración a través de los frenos. El freno de emergencia se encuentra en óptimas condiciones, como se puede evidenciar en los anexos del informe”* (enlace pág. 1, archivo *“11ContestacionDemandaColserlogSAS”*, pág. 19 a 27, archivo “ANEXOS\_CONTESTACION...”), documento que no fue desconocido, cuestionado ni tachado por parte del actor.

Ahora, en cuanto a la veracidad del Informe Policial de Accidentes de Tránsito – IPAT, la Corte Constitucional, en sentencia C-429 de 2003, señaló que su contenido es susceptible de ser desvirtuado en el proceso judicial respectivo. Además, que *“el informe descriptivo elaborado por una autoridad de tránsito, constituye un importante instrumento al servicio de la administración de justicia como quiera que en éste se da cuenta de la ocurrencia de un hecho, en algunos casos con implicaciones de orden civil pero en otros además con carácter penal, en el que aparecen identificados los conductores implicados, así como consignados datos sobre las posibles condiciones en que aquél tuvo lugar, y además estará firmado por los conductores o en su defecto por un testigo. Datos todos estos que resultan fundamentales para orientar una futura investigación o proceso y a partir los cuales se puede producir la prueba que se requiera para establecer la realidad y veracidad de los hechos”*.

Así, no es cierto, como sostiene el recurrente, que por incluirse en el IPAT la falla de los frenos como causa probable del accidente, dicho informe demuestra que ese fue el origen del incidente, pues solo es un indicio o una hipótesis de las posibles circunstancias generadoras del hecho, que pueden confirmarse o desvirtuarse posteriormente, como ocurrió en este asunto donde la empresa allegó documental que descarta esa posibilidad y cuyos resultados no fueron controvertidos o refutados probatoriamente por el actor. Aunque el demandante cuestionó que no se haya interrogado su compañero de trabajo en la diligencia de descargos, el mismo trabajador pudo solicitar dicha prueba tanto en el trámite de los descargos como en la presente causa, aspecto que no se materializó.

Por otra parte, debe recordarse que el empleador debe brindar protección y seguridad a los trabajadores, así como disponer de instrumentos adecuados y apropiados para la realización de las laborales (arts. 56 y 57 CST). Por eso, supeditar el funcionamiento del vehículo a la revisión preliminar del trabajador al iniciar las labores, a través de los protocolos y formatos establecidos previamente, no es medida suficiente para prevenir accidentes laborales o de tránsito. Quizás sea uno de los tantos mecanismos de control que deben existir al interior de la compañía, pero no el único.

Pese a lo anterior, aunque no hay certeza de que, si se hubiera realizado y diligenciado el formato preoperacional, se detectara la presunta falla de frenos que adujo el demandante en la diligencia descargos, lo cuestionable en este asunto y que ratifica la justa causa, según las normas invocadas en la carta de terminación, es que el actor haya continuado con la actividad peligrosa de conducción, pese a tener indicios de una falla de los frenos durante su recorrido o movilización por la ruta a Zipaquirá, como lo confesó en el interrogatorio; aunado al hecho de que no informó de esta novedad a la compañía para determinar si, pese a ello, la indicación del empleador era la de continuar la prestación del servicio, cuya demostración implicaría un análisis diferente a las causales reprochadas.

Por tanto, al informar dicha circunstancia oportunamente, al constatar los informes y mantenimientos preventivos del vehículo, así como la inspección del estado de los frenos post accidente, cuyo resultado fue *estado adecuado*, la única conclusión posible que se podía derivar de la situación es que se trató de impericia o descuido y no generado por circunstancias externas incontrolables para el trabajador, lo que descarta los argumentos expuestos en la alzada.

De lo anterior se desprende la infracción del actor, no solo por las obligaciones descritas en la norma sustantiva laboral, sino por el desconocimiento de lo pactado en las normas reglamentarias internas invocadas en la carta de terminación, comportamiento que se califica como grave y que a la luz del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1°, constituye un incumplimiento del demandante a las obligaciones especiales que le incumbían como trabajador e incluso al deber de obediencia y fidelidad consagrados en los artículos 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo.

Acreditada la infracción a las obligaciones del trabajador, lo que constituye una justa causa, **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S.** estaba facultada para finalizar el contrato, como lo hizo, decisión adoptada en un término perentorio, razón suficiente para confirmar la sentencia de primer grado.

Sin costas en segunda instancia ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 01-2020-00419-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve el grado jurisdiccional de consulta a favor de **OSCAR DAVID GARZON GARCIA** contra la sentencia del 13 de noviembre de 2024, proferida por el Juzgado Primero (1°) Laboral del Circuito de Bogotá, que absolvió a las demandadas **MILTECH SECURITY LTDA** y **TRACKER DE COLOMBIA S.A.S.** de todas las pretensiones (*min. 37:26, archivo "21AudienciaFallo"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**OSCAR DAVID GARZON GARCIA** llamó a juicio a **MILTECH SECURITY LTDA** y **TRACKER DE COLOMBIA S.A.S.**, para que se declare que durante todo el contrato de trabajo laboró en horas nocturnas, dominicales y festivas; en consecuencia, se condene a las demandadas al pago de los correspondientes recargos, reliquidación de primas, vacaciones, cesantías, aportes pensionales, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria, *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones en que se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido el 26 de noviembre de 2019 (sic) a la empresa **TRACKER DE COLOMBIA S.A.S.** empresa para la cual, prestó sus servicios inicialmente como conductor, supernumerario y por último de operario, con turnos rotativos de 8 horas de 6:00am a 2:00pm, de

2:00pm a 10:00pm y de 10:00pm a 6:00am, con un día de descanso y un salario final de \$1.825.000.

Sostuvo que el 28 de febrero de 2014, la empresa **TRACKER DE COLOMBIA S.A.S.** y **MILTECH SECURITY LTDA** suscribieron un acuerdo de sustitución patronal a partir del 1° de marzo de dicho año, siendo **MILTECH SECURITY LTDA** su nuevo empleador. Señaló que durante la relación laboral su asignación salarial fue siempre fija a pesar de laborar horas extras, nocturnas, dominicales y festivos.

Manifestó que, mediante comunicado del 23 de enero de 2019, la empresa **MILTECH SECURITY LTDA** le terminó su contrato sin justa causa, pagándole la respectiva indemnización sobre el salario básico que devengaba en ese momento; por último, que durante el vínculo laboral siempre desempeñó sus funciones con lealtad, honestidad y cumplimiento (*pág. 1 a 6, archivo "06SubsanacionDemanda"*).

- **CONTESTACIÓN DEMANDA**

**MILTECH SECURITY LTDA** se opuso a todas las pretensiones, aceptó el salario devengado por el demandante, la sustitución patronal, la terminación del contrato y el pago de la indemnización por despido sin justa causa. Formuló las excepciones de *prescripción*, pago y cumplimiento, inexistencia del reajuste pretendido y buena fe (*pág. 1 a 09, archivo "10ContestacionMilTech"*).

**TRACKER DE COLOMBIA S.A.S** se opuso a todas las pretensiones, aceptó los cargos desempeñados por el actor, el horario y la sustitución patronal. Formuló las excepciones de *prescripción*, pago y cumplimiento, inexistencia del reajuste pretendido y buena fe (*archivo "11ContestacionTracker"*).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

(*Min. 37:26, archivo "21AudienciaFallo"*).

El 13 de noviembre de 2024, el Juzgado Primero (1°) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

**"...PRIMERO: ABSOLVER a la demandada MILTECH SECURITY LTDA y TRACKER DE COLOMBIA S.A.S., de todas y cada una de las pretensiones incoadas en el libelo demandatorio en acción ordinaria**

*laboral de primera instancia, incoada por el señor **OSCAR DAVID GARZON GARCIA**, identificado con la C.C 79.841.084 conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia judicial. **SEGUNDO: DECLARAR** probada las excepciones propuestas por **TRACKER DE COLOMBIA**, denominada pago y cumplimiento de inexistencia de la obligación y en cuanto concierne a **MILTECH SECURITY LTDA** se declara probada la excepción de inexistencia de reajuste pretendido y se releva el Despacho por sustracción de materia de las demás excepciones propuestas, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia judicial. **TERCERO:** como consecuencia de todo lo anterior y por resultar vencido el demandante en esta primera instancia será objeto de condena en costas el señor **OSCAR DAVID GARZON GARCIA** con cédula de ciudadanía 79.841.084, conforme también lo dicho en la parte motiva de la presente sentencia judicial. **CUARTO:** en el evento de que la presente sentencia no fuera apelada, se dispondrá su remisión al Honorable Tribunal Superior de Bogotá para que se surta el grado jurisdiccional de consulta”.*

Como sustento de la decisión el Juez indicó que no hubo controversia frente a la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales, la sustitución patronal y el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Manifestó que el actor durante la relación laboral nunca alegó motivo de inconformidad o desacuerdo frente a los turnos, descansos o compensatorios establecidos por sus superiores; en esa misma línea, que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal; que el pago del trabajo suplementario de horas extras y trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se haya causado o a más tardar con el salario siguiente y que el trabajador que pretenda el reconocimiento y pago de trabajo extra, debe probar de manera clara y contundente que laboró el tiempo reclamado.

Sobre el trabajo suplementario señaló que de acuerdo con las pruebas documentales y recaudas en juicio, al demandante le fueron asignadas labores en cumplimiento de turnos que variaban de acuerdo a la “*malla*” es decir, turnos rotativos de 8 horas; las demandadas le reconocieron y pagaron lo que le correspondía por ley, en ningún momento se desconoció el trabajo suplementario porque estos recargos eran pagados con el salario, además el actor siempre laboró la jornada máxima legal; finalmente, que no se allegó prueba alguna que permita concluir que se vulneró el reconocimiento y pago de trabajo

suplementario, más aún cuando no fueron tachados o argüidos de falsos las pruebas aportadas al expediente.

### **III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Como la sentencia de primera instancia fue adversa a las pretensiones del demandante **OSCAR DAVID GARZON GARCIA**, procede el grado jurisdiccional de consulta conforme con el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social- CPTSS, para realizar un estudio integral de la providencia.

### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, los apoderados de las demandadas **MILTECH SECURITY LTDA** y **TRACKER DE COLOMBIA S.A.S** solicitaron la confirmación de la sentencia. Y la apoderada del actor reclamó la revocatoria de la decisión.

### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO.**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo disponen los artículos 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social – CPTSS, procede a estudiar el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante.

### **VI. PROBLEMA JURÍDICO.**

Le corresponde a la Sala determinar si hay lugar al reconocimiento de recargos por labores efectuadas por **OSCAR DAVID GARZON GARCIA** en horas nocturnas, dominicales y festivas; en caso afirmativo, si es procedente la reliquidación de acreencias laborales, aportes pensionales, indemnización por despido y la causación de la indemnización moratoria.

### **VII. CONSIDERACIONES.**

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos fácticos: **i) OSCAR DAVID GARZON GARCIA** ingresó a laborar con **TRACKER DE COLOMBIA S.A.S.**, el 26 de noviembre de 2007 mediante contrato laboral a término indefinido, ocupando el cargo de conductor supernumerario y posteriormente operador (*pág. 16 a 21, archivo “01Demanda”*); **ii)** mediante memorando No. 001 del 28 de febrero de 2014, le notificaron al accionante sobre la suscripción del acuerdo de

sustitución patronal entre **TRACKER DE COLOMBIA S.A.S** y **MILTECH SECURITY LTDA**, efectivo desde el 1° de marzo siguiente (*pág. 22, archivo "01Demanda"*); **iii**) en comunicación del 23 de enero de 2019 la empresa **MILTECH SECURITY LTDA** terminó el contrato de trabajo del actor sin justa causa, a partir de la misma fecha, junto con la correspondiente indemnización por despido (*pág. 25, 29 y 30, archivo "01Demanda"*).

- **Sobre el trabajo suplementario y los recargos**

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha determinado que corresponde al trabajador acreditar, más allá de cualquier duda razonable, la real y efectiva prestación del servicio en los tiempos y condiciones que generan el pago de trabajo suplementario (horas extras) o recargos (nocturno, dominical o festivo), por cuanto la prueba de su generación no es dable mediante suposiciones, debiéndose determinar con precisión la cantidad de horas que por dichos conceptos están pendiente de pago (SL3009-2017, SL939-2018, SLSL1174-2022, SL2954-2023, entre otras).

El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, siendo ordinaria aquella jornada que inicia a las 6 de la mañana y termina a las 10 de la noche (art. 160 CST). A partir del 18 de julio de 2017 se redujo la jornada ordinaria hasta las 9 de la noche, en virtud de la Ley 1846 de 2017. Además, la Ley 2101 de 2021 redujo la jornada laboral a 42 horas semanales, con una implementación gradual así: desde el 16 de julio de 2023, 47 horas; desde el 16 de julio de 2024, será de 46 horas; desde el 16 de julio de 2025, pasará a 44 horas y finalmente, a partir del 16 de julio de 2026, será de 42 horas semanales.

Por lo anterior, la parte que solicita el reconocimiento de dichos conceptos debe acreditar, de forma contundente, la prestación efectiva del servicio sobre la que funda su solicitud de pago y que, pese a ello, los servicios no fueron remunerados con el porcentaje adicional.

## **CASO CONCRETO**

En el este asunto, el actor pretende el reconocimiento y pago de los recargos por haber laborado en horario nocturno, dominicales y festivos; una vez ello, la reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones, aportes pensionales y la indemnización por despido sin justa causa.

Al respecto, se acreditó en el expediente que en el contrato de trabajo suscrito entre las partes se pactó que la remuneración fija, esto es, \$770.000, a partir del 26 de noviembre de 2007, correspondía no solo al salario, sino al pago anticipado de dominicales y festivos, así:

*“Cuarta. El empleador pagará al trabajador por la prestación de los servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo”. (pág. 17, archivo “01Demanda”).*

Se recepcionó el interrogatorio al representante legal de **TRACKER COLOMBIA S.A.S.**, Jaime Leonardo Monroy Narváez, quien señaló que el demandante estuvo vinculado con esa compañía desde noviembre de 2007 hasta febrero de 2014, cumpliendo turnos de 08 horas diarias, los cuales rotaban de acuerdo con las necesidades o la programación; que en la asignación salarial acordada estaban incluidos los recargos nocturnos o dominicales, según el contrato de trabajo (*min. 05:32, archivo “19AudienciaPruebas”*).

Por su parte, el representante legal de **MILTECH SECURITY LTDA**, Milton Rogelio Ávila Monroy, afirmó que el trabajador laboraba por medio de una “*malla*” de turnos rotativos de 08 horas diarias, que junto con los otros operadores cubrían las 24 horas del día; eran 4 operadores que iban rotando permanentemente y, por ende, trabajaron en dominicales y festivos; finalmente, que en el sueldo estaba incluido las extras y los recargos que generaba la labor (*min. 18:00, archivo “19AudienciaPruebas”*).

Y **OSCAR DAVID GARZON GARCIA**, en el interrogatorio, precisó que firmó el contrato laboral, cumplía el turno de 08 horas; se rotaban diariamente en turnos de 6:00 a 14:00 de la tarde, 14:00 de la tarde a 21:00 de la noche y 21:00 de la noche a 6:00 de la mañana; y que tomaba

descansos una vez al mes en el mismo orden de los turnos (*min. 32:01, archivo "19AudienciaPruebas"*).

Y se recaudaron los siguientes testimonios relevantes:

- a.** Samuel Carrera Varón (*min. 58:01, archivo "19AudienciaPruebas"*), indicó que fue compañero de trabajo del demandante durante 19 años, atendiendo que venían laborando para otras empresas, pero fueron cambiando de empleador con ocasión de sustituciones patronales; cumplían turnos rotativos de 08 horas; que al principio si les pagaban horas extras y recargos, luego con otro empleador les hicieron firmar un documento donde todo lo incluían en el salario y les hicieron un pequeño aumento porcentual, así se mantuvo posteriormente; y que al fin de mes tenían dos días de descanso.
- b.** Y Gabriel Antonio Pinzón Guerrero (*min. 58:01, archivo "19AudienciaPruebas"*), refirió haber sido compañero de trabajo del demandante; aceptó que tuvieron varias sustituciones patronales, realizaban turnos rotativos de 08 horas, el fin de semana descansaba un operador y que en los desprendibles nunca figuraban horas extras.

Analizadas estas pruebas, junto con los demás medios de persuasión allegados al plenario, para la Sala es claro que desde que **OSCAR DAVID GARZON GARCIA** suscribió el contrato de trabajo con **TRACKER DE COLOMBIA** tenía plena certeza que el monto salarial reconocido comprendía, no solo la asignación básica salarial, sino el reconocimiento anticipado de los recargos que eventualmente pudieran generarse por parte del empleado durante el respectivo mes; pacto y sobrerremuneración que no están prohibidos en el ordenamiento jurídico y, por ende, debe entenderse válido. Nótese que el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo exige que el pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe realizarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Luego, acordar entre las partes que el trabajo suplementario y los posibles recargos legales que se causen sean remunerados previamente,

no afecta los derechos del trabajador, siempre que se ajusten a la realidad del servicio prestado. En este caso, el monto reconocido al demandante desde el inicio de la relación laboral (\$770.000) fue superior a la Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, que para 2007, fecha del ingreso a la compañía demandada, ascendía a \$433.700; para el año 2019 el salario mensual reconocido a **OSCAR DAVID GARZON GARCIA** fue de \$1.825.000, mientras que el salario mínimo de esa época se fijó en \$828.116.

Además, se resalta que al tratarse de labores que implicaron la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, como lo señalaron las partes, el empleador podía estipular salarios uniformes para reenumerar estas actividades, de tal forma que compensaran los recargos legales, como lo dispone el artículo 170 de la norma sustantiva laboral, aspecto que ocurrió en este caso, según se desprende de lo narrado por los testigos, de donde se infiere que la cláusula cuarta del contrato de trabajo del actor también se replicó en el contrato de los demás trabajadores.

Aunado a lo anterior, la parte actora no demostró, estando obligada a hacerlo, que los recargos causados en los periodos superaban con creces los montos reconocidos mes a mes, para efectos de revisar y determinar si, pese al pacto de sobreremuneración o salario global, existían diferencias pendientes por reconocer.

En consecuencia, atendiendo que todas las pretensiones objeto de condena dependían del reconocimiento de salarios por recargos legales, suplica que no encontró prosperidad, no lo que queda camino diferente a la Sala que confirmar la sentencia de primer grado.

Sin costas en el grado jurisdiccional.

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en segunda instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá

Sala Laboral

**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado N° 04-2022-00190-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión procede a resolver los recursos de apelación presentados por los apoderados de **SKANDIA** y **PORVENIR**, así como el grado jurisdiccional de consulta a favor de **COLPENSIONES**, contra la sentencia del 10 de febrero de 2025, proferida por el Juzgado Cuarto (4) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., que declaró la ineficacia del traslado realizado por **GLORIA PATRICIA JARAMILLO MURILLO** al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad – RAIS, ordenó a **PORVENIR** y **SKANDIA** trasladar a **COLPENSIONES** el capital ahorrado, junto con rendimientos, gastos de administración, primas de seguros previsionales y el porcentaje destinado al fondo de garantía de pensión mínima, debidamente indexados, a **COLPENSIONES** activar la afiliación en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, declaró no probadas las excepciones y condenó a **PORVENIR** y **SKANDIA** al pago de las costas procesales (min. 33:14 archivo “23GrabacionAudiencia10Feb2025Parte2”).

**I. ANTECEDENTES**

- **DEMANDA (pág. 2 a 9 archivo “03SubsanacionDemanda”).**

**GLORIA PATRICIA JARAMILLO MURILLO** solicitó declarar la ineficacia del traslado al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) efectuado el 31 de octubre de 1995 a la AFP PENSIONAR, hoy **SKANDIA** y, en consecuencia, se condene a **PORVENIR** a trasladar a **COLPENSIONES** todos los aportes y rendimientos financieros, a **COLPENSIONES** a reactivar la afiliación y actualizar la historia laboral, junto con las condenas ultra y extra *petita*, costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico, indicó que fue trasladada del régimen de prima media al régimen de ahorro individual con solidaridad el 31 de octubre de 1995, sin haber recibido asesoría pensional previa ni posterior a dicho cambio. La afiliación se produjo por gestión de la empresa para la cual laboraba en ese entonces, la cual tenía vínculos con la AFP PENSIONAR, hoy **SKANDIA**, y fue a través de un formulario diligenciado por el área de recursos humanos que se formalizó el traslado, sin que tuviera contacto alguno con un asesor que le explicara las implicaciones del cambio. Posteriormente, fue contactada por un representante de **PORVENIR S.A.**, quien le ofreció mejores tasas de rentabilidad y mayor claridad en la información sobre sus aportes, razón por la cual accedió a cambiar de fondo, aunque desconocía que ya estaba afiliada a un fondo privado, pues siempre creyó estar en el ISS.

Manifestó que nunca se le brindó información clara, suficiente, oportuna ni comprensible sobre las diferencias entre los regímenes, las proyecciones pensionales, ni los efectos económicos y jurídicos que tendría el traslado, considerando que hubo una omisión generalizada del deber de información por parte de las administradoras de fondos de pensiones, que no capacitaron adecuadamente a sus asesores ni garantizaron que pudiera tomar una decisión informada. Además, sostiene que radicó solicitudes ante **COLPENSIONES**, **SKANDIA** y **PORVENIR** para que se reconociera la ineficacia del traslado, obteniendo respuesta negativa solo de **COLPENSIONES**, mientras las demás entidades no contestaron.

- **CONTESTACIÓN DEMANDA.**

La **SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.** se opuso a las pretensiones de la demanda. Admitió el hecho relacionado a la afiliación de la demandante a esa AFP y negó todos los demás. Para cimentar su defensa, invocó las excepciones de prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, compensación, restituciones mutuas y la genérica (pág. 2 a 21 archivo “07ContestacionDemanda”).

La **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES** se opuso a todas las pretensiones de la demanda, dijo no constarle ninguno de los hechos y propuso las excepciones de validez de la afiliación al RAIS, saneamiento de una presunta nulidad, solicitud de traslado de dineros de gastos de administración, prescripción, imposibilidad jurídica para reconocer y pagar derechos por fuera del ordenamiento legal,

buena fe, imposibilidad de condena costas y declaratoria de otras excepciones (pág. 2 a 16 archivo “08ContestacionDemanda”).

**SKANDIA ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS S.A.** manifestó su oposición frente a todas y cada una de las pretensiones, admitió la radicación de derecho de petición por parte de la demandante en abril de 2022 y formuló las excepciones de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, la demandante se encuentra inhabilitada para el traslado de régimen en razón de la edad y tiempo cotizado, ausencia de configuración de causales de nulidad, inexistencia de violación al debido proceso para el momento de la afiliación al RAIS, ausencia de falta al deber de asesoría e información, los supuestos facticos de este proceso no son iguales o similares ni siquiera parecidos al contexto de las sentencias invocadas por la demandante, prescripción de la acción, prescripción de las acciones que se derivan del contrato de seguro – gastos de administración, buena fe y la genérica (pág. 2 a 24 archivo “10ContestacionDemandaSkandia”).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (min. 00:00 archivo “23GrabacionAudiencia10Feb2025Parte2”)**

El 10 de febrero de 2025, el Juzgado Cuarto (4) Laboral del Circuito de Bogotá D.C. profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

**“PRIMERO.** Declarar la ineficacia del traslado efectuado por Gloria Patricia Jaramillo Uribe a Pensionar, hoy Skandia, en octubre de 1995. En consecuencia, declarar que para todos los efectos legales la afiliada nunca se trasladó al régimen de ahorro individual con solidaridad y, por tanto, siempre permaneció en el régimen de prima media con prestación definida. **SEGUNDO.** Condenar a la AFP Porvenir a devolver a COLPENSIONES la suma percibida por concepto de aportes y rendimientos, debidamente indexados, y con cargo a sus propias utilidades, los valores correspondientes a gastos de administración, primas de seguros previsionales de invalidez y sobrevivencia, y el porcentaje destinado al Fondo de Garantía de Pensión Mínima. **TERCERO.** Condenar a Skandia a devolver a COLPENSIONES las sumas percibidas por concepto de captura, administración, primas de seguros previsionales de invalidez y sobrevivencia, y el porcentaje destinado al Fondo de Garantía de Pensión Mínima, debidamente indexadas. **CUARTO.** Ordenar a COLPENSIONES que, una vez realizados los trámites, acepte sin objeción alguna el traslado de la actora al régimen de prima media con prestación definida, junto con sus correspondientes aportes. Las AFP deben cumplir esta orden dentro de los treinta (30) días siguientes a la ejecutoria de esta providencia. COLPENSIONES deberá acoger el traslado dentro de los quince (15) días siguientes a la ejecución. **QUINTO.** Declarar no probadas las excepciones propuestas por las demandadas. **SEXTO.** Condenar en costas a Skandia y Porvenir, fijando como agencia en derecho una suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente a cargo de cada una. **SÉPTIMO.** Ordenar el envío en grado de consulta a favor de COLPENSIONES.”

Como sustento de la decisión, el *a quo* inició recordando que la Ley 100 de 1993, en su artículo 13 literal b), establece el derecho del afiliado a elegir libre e informadamente entre los regímenes pensionales, resaltando que las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) tienen el deber legal y jurisprudencial de suministrar una asesoría clara, suficiente y transparente, de modo que el trabajador pueda adoptar una decisión consciente sobre su afiliación, y haciendo énfasis en que, para 1995 (año del traslado inicial de la demandante), ya existía el deber de asesoría por parte de las AFP, sin que baste con la firma de un formulario de afiliación, pues debe existir constancia del contenido y alcance de la asesoría.

En este caso, consideró que el fondo PENSIONAR, luego OLD MUTUAL, hoy **SKANDIA**, no allegó prueba de haber brindado tal información, por ello, el traslado fue ineficaz, ya que se desconoció el derecho a la libre elección pensional informada. Además, el juez argumentó que los fondos no pueden deslindarse de responsabilidad alegando que la falta de asesoría fue imputable a un asesor externo, ya que la responsabilidad recae sobre la AFP, sosteniendo que los efectos de la ineficacia deben ser plenos: retrotraen la situación al momento previo al traslado, con devolución íntegra de los recursos, incluidos gastos de administración, primas de seguros y porcentaje del Fondo de Garantía de Pensión Mínima, frente a lo cual se apartó de la sentencia SU107 de 2024 en cuanto a los efectos limitados de la ineficacia, señalando que dicha providencia no tiene efectos *erga omnes*, al provenir de una acción de tutela con efectos *inter partes*. En cambio, debe prevalecer la línea de la Corte Suprema de Justicia, como órgano de cierre en materia laboral, que ha sido reiterativa en que la ineficacia implica la restitución total de los valores percibidos por las AFP.

Finalmente, afirmó que la acción de ineficacia es imprescriptible, por tratarse de un estado jurídico permanente y no de un derecho sujeto a caducidad.

### III. RECURSOS DE APELACIÓN

La apoderada de **SKANDIA** interpuso recurso de apelación parcial contra el numeral tercero, en el que se le ordena devolver conceptos como gastos de administración, primas de seguros y el porcentaje destinado al Fondo de Garantía de Pensión Mínima. Fundamentó su recurso en la Sentencia SU107 de 2024 de la Corte Constitucional, que establece que dichos valores no deben ser restituidos porque constituyen gastos

consolidados en el tiempo, con destinación específica. Argumentó que su representada no cuenta actualmente con esos recursos, pues los mismos fueron trasladados a **PORVENIR** en el año 2000 y no existe vínculo contractual vigente con la demandante desde entonces (min. 33:23 archivo “23GrabacionAudiencia10Feb2025Parte2”).

El apoderado de **PORVENIR** apeló contra los numerales segundo y sexto, al considerar que el juez desconoció el precedente vinculante de la Corte Constitucional en la SU107 de 2024, el cual excluye la devolución de sumas distintas a las de la cuenta individual, como primas, gastos administrativos y porcentajes del fondo de garantía, y trasladar esos conceptos, además de los rendimientos, constituye una doble condena. Además, manifestó que esa no fue la AFP inicial del traslado y solo recibió a la demandante mediante traslado horizontal, asumiendo que ya se había cumplido con el deber de información. Por ello, solicita no imponerle condena en costas ni ordenar la devolución de valores que no están bajo su administración (min. 35:33 archivo “23GrabacionAudiencia10Feb2025Parte2”).

#### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, el apoderado de la demandante **GLORIA PATRICIA JARAMILLO MURILLO** solicitó confirmar en su integridad la sentencia de primera instancia que declaró la ineficacia del traslado pensional, argumentando que la decisión del juzgado se basó en las pruebas recaudadas, en especial los interrogatorios, y en el incumplimiento por parte de las AFP del deber de información consagrado en normas como el Decreto 720 de 1994, el Decreto 663 de 1993 y la Circular 001 de 2004, sin que la AFP acreditara haber proporcionado información clara ni asesoría suficiente, lo cual vicia el consentimiento.

**SKANDIA** solicitó la revocatoria de la sentencia y planteó como hecho sobreviniente la expedición de la Ley 2381 de 2024, que abrió una nueva ventana de traslado pensional, lo cual tornaría innecesario el pronunciamiento judicial, lo que configura una carencia actual de objeto. Además, argumentó que el estándar jurisprudencial de la Corte Suprema sobre el deber de información vulnera el principio de confianza legítima, dado que en el año del traslado (1995) no existía exigencia normativa de asesoría estructurada o por escrito. Invocó la sentencia SU-107 de 2024, que precisa que el deber de información para esa época no incluía obligaciones como proyecciones pensionales y que la mayoría de asesorías

se brindaban de forma verbal. Concluye que la decisión del juez de primera instancia impone requisitos que no estaban vigentes y por tanto debe ser revocada.

**PORVENIR** también solicitó la revocatoria del fallo. Sostuvo que cumplió con el deber de información en los términos legales vigentes para la fecha de afiliación y que el formulario firmado por la actora refleja una decisión libre e informada. En caso de mantenerse la ineficacia, pidió que solo se ordene la devolución de aportes y rendimientos, mas no primas, gastos de administración o porcentajes del fondo de garantía, en virtud de la sentencia SU-107 de 2024 y el artículo 113 de la Ley 100 de 1993, ya que la condena adicional constituiría un enriquecimiento sin causa a favor del fondo público y de imponerse una devolución de valores, se autoricen compensaciones con las gestiones y costos incurridos por la AFP.

**COLPENSIONES** solicitó que se considere la figura de la inoponibilidad de la nulidad del traslado frente a terceros de buena fe, como lo sería esta entidad. Además, que las consecuencias económicas del traslado ineficaz no deben recaer sobre esa entidad, ya que no participó en el acto viciado.

## **V. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

En atención a que la sentencia de primera instancia fue adversa a **COLPENSIONES**, su calidad de administradora de pensiones de derecho público permite inferir razonablemente que la garante en última instancia de las condenas impuestas es la NACIÓN, por tanto, procede el grado jurisdiccional de consulta conforme el artículo 69 del CPTSS, a fin de que se realice un estudio integral de la providencia.

## **VI. SANEAMIENTO DEL PROCESO**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone los artículos 66A y 69 del CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en los recursos de apelación y los demás en el grado jurisdiccional de consulta a favor de **COLPENSIONES**.

## **VII. PROBLEMA JURÍDICO**

Le corresponde a la Sala determinar la validez del traslado pensional del demandante al RAIS mediante su vinculación a la AFP PENSIONAR, hoy

**SKANDIA** y de su posterior traslado horizontal a **PORVENIR**, así como la procedencia de ordenar a las AFP demandadas el traslado a **COLPENSIONES** de las sumas descontadas por concepto de gastos de administración, primas de seguros previsionales y porcentaje destinado al fondo de garantía de pensión mínima, y de la condena en costas, conforme a lo alegado en los recursos de apelación y los requisitos sustanciales previstos en la Ley y Jurisprudencia para ello.

### VIII. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos fácticos: **i)** la demandante **GLORIA PATRICIA JARAMILLO MURILLO** se trasladó del RPM al RAIS mediante afiliación a la AFP PENSIONAR, hoy **SKANDIA**, a través de formulario de afiliación No. 4758 del 31 de octubre de 1995, vigente a partir del 01 de noviembre siguiente (pág. 25 a 28 archivo “10ContestacionDemandaSkandia”); **ii)** posteriormente, la demandante realizó traslado horizontal a **PORVENIR** a través de solicitud de vinculación No. 01404192 de fecha 10 de julio de 2000, AFP en la cual se encuentra actualmente vinculada (pág. 98 a 99 archivo “07ContestacionDemanda”); **iii)** la demandante elevó solicitud de retorno al RPM ante las demandadas, petición que fue negada por **COLPENSIONES** (pág. 15 a 21 archivo “01DemandaAnexosSecuencia”).

En la sentencia de primera instancia, el juez *a quo* declaró ineficaz el traslado al RAIS, reactivó la afiliación en el RPM, ordenó devolver el saldo de la cuenta de ahorro individual, junto con gastos de administración, primas de seguros previsionales de invalidez y sobrevivencia y porcentaje destinado al fondo de garantía de pensión mínima, y condenó en costas a las AFP demandadas. Contra la anterior decisión los apoderados de **PORVENIR** y **SKANDIA** presentaron recurso de apelación, esencialmente sustentados en la improcedencia de la devolución de gastos de administración, primas de seguros previsionales y aportes al fondo de garantía de pensión mínima y de la condena en costas.

Procede la Sala a resolver los recursos de apelación y el grado jurisdiccional de consulta a favor de **COLPENSIONES**, atendiendo las siguientes consideraciones:

- **Fundamentos normativos sobre traslado de régimen.**

Para resolver lo pertinente, es preciso establecer el marco normativo relacionado con la libre selección de régimen pensional, cuya característica

fundamental se encuentra prevista en el literal b) del artículo 13 de la ley 100 de 1993, que consagra la escogencia libre y voluntaria por parte del afiliado; a su turno el artículo 114 *ibidem*, dispone los requisitos para el traslado, puntualizando que la selección de dicho régimen debe efectuarse de manera libre, espontánea y sin presiones. En el mismo sentido, el artículo 271, señala no solamente las sanciones pecuniarias para quienes coarten la libertad de afiliación o selección, sino que ordena dejar sin efecto la afiliación efectuada, permitiendo realizar una nueva en forma libre y espontánea.

En armonía con lo anterior, el numeral 1° del artículo 97 del Decreto Ley No.663 de 1993 - Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, vigente para la época en que se realizó el traslado de régimen pensional, previó la obligación de las entidades financieras de suministrar a los usuarios la información necesaria con el fin de brindarles un criterio claro y objetivo para escoger las mejores opciones del mercado. Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia SL1688 de 2019 y SL4062 de 2021, precisó que las administradoras de fondos de pensiones, desde su fundación, estaban obligadas a brindar información objetiva, comparada y transparente a los usuarios sobre las características de los dos regímenes pensionales para garantizar a sus afiliados un juicio claro y objetivo sobre las mejores opciones del mercado.

En relación con este aspecto, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-030 del 28 de enero de 2009, consideró que para ejercer la opción de traslado de régimen pensional, era necesario que el afiliado recibiera *“información completa sobre los rasgos definitorios de cada régimen, las oportunidades y riesgos que lo caracterizan y las implicaciones de cada decisión en el corto, mediano y largo plazo, sin que ello signifique que deban ser anticipadas situaciones difíciles o imposibles de prever”*.

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 2279-2021 reiteró que las AFP, desde la creación del Sistema General de Pensiones, están obligadas a brindar información calificada a sus afiliados, describiendo su evolución normativa relacionada con el deber de información, inicialmente previsto en el artículo 13, 271 y 272 de la Ley 100 de 1993, luego con la creación de los multifondos, el deber de asesoría y buen consejo (Ley 1328 de 2009 y Decreto 2241 de 2010), y finalmente con la exigencia de la doble asesoría (Ley 1748 de 2014).

Ahora bien, en relación con la decisión libre, voluntaria e informada, que debe custodiar el acto de afiliación o traslado de régimen pensional, la Corte Suprema de Justicia, en sentencias con radicado 31.989 de 2008,

SL19447 de 2017, SL1421 de 2019, SL3199 de 2021, SL1618 de 2022 y SL3179 de 2023, indicó que el libre albedrío exigido por el sistema de seguridad social no se restringía “*a una simple manifestación de la voluntad de quien decide trasladarse de régimen, sino que debe estar ajustada a los parámetros de libertad informada*” y que tampoco se trataba de diligenciar un formato o adherirse a una cláusula genérica, ya que el asunto exige contar con los suficientes elementos de juicio para asimilar las consecuencias de la decisión.

También dijo la Corte que para el efecto no importa si el afiliado es o no beneficiario del régimen de transición y que en todos los casos debe cumplirse con el deber de información como requisito sustancial, razonamientos que han sido reiterados recientemente en la sentencia SL1688 de 2019 y SL3188 de 2022.

Sobre este último aspecto, esa Corporación reiteró, en la sentencia SL2173 de 2022, que no es cierto que para declarar la ineficacia del traslado de régimen el afiliado posea una expectativa pensional, o sea beneficiario del régimen de transición o que tenga o no el derecho pensional causado, pues en todos los casos las AFP conservan la obligación de dar cumplimiento al deber de información.

En estos casos, se invierte la carga de la prueba, correspondiendo entonces a la AFP demostrar suficientemente que cumplió con el deber de informar y asesorar como requisito esencial para la validez del acto de traslado de régimen pensional, conforme lo reiteró en la sentencia SL1689 de 2019, SL4025 de 2021 y SL3179 de 2023, en concordancia con el artículo 1604 del Código Civil.

Es pertinente señalar que la Corte ha dicho claramente que en aquellos casos en que un afiliado realiza diversos traslados entre AFP, esta situación no puede entenderse como una ratificación del deseo de permanecer en el RAIS, y mucho menos, convalida la omisión de la AFP de dar cumplimiento al deber de información (sentencias SL2279-2021 y SL3465-2022).

Y finalmente, la jurisprudencia de la H. Sala de Casación Laboral de la CSJ determinó que los litigios donde se debate la validez del traslado del RAIS al RPM por falta de asesoría deben ser abordados desde la perspectiva de la ineficacia y no de la nulidad, tal y como indicó en las sentencias SL1688 de 2019, SL3464 de 2019, SL4062 de 2021, SL1942 de 2022, SL3150 de 2023, entre otras.

Pese a lo anterior, recientemente la Corte Constitucional en sentencia SU-107 de 2024<sup>1</sup>, flexibilizó el referido precedente de la Corte Suprema de Justicia, al advertir que el mismo podría comprometer el derecho a la seguridad social de las personas o la sostenibilidad financiera del Sistema de Seguridad Social en Pensiones, atendiendo las tensiones de orden jurídico sustancial y financiero que se presentan (considerandos jurídicos 229 a 233), por lo que encontró indispensable su modulación con el propósito, principalmente, de que las eventuales afectaciones se reduzcan (considerando jurídico 234).

Sostuvo que la afectación a la sostenibilidad financiera del RPM no está dada en el corto plazo, sino en el mediano y largo plazo, pues el valor que la AFP entrega a **COLPENSIONES**, por razón de la declaratoria de ineficacia de un traslado, no será suficiente para financiar una prestación en el RPM, razón por la cual el RPM siempre tendrá que subsidiar el pago de las pensiones, especialmente de aquellos afiliados de altos ingresos en su base de cotización (considerando jurídico 305).

En resumen, el alto tribunal constitucional comparte buena parte de las reglas de decisión adoptadas por la Corte Suprema de Justicia, especialmente la relacionada con el deber de información a cargo de las AFP desde el momento en que empezó a funcionar el RAIS (considerando 318); la ineficacia del traslado como consecuencia de su omisión (considerando 321); la consideración según la cual el formulario de vinculación no es prueba suficiente para establecer si la afiliación se dio con pleno conocimiento de causa (considerando jurídico 323); sin embargo, se aparta de la regla decisional relacionada con la inversión de la carga de la prueba impuesta a las AFP y los conceptos a reintegrar al Régimen de Prima Media.

Al respecto, precisó que el precedente de la Corte Suprema de Justicia puede generar algunas dificultades al resultar altamente complejo para una AFP demostrar -en la actualidad y por medio de pruebas directas- que sí brindó información a un afiliado que se trasladó en el periodo comprendido entre 1993 y 2009 (considerado 322). Esto por cuanto en ese periodo las administradoras no tenían el deber legal de guardar una reproducción de lo que, específicamente, el asesor comentó al afiliado en la antesala de su afiliación y sólo con el Decreto 2241 de 2010 -artículo 7- se dispuso que las administradoras debían consignar en medios verificables que el afiliado fue informado, que recibió asesoría adecuada, y que entendió los efectos de su decisión. Antes de tal norma, el traslado y su legalidad se demostraban,

---

<sup>1</sup> Publicada el 08 de mayo de 2024.

fundamentalmente, con el formulario de afiliación (considerandos jurídicos 322 y 324).

Por lo tanto, la Corte estableció que en esta clase de procesos las dificultades probatorias no deberían suplirse solo acudiendo a la figura de la inversión de la carga de la prueba, sino que se debe promover la participación de la parte demandante (que podría aportar los elementos con que cuente) y del juez (que podría acudir a sus poderes oficiosos), con el objeto de que se esclarezcan los hechos (considerando 325). Resaltó que las primas de seguros, los gastos de administración, o el porcentaje del fondo de garantía de pensión mínima ya sea de forma individual, combinada o indexada no son susceptibles de devolución o traslado al configurar situaciones que se consolidaron en el tiempo y que no se pueden retrotraer por el simple hecho de declarar la ineficacia del traslado pensional (considerando 299).

Finalmente, en la parte resolutive de la sentencia SU-107 de 2024, se dispuso lo siguiente:

**“OCTAVO.- EXTENDER,** con efectos *inter pares* y de inmediato cumplimiento, las reglas expuestas en esta providencia a todas las demandas que estén en curso ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral ya sea en primera, segunda instancia o en sede de casación, como también las que se tramiten mediante acción de tutela y cuya pretensión, principal o subsidiaria, esté dirigida a que se declare la ineficacia del traslado del Régimen de Prima Media al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad”.

Bajo el anterior escenario, atendiendo que el traslado objeto de estudio ocurrió antes del año 2009, esta Corporación, de manera respetuosa, se aparta de la doctrina probable señalada por el máximo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria; en consecuencia, conforme lo dispuesto en la Sentencia C-836 de 2001, se acogen los argumentos expuestos por la H. Corte Constitucional en la sentencia SU-107 de 2024, según la cual la carga de la prueba no debe recaer, por regla general, en los fondos de pensiones del Régimen de Ahorro Individual por la dificultad probatoria que comportan este tipo de casos y que, de declararse la ineficacia de traslado de régimen pensional, tan sólo es susceptible de traslado el ahorro de la cuenta individual, los rendimientos y si se ha pagado el valor del bono pensional, al considerar que los demás conceptos que componen el aporte pensional configuran situaciones que se consolidaron en el tiempo y que no se pueden retrotraer. Se advierte que este último aspecto sólo será posible ordenarlo en segunda instancia en la medida en que sea objeto de apelación, en aplicación del principio de consonancia.

En consecuencia, acogiendo los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional y aplicando en los demás aspectos el precedente de la Corte Suprema de Justicia, se procede a resolver.

### **CASO CONCRETO.**

En el presente asunto, no hay prueba de que al momento del traslado del RPM al RAIS de la demandante, PENSIONAR, hoy **SKANDIA**, brindara asesoría completa y comprensible de los aspectos positivos y negativos de cada régimen, tampoco las consecuencias de dicho traslado; situación similar ocurrió con la **AFP PORVENIR** que no probó el deber de información a la demandante en su traslado horizontal. Al revisar el expediente se observa que las únicas pruebas relevantes para obtener esta información corresponden a los formularios de afiliación y los interrogatorios de parte rendidos por la actora y por el representante legal de **SKANDIA**.

Sobre los formularios de afiliación (pág. 98 archivo “07ContestaciondDemanda” y pág. 25 archivo “10ContestacionDemandaSkandia”), tanto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional afirman que de este no se desprende la correcta información que debió suministrar o que el interesado tuvo pleno conocimiento de la causa que estaba adelantando.

Ahora, la representante legal de **SKANDIA** en su declaración aclaró que el traslado original de la demandante no fue directamente con esa AFP, sino con PENSIONAR, empresa que luego fue absorbida por **SKANDIA**. Indicó que solo obran en el expediente el formulario de afiliación diligenciado y una carta de bienvenida, sin evidencia de firma de asesor ni constancia de asesoría directa a la afiliada. Admitió que no conoce la razón por la cual el formulario no cuenta con firma del asesor, aunque señaló que según la carta de bienvenida sí se remitió información reglamentaria (min. 10:08 archivo “22GrabacionAudienciaa10Feb2025Parte1”).

Por su parte, la demandante **GLORIA PATRICIA JARAMILLO MURILLO** manifestó no haber recibido asesoría alguna al momento del primer traslado en 1995, el cual se dio dentro del proceso de vinculación laboral, mediante documentos entregados por el área de recursos humanos del banco en el que ingresó a trabajar. Afirmó que firmó los papeles sin conocer que se trataba de una afiliación a un fondo privado y que no tuvo contacto con asesores de pensiones. Respecto al segundo traslado hacia **PORVENIR** en el año 2000, relató que fue inducida a firmar tras una breve charla en la que se le aseguró que **COLPENSIONES** iba a quebrar, sin brindarle información completa sobre los efectos del cambio de régimen. A

preguntas de la apoderada de **SKANDIA**, la demandante reiteró que los documentos le fueron entregados ya diligenciados por el empleador y que nunca recibió comunicaciones ni asesoría directa durante su afiliación a **SKANDIA**. Indicó que tampoco verificó en los desprendibles de nómina el nombre del fondo al que se hacían los aportes. Añadió que solo tuvo conocimiento de su traslado al fondo privado al iniciar el proceso judicial (min. 15:48 archivo “22GrabacionAudiencia10Feb2025Parte1”).

Ninguna de las anteriores manifestaciones benefician a las demandadas, pues si bien la actora aceptó haber firmado los formularios de afiliación de manera libre y voluntaria, lo cierto es que de su relato hay plena certeza que en la asesoría no le informaron las características de cada uno de los regímenes pensionales y las ventajas y desventajas de la vinculación que estaba realizando, y que no conocía en ese entonces el funcionamiento y particularidades del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, es decir, no hubo ninguna confesión.

Por tanto, atendiendo las reglas de decisión de la Corte Constitucional, en este proceso se demostró que **SKANDIA** no cumplió el deber de información al momento en que se efectuó el traslado de régimen pensional en el año 1995 por lo que se configuró la ineficacia de dicho acto jurídico; aspecto que no fue objeto de controversia en segunda instancia por parte de ninguna de esa AFP demandada, es decir, aceptó tácitamente las conclusiones a las que arribó el juzgado de primera instancia.

Se resalta que el deber de información y asesoría siempre ha existido a cargo de las AFP y si bien su nivel de exigencia ha variado, en el caso bajo estudio no se acreditan ni siquiera el cumplimiento de los presupuestos mínimos que deben ser informados al potencial afiliado, independiente del cargo que ostente o el grado de escolaridad, por lo cual se considera que siempre estuvo en el RPM, no siendo aplicable la restricción del literal e) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 2° de la Ley 797 de 2003, ya que este caso no trata de un traslado de régimen pensional puro y simple, sino que corresponde al estudio de su ineficacia, cuyas consecuencias son diferentes. Adicionalmente, la declaratoria de ineficacia permite volver al mismo estado en que las cosas se hallaban de no haber existido el acto de traslado, lo que genera que los afiliados retornen nuevamente al Régimen público y accedan a las prestaciones que dicho régimen otorga, en caso de cumplir los requisitos.

Aunado, actos como no usar el derecho de retracto, realizar traslados horizontales en el RAIS, permanecer por varios años efectuando cotizaciones

de forma continua o no solicitar el retorno al RPM antes de la restricción por edad, por sí solos, no denotan una debida y suficiente asesoría sobre las condiciones y características de cada régimen y el riesgo financiero que se asume al permanecer en el uno o en el otro, tal y como se ha indicado en las sentencias SL538 de 2022, SL1660 de 2022, SL1903 de 2022, entre otras, providencias en las que se descartó el uso de la tesis de los actos de relacionamiento en los litigios sobre la validez del traslado de régimen pensional.

Ahora, para responder la inconformidad de las apelantes, debe señalarse que la consecuencia de declarar ineficaz el traslado de régimen, conlleva la obligación para **PORVENIR**, fondo actual donde se encuentra vinculada la demandante, de devolver a **COLPENSIONES** los aportes pensionales, rendimientos financieros, bonos pensionales y demás dineros obrantes en la cuenta de ahorro individual, tal como lo dispuso la Corte Constitucional en sentencia SU107-24.

Sobre las primas de seguros, los gastos de administración y el porcentaje del fondo de garantía de pensión mínima, ya sea de forma individual, combinada o indexada, para la Corte Constitucional no son susceptibles de devolución o traslado al configurar situaciones que se consolidaron en el tiempo y que no se pueden retrotraer por el simple hecho de declarar la ineficacia del traslado pensional (CC SU107-24 considerando 303). En tal sentido, se modificará la sentencia en este aspecto, para absolver a **PORVENIR** y **SKANDIA** de la devolución de estos conceptos.

Por otro lado se confirmará la orden impartida por el *a quo* en el sentido de que **COLPENSIONES** debe recibir los valores antes referidos e incorporarlos como aportes pensionales y reactivar la afiliación sin solución de continuidad, situación que no afecta el principio de sostenibilidad fiscal porque la ineficacia implica retrotraer las cosas al estado en que se hallaban antes, lo que conlleva que las AFP demandadas deban reintegrar al RPM todos los recursos útiles para el eventual reconocimiento pensional, indexados, tal y como se ha indicado en las sentencias SL4989 de 2018; SL1421 de 2019, SL1688 de 2019, SL3464 de 2019 y SL4025 de 2021, SL2173 de 2022, SL2380 de 2022, entre otras.

Asimismo, se adicionará la sentencia de primera instancia para declarar que **COLPENSIONES** puede obtener por las vías judiciales pertinentes, el valor de los perjuicios que eventualmente pueda sufrir en el momento que deba asumir la obligación pensional en montos no previstos y sin las reservas dispuestas para el efecto.

Respecto a la excepción de prescripción propuesta por **COLPENSIONES**, en las sentencias SL1421 de 2019, SL4062 de 2021, SL1942 de 2022 y SL3150 de 2023, entre otras, la H. CSJ señaló la inoperancia de este medio exceptivo en los asuntos en los cuales se declara la ineficacia del traslado, no solo por su nexo de causalidad con un derecho fundamental irrenunciable e imprescriptible, sino también por el carácter declarativo propio de este tipo de pretensión, en consecuencia, no tiene prosperidad. Igual suerte ocurre con los demás medios de defensa invocados.

Y, frente a la inconformidad formulada por **PORVENIR** por la imposición de costas en el trámite de primera instancia, para la Sala no le asiste razón, por cuanto el artículo 365 del CGP, aplicable al procedimiento laboral en virtud del artículo 145 del CPT y SS, establece que la parte vencida en el proceso será condenada en costas procesales, tal y como ocurre en el presente asunto donde no prosperó la teoría del caso planteada en la contestación, siendo una consecuencia procesal de la acción promovida (CSJ SL4959-2016, SL1942-2021 y SL4205-2022). En todo caso se advierte que el monto que se reconozca solo puede ser controvertible en la etapa regulada en el numeral 5° del artículo 366 del CGP.

Sin costas en esta instancia ante su no causación.

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

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

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el **ORDINAL SEGUNDO** de la sentencia de primera instancia para precisar que no es procedente el traslado a **COLPENSIONES** de las sumas descontadas por concepto de gastos de administración, primas de seguros previsionales ni aportes al fondo de garantía de pensión mínima, razón por la cual se absuelve a **PORVENIR** de estos conceptos, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: REVOCAR** el **ORDINAL TERCERO** de la sentencia de primera instancia, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**TERCERO: ADICIONAR** la sentencia de primera instancia, en el sentido de **DECLARAR** que **COLPENSIONES** puede obtener por las vías judiciales pertinentes, el valor de los perjuicios que eventualmente pueda sufrir en el momento que deba asumir la obligación pensional en montos no previstos y sin las reservas dispuestas para el efecto.

**CUARTO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia de primera instancia.

**QUINTO: SIN COSTAS** en esta instancia.

**SEXTO: SE ORDENA** remitir copia de esta sentencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO, conforme el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021. **Secretaria de la Sala proceda de conformidad.**

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No.04 1996 36338 01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 82 del Código Procesal del Trabajo, en consonancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá resuelve el grado de jurisdiccional de consulta a favor de la CAJA AGRARIA EN LIQUIDACIÓN, hoy UGPP, contra la sentencia del 24 de febrero de 2000 proferida por el Juzgado Cuarto (4º) Laboral del Circuito de Bogotá, que condenó a la demandada al reconocimiento y pago de la pensión restringida de jubilación por retiro voluntario, a partir del cumplimiento de 60 años de la demandante, en cuantía no inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, reajustada anualmente (*pág. 168 a 173, archivo "02ProcesoDigitalizado"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**RUTH CABALLERO ARIAS** llamó a juicio a la CAJA DE CRÉDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO con el fin de que se declare la nulidad del acta de conciliación celebrada entre las partes ante el Inspector del Trabajo; en consecuencia, se ordene su reintegro al cargo que, desempeñada al momento del retiro, sin solución de continuidad, junto con el pago de salarios e incrementales salariales. De forma subsidiaria, reclama el pago de la pensión de la jubilación por edad, costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones en que prestó servicios personales a la CAJA AGRARIA, mediante contrato de trabajo a término indefinido, por más de 15 años; que fue persuadida por el gerente general de la empresa para que renunciara ofreciéndole diferentes beneficios; que su intención nunca fue la de renunciar, sino retirarse cuando cumpliera la edad de retiro forzoso; en septiembre de 1991 firmó solicitud de retiro; que sin recursos económicos y coaccionada por las ofertas de dinero, accedió a firmar el acta de conciliación; CAJA AGRARIA les prestaba gratuitamente los servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, entre otros, a los empleados con más de 15 años de servicios, pero los mismos cesaron con el retiro, con lo cual quedó completamente desprotegida.

Manifestó que estaba afiliada al sindicato de trabajadores de la Caja Agraria, que agotó la vía gubernativa y que el último salario fue superior a \$150.000 (*pág. 36 a 46, archivo "02ProcesoDigitalizado"*).

Mediante auto del 26 de agosto de 1996 se admitió la demanda y de ella se ordenó correr traslado a la pasiva (*pág. 48, archivo "02ProcesoDigitalizado"*)

#### • **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

CAJA DE CRÉDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO se opuso a las pretensiones, en cuanto a los hechos aceptó la modalidad contractual y como medio de defensa formuló las excepciones de *cosa juzgada*; pago; cobro de lo no debido; ausencia de vicios en el consentimiento en las actas de conciliación; compensación; buena fe; no configuración al derecho y pago de la pensión de jubilación; prescripción; cobro de lo no debido (*pág. 54 a 67, archivo "02ProcesoDigitalizado"*).

En auto del 13 de diciembre de 1996, el Juzgado tuvo por contestada la demanda (*pág. 77, archivo "02ProcesoDigitalizado"*).

#### **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

(*pág. 168 a 173, archivo "02ProcesoDigitalizado"*)

El 24 de febrero de 2000, el Juzgado Cuarto (4º) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

**“PRIMERO. CONDENAR** a la CAJA DE CRÉDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO, a reconocerle y pagar a la señora RUTH CARABALLO ARIAS identificada con la C.C. No.35.870.070, una vez ésta acredite haber cumplido 60 años de edad, una pensión de jubilación, en proporción al tiempo efectivamente laborado, sin que esta pensión pueda ser inferior al salario mínimo legal vigente, para cada época de exigibilidad. Además se deberá reajustar anualmente de acuerdo con la ley, según la parte motiva de este proveído. **SEGUNDO. Absolver** a la demandada de las demás pretensiones de la demanda. **TERCERO.** Declara probada las excepciones, en lo pertinente, de cosa juzgada, ausencia de vicios en el consentimiento en las actas de conciliación y parcialmente las de pago y cobro de lo no debido. No prospera la de no configuración al derecho y pago de la pensión de jubilación. **CUARTO. COSTAS.** Lo serán a cargo de la parte demandada. Tásense.”

Como sustento de la decisión, el Juez indicó que de las pruebas recaudadas no puede deducirse presión o engaño ejercido por la entidad demandada, respecto de la demandante, porque el plan de retiro fue general para todos los funcionarios que quisieran acogerse; la accionante no fue inducida a error, luego no se puede entender que la conciliación fue un acto de dolo o de fuera y que configure un vicio del consentimiento. Además, que el ofrecimiento de una bonificación a la trabajadora por la renuncia no constituye una presión indebida y que el retiro voluntario debe entenderse como una finalización del vínculo por mutuo acuerdo.

Frente a la pretensión subsidiaria de pensión de jubilación por retiro voluntario, precisó que la demandante laboró por un periodo 15 años 02 meses y 29 días al servicio de la demandada, cumpliendo los requisitos para el reconocimiento de esta prestación.

### **III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Como ninguna de las partes presentó recurso de apelación y la sentencia fue desfavorable a la extinta CAJA AGRARIA, hoy obligaciones pensionales asumidas por la UGPP, permite deducir que la garante en última instancia en el pago de las condenas impuestas es la NACIÓN (Decreto 1065 de 1999), por tanto, procede el grado jurisdiccional de consulta conforme el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, en su versión primigenia, a fin de que se realice un estudio integral de la providencia.

#### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA**

Durante el traslado del artículo 82 del Código Procesal del Trabajo, en consonancia con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, no hubo pronunciamiento de las partes.

#### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, procede a estudiar la sentencia en el grado jurisdiccional de consulta.

#### **VI. PROBLEMA JURÍDICO**

Le corresponde a la Sala determinar si la demandante cumple los requisitos para ser beneficiaria de la pensión restringida de jubilación por retiro voluntario.

#### **VII. CONSIDERACIONES**

En el presente asunto no hay controversia en los siguientes aspectos fácticos: **i) RUTH CARABALLO ARIAS** laboró como trabajadora oficial al servicio de la extinta CAJA DE CRÉDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1° de agosto de 1976 hasta el 16 de noviembre de 1991 (*pág. 151 y 157, archivo “02ProcesoDigitalizado”*); **ii)** mediante audiencia de conciliación del 14 de noviembre de 1991, celebrada en el Juzgado Laboral del Circuito de Turbo, las partes dieron por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, a partir del 16 de noviembre de 1991 (*pág. 153 a 155, archivo “02ProcesoDigitalizado”*).

##### **- Sobre la pensión restringida de jubilación**

El artículo 8° de la Ley 171 de 1961, determinó que el trabajador que sea despedido de una empresa, luego de haber laborado para la misma o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos anteriores

o posteriores a la vigencia de esa ley, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido. A su vez, que si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Y Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión, pero solo cuando cumpla sesenta (60) años.

Respecto a la vigencia de la Ley 171 de 1961, la Corte Suprema de Justicia ha indicado que se aplica siempre y cuando los trabajadores oficiales hayan causado su derecho con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, cuando acrediten el tiempo de servicios y el retiro de la entidad, por despido o renuncia voluntaria, siendo el requisito de edad simplemente de exigibilidad para su pago (CSJ SL4578-2014, SL15025-2017, SL526-2018, SL3508-2019 y SL3890-2020, SL2161-2023, entre otras).

La misma Corporación sostiene que el artículo 8° de la Ley 171 de 1961, y todas aquellas normas que consagraron pensiones restringidas de jubilación para trabajadores oficiales, conservaron su vigencia hasta que entró a regir el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, que mantuvo esta prestación solo para despidos injustificados de trabajadores con diez (10) años de servicios o más que no hubiesen sido afiliados al sistema de seguridad social en pensiones por omisión del empleador o que hubiesen sido inscritos por éste de manera tardía o extemporánea (CSJ SL6446-2015, SL3773-2018, SL4371-2020, SL4483-2020, SL2333-2021, SL3872-2021, SL2224-2022, SL1868-2023, entre otras).

Ahora, frente a la pensión sanción contenida en el Manual Administrativo de Personal de la Caja Agraria, el máximo órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria ha señalado que en el *“denominado manual administrativo de personal no se establece una pensión por*

*despido injusto, sino que realmente se hace un resumen ilustrativo del artículo 8° de la Ley 171 de 1961, pues la prestación es la misma, ya que no se cubre un riesgo distinto, es decir no hay la creación de una nueva garantía extralegal. El manual al parecer corresponde a una recopilación de las diferentes obligaciones legales y extralegales que obligan a la entidad; en otros términos, un instructivo o guía interno de la entidad, sin que propiamente aparezcan en él la consagración de nuevas garantías para los trabajadores vinculados a la Caja”, cuestión reiterada en sentencias SL8306-2015 y SL2333-2021.*

### **CASO CONCRETO**

Sea lo primero indicar que la **UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL (UGPP)**, en virtud del Decreto 2842 de 2013, recibió desde diciembre de 2013 la función de reconocer y administrar la nómina de pensionados de la extinta CAJA DE CRÉDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO, a cargo hasta entonces del FONDO DEL PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA.

En la sentencia consultada se condenó a la demandada al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación por retiro voluntario, según el Manual Administrativo de Personal Capítulo 47 existente en la Caja Agraria.

Sobre este Manual administrativo, que se aportó de forma incompleta (*pág. 133 a 143, archivo “02ProcesoDigitalizado”*), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha concluido que *“...El manual al parecer corresponde a una recopilación de las diferentes obligaciones legales y extralegales que obligan a la entidad; en otros términos un instructivo o guía interno de la entidad, sin que propiamente aparezcan en él la consagración de nuevas garantías para los trabajadores vinculados a la Caja” (CSJ SL8306-2015 y SL2333-2021).*

En tal sentido, para determinar la procedencia de la prestación objeto de estudio, la Sala debe remitirse a la norma legal que consagra el beneficio de la pensión restringida de jubilación por retiro voluntario,

esto es, el artículo 8° de la Ley 171 de 1961 que exige como requisitos la prestación de servicios por un tiempo igual o superior a quince (15) años de servicios en la entidad pública y que el retiro del trabajador sea de forma voluntaria, exigible a partir del cumplimiento de 60 años, siendo la cuantía directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, y se liquida con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

Por regla general la pensión establecida en el artículo 8° de la Ley 171 de 1961 conservó su vigencia hasta el momento en el cual entró en vigor la Ley 100 de 1993, esto fue, 1° de abril de 1994, y para los servidores públicos del nivel departamental, municipal y distrital, entró a regir a más tardar el 30 de junio de 1995 (art. 151 Ley 100 de 1993). También aquellas normas que contenían prestaciones similares perdieron vigencia con el Sistema General de Pensionales.

En el presente asunto, **RUTH CARABALLO ARIAS** laboró como trabajadora oficial al servicio de la CAJA DE CRÉDITO AGRARIO, INDUSTRIAL Y MINERO desde el 1° de agosto de 1976 hasta el 16 de noviembre de 1991, por un espacio de más de 15 años (*pág. 151 y 157, archivo "02ProcesoDigitalizado"*), y su vinculación terminó por mutuo acuerdo, en virtud de la audiencia de conciliación celebrada el 14 de noviembre de 1991 (*pág. 153 a 155, archivo "02ProcesoDigitalizado"*), lo que equivale un retiro de manera voluntaria "*en cuanto hay un acto de voluntad del trabajador tendiente a finalizar el vínculo jurídico*" (CSJ SL859-2013, SL4617-2017, SL979-2021 y SL1628-2024).

Por tanto, la demandante acredita los presupuestos para ser beneficiaria de la pensión restringida de jubilación-pensión por retiro voluntario, cuyo disfrute está condicionado al cumplimiento de los 60 años por parte de la beneficiaria, motivo suficiente para confirmar la condena impartida en primera instancia.

Respecto del monto de la pensión la Sala se releva de su estudio, atendiendo que la no fijación y determinación en la sentencia no fue reprochado por la parte demandante. En todo caso, se advierte que la misma debe realizarse según el artículo 8° de la Ley 171 de 1961, en consonancia con el artículo 74 del Decreto 1848 de 1969, esto es, que la cuantía de la pensión restringida de jubilación será directamente proporcional al tiempo de servicios, con relación a la que habría correspondido al trabajador oficial en el evento de reunir los requisitos exigidos para gozar de la pensión plena y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios, debidamente indexados a la fecha del disfrute de la prestación, con los factores descritos en el artículo 1° de la Ley 62 de 1985 y sobre 14 mesadas anuales atendiendo que la prestación se causó antes de la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005.

Como la prestación pensional que aquí se estudia se causó en vigencia del Acuerdo 049 de 1990, le resulta aplicable lo establecido en su artículo 16 y 17, esto es, que la pensión restringida que se reconoce resulta compatible con la pensión otorgada o que se otorgue por parte del ISS o de COLPENSIONES, momento a partir del cual la UGPP tendrá la obligación de pagar el mayor valor si lo hubiere, posición que se armoniza con lo reiterado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL11316-2016, SL019-2022, SL3846-2022, SL1868-2023 y SL1628-2024, entre otras), por lo cual se adicionará la sentencia en este aspecto.

También se adicionará la providencia para autorizar a la **UGPP** a descontar del retroactivo lo que corresponda por aportes a salud, conforme los artículos 143 de la Ley 100 de 1993 y 42 del Decreto 692 de 1994, tal y como ha señalado la H. CSJ en las sentencias SL2425 de 2019, SL4964 de 2020, SL5181 de 2020, SL2655 de 2021, SL1781 de 2022, entre otras. Aunque no desconoce la Sala que la Corporación de cierre sostiene que no es necesaria declaración judicial tendiente para reconocer ese deber o a imponerlo, dado que ésta procede por mandato legal (CSJ SL2994-2023, SL389-2024 y SL1373-2024, entre otras), lo cierto es que la inclusión de esta orden en la parte resolutoria

se justifica para evitar cualquier controversia en el cumplimiento de la decisión por parte de la **UGPP** o en la ejecución de la sentencia.

Sobre la pretensión de nulidad del acta de conciliación, la Sala se releva de su revisión en aplicación del principio de consonancia.

- **Sobre las excepciones formuladas por la demandada**

Teniendo en cuenta que la pensión restringida de jubilación se reclamó antes de que la demandante cumpliera 60 años, ninguna de las mesadas resulta afectada con el fenómeno extintivo de la prescripción. Respecto de la cosa juzgada la misma no se configuró porque el acuerdo conciliatorio suscrito entre las partes únicamente cobijó la forma de terminación del contrato de trabajo. Respecto de las demás excepciones tampoco encuentran prosperidad, atendiendo el resultado final del estudio de la controversia, siendo razón suficiente para confirmar esta parte de la decisión de primer grado.

Sin costas en esta instancia ante su no causación.

Por último, conforme lo dispuesto en el artículo 199 CPACA, modificado por el artículo 48 de la Ley 2080 de 2021, se ordenará la remisión de esta providencia a la AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: ADICIONAR** la sentencia de primera instancia en el sentido de **DECLARAR** que la pensión restringida de jubilación por retiro voluntario es compatible con la pensión de vejez que haya reconocido o reconozca el ISS o COLPENSIONES. Igualmente, **AUTORIZAR** a la UGPP a descontar del retroactivo pensional el valor de los aportes a salud a cargo de la pensionada, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia en lo demás, pero por lo señalado en la parte motiva de la presente providencia.

**TERCERO: SIN COSTAS** en esta instancia.

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
**Magistrado Ponente**

**Radicado No. 05-2023-00266-01**

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de dos mil veinticinco (2025).

Conforme al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Quinta de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, resuelve el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 18 de septiembre de 2024, proferida por el Juzgado Quinto (5°) Laboral del Circuito de Bogotá, que absolvió a la demandada de todas las pretensiones, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y condenó en costas a la parte actora (*min. 1:44:47, archivo "13AudienciasArts77y80CPTSS"*).

**I. ANTECEDENTES**

• **DEMANDA**

**MÁXIMO CAÑÓN RAMÍREZ** llamó a juicio a la empresa **A. ESCOBAR & CÍA S.A.S.**, con el propósito de que se declare que existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el 1° de marzo de 2013 hasta el 04 de mayo de 2022, con una remuneración de \$1.180.000 y que fue despedido sin justa causa; en consecuencia, se condene al pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, aportes a seguridad social, indemnización moratoria y por terminación de contrato, sanción por no consignación de cesantías y costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones en que el 03 de marzo de 2012, suscribió un contrato de prestación de servicios con **A. ESCOBAR & CÍA S.A.S.** por un término de duración de un (1) año, contados desde el 1° de marzo de 2012, y en caso de prórroga debía suscribirse un documento para tal fin; aseguró que el contrato no fue prorrogado, sino que el 1° de

abril de 2013 (sic) inició una relación laboral con la demandada bajo un contrato verbal a término indefinido para ejercer funciones como contador, devengando \$1.200.000 mensuales. Mencionó que el 27 de octubre de 2015, la gerente de la entidad certificó que él prestaba sus servicios desde hacía cuatro (4) años y que percibía dicha remuneración; por otra parte, que el 04 de mayo de 2022, le fue finalizado el contrato telefónicamente, sin justa causa, por lo que afirmó que ni durante ni después del vínculo laboral le fueron pagados las prestaciones sociales, vacaciones, parafiscales, ARL, salud y pensión y, que no se surtió un debido proceso.

Expresó que el 06 de mayo de 2022, presentó ante la compañía una ‘*Legalización de terminación de contrato*’, la cual le fue respondida el 13 de mayo siguiente, donde le afirmaron que dicha terminación obedeció por no atacar una orden de corrección del “(...) *estado de resultados de la entidad*”, según el actor, aun cuando existía un concepto favorable de la revisoría fiscal (pág. 1 a 8, archivo “02Demanda”).

#### ● **CONTESTACIÓN DEMANDA**

**A. ESCOBAR & CÍA S.A.S.** se opuso a las pretensiones; aceptó el contrato de prestación de servicios celebrado con el demandante el 03 de marzo de 2013, la terminación de dicho contrato, que no se surtió un debido proceso, la solicitud presentada y su respuesta; formuló las excepciones de *falta de causa para demandar*, cobro de lo no debido, mala fe del demandante, buena fe, prescripción, inexistencia de las obligaciones demandadas, oscuridad o ambigüedad del libelo y la genérica o innominada (pág. 4 a 20, archivo “05Contestacion”).

#### **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

(Min.1:44:47, archivo “13AudienciasArts77y80CPTSS”)

El 18 de septiembre de 2024, el Juzgado Quinto (5°) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia con el siguiente tenor literal:

“(...) **PRIMERO: ABSOLVER** a A. ESCOBAR & CÍA. S.A.S. de todas y cada una de las pretensiones invocadas por el señor MÁXIMO CAÑÓN RAMÍREZ, declarando probada la excepción de inexistencia de la obligación. **SEGUNDO: COSTAS** a cargo del señor MÁXIMO CAÑÓN RAMÍREZ. Se impone como máximo el porcentaje establecido por el

*acuerdo que rige este proceso. Inclúyase como agencias en derecho \$9.953.655, como agencias en derecho a cargo de don Máximo y a favor de la demandada. **TERCERO:** En caso de que este fallo no fuera apelado, CONSÚLTESE con el superior a favor del señor Máximo (...)*

Como sustento de la decisión el Juez expresó que la demandada logró desvirtuar la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo mediante pruebas que demostraron la autonomía e independencia del demandante en la ejecución de sus labores; de modo que no existió una relación laboral, sino un contrato de prestación de servicios bajo el ejercicio de una profesión liberal como contador.

Argumentó que el accionante prestó sus servicios de manera independiente, incluso que se auxiliaba de su socia Andrea Melo Cañón para ejecutar sus funciones contables, a través de la empresa que constituyó; además, que las confesiones del demandante en su interrogatorio, los correos electrónicos enviados por su socia con instrucciones contables, el certificado de existencia de la empresa por él creada y las declaraciones del testigo de la demandada, fueron determinantes para acreditar la inexistencia de subordinación y de prestación personal del servicio, pues no estuvo sujeto a una jornada laboral, tenía libertad para determinar sus horarios y atender a título personal o societario a otras personas jurídicas distintas a la demandada; de ahí que declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, la apoderada de **MÁXIMO CAÑÓN RAMÍREZ** interpuso recurso de apelación porque, en su sentir, hubo una indebida valoración de la prueba en relación con la prestación personal del servicio. Adujo que no existe prueba que concluya que Andrea Melo participara de la relación contractual o que no prestara sus servicios a la empresa de manera concomitante con el demandante; el actor no estaba a cargo del programa por el cual se presentaba el servicio y los servicios prestados por Andrea Melo eran distintos. Además, que la declaración del testigo de la demandada no permite concluir que Andrea Melo realizara funciones equivalentes a las MÁXIMO CAÑÓN. Indicó que el despacho omitió considerar la prestación mediata o a través de teletrabajo con las herramientas respectivas, que desestimó el tema del riesgo de la

prestación del servicio y la remuneración percibida; planteó que el *a quo* no tuvo en cuenta la razón por la cual el contrato fue terminado, ya que se dio por no seguir instrucciones del contratante, lo cual, a su juicio, es indicativo de subordinación, toda vez que un contrato de prestación de servicios no se finaliza por desobedecer los “*requerimientos*” del empleador (*min. 1:45:46, archivo “13AudienciasArts77y80CPTSS”*).

#### **IV. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA**

Durante el traslado previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la apoderada del demandante reiteró los argumentos expuestos en la alzada (*pág. 3 y 4, archivo “06AmpliaciónAlegatosDemandante”*). Por su parte, la apoderada de **A. ESCOBAR & CÍA S.A.S.** solicitó la confirmación de la sentencia (*pág. 4 a 9, archivo “05AlegatosDemandante”*).

#### **V. SANEAMIENTO DEL PROCESO**

Verificados los presupuestos procesales y la ausencia de causales de nulidad para declarar, la Sala conforme lo dispone el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS, procede a estudiar los aspectos planteados en el recurso de apelación.

#### **VI. PROBLEMA JURÍDICO**

La Sala debe determinar si el demandante demostró haber prestado servicios personales a favor de la demandada; en tal caso, verificar los demás elementos de la existencia del contrato de trabajo, conforme lo alegado en el recurso de apelación y los requisitos sustanciales previstos en el ordenamiento jurídico.

#### **VII. CONSIDERACIONES**

##### **- Sobre la existencia del contrato de trabajo.**

El artículo 53 Constitucional, consagró la prevalencia de la realidad sobre las formas en el ámbito laboral; por su parte, el artículo 22 del CST señaló que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar su servicio personal a otra persona bajo su continua dependencia o subordinación a cambio de un salario; a su vez, el artículo 23 del CST establece que los elementos esenciales del contrato de trabajo

son la actividad personal, la continua subordinación y un salario como retribución del servicio, por lo que una vez reunidos dichos elementos existe el contrato y no deja de serlo por el nombre que se le dé ni por las condiciones o modalidades que se le agreguen.

El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagró la presunción legal de que todo trabajo personal lo rige un contrato de trabajo. Conforme la anterior norma, la Sala de Casación Laboral de la H. CSJ ha determinado que incumbe al promotor del proceso acreditar la sola prestación personal del servicio para beneficiarse de dicha presunción, correspondiendo a la parte pasiva desvirtuarla acreditando que no se cumplen los elementos restantes, a saber, remuneración y subordinación, por cuanto de no hacerlo procede la declaratoria del contrato de trabajo, conforme reiteró recientemente en las sentencias SL1166 de 2018, SL2480 de 2018, SL1676 de 2019, SL2608 de 2019, SL728 de 2021, entre otras.

La misma Corporación ha reiterado que es fundamental determinar si existió o no subordinación, entendida como la facultad de exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponer reglamentos. Para ello, debe valorarse si la actividad se ejerció o no de forma autónoma e independiente, sin que las instrucciones para desarrollar actividades, coordinar horarios, solicitar informes o medidas de supervisión o vigilancia impliquen necesariamente la subordinación laboral, siempre y cuando con las mismas no se desborde la autonomía e independencia de quien no es trabajador (CSJ SL5544-2014, SL2608-2019, SL4143-2019 y SL1111-2022).

A su vez, dicha Corte sostiene que para configurar la existencia de un contrato de trabajo no es indispensable la demostración plena de los tres elementos denominados esenciales en el referido artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, pues bastaría la demostración efectiva de la prestación del servicio para que el contrato de trabajo se presuma. Situación diferente es que, para condenar, las partes tienen cargas mínimas probatorias a efectos de obtener las consecuencias jurídicas que pretenden, tales como los extremos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario si se alega, y demás hechos

que se enarbolan como causa de las pretensiones demandadas (SL Rad.42167 y SL3126 de 2021). No obstante, la misma Corte refiere que los jueces del trabajo deben procurar desentrañar de los medios probatorios los extremos temporales de la relación laboral, que se podrían dar por establecidos en forma aproximada, cuando se tenga seguridad sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular o conceder los derechos laborales o sociales que legalmente le correspondan al trabajador (CSJ SL rad. 25580 de 2006, SL42167 de 2012, SL905-2013 y SL14032-2016, entre otras).

- **Sobre los indicios de relación de trabajo subordinada consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).**

La Recomendación 198 de 2006 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, referida a la relación de trabajo, exhorta a los Estados a *“luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho”*. Además, que la existencia de una relación de trabajo *“debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes”*, con la posibilidad de que los estados:

- 1.** Admitan una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;
- 2.** Consagren una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios;
- 3.** Determinen, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben considerarse, en general o en un

sector determinado, como trabajadores asalariados o independientes.

4. Y consideren la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

Frente a este tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias SL1439-2021 y SL3436 de 2021, entre otras, ha insistido que solo algunos de los *indicios* o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho artículo hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo.

La anterior regla jurisprudencial ha sido ratificada en las sentencias SL3345 de 2021, SL3695 de 2021, SL3777-2022, SL3070-2023 y SL994-2024, entre otras. En dichas providencias, la H. CSJ indicó que el artículo 23 CST consagró como “*indicios de determinación de relación subordinada*” el cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos, pero existen otros indicios recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, a saber:

- A. Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona (SL4479 de 2020).
- B. La exclusividad (SL460 de 2021).
- C. La disponibilidad del trabajador (SL2585 de 2019).
- D. La concesión de vacaciones (SL6621 de 2017).
- E. Aplicación de sanciones disciplinarias (SL2555 de 2015).
- F. Cierta continuidad del trabajo (SL981 de 2019).
- G. El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (SL981 de 2019).
- H. La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (SL4344 de 2020).
- I. El suministro de herramientas y materiales (SL981 de 2019).

- J.** Que exista un solo beneficiario de los servicios (SL4479 de 2020).
- K.** El desempeño de un cargo de la estructura empresarial (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010; SL2885 de 2019).
- L.** La terminación libre del contrato (SL6621 de 2017).
- M.** La integración del trabajador en la organización de la empresa (SL4479 de 2020; SL5042 de 2020).

Finalmente, en las sentencias SL3436 de 2021 y SL3777-2022 se analizó el criterio de integración del trabajador en la organización de la empresa, concluyendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, siendo indicio de subordinación que el empresario organice, de manera autónoma, sus procesos productivos e inserte al trabajador, dirigiendo y controlando su labor en pro de sus fines empresariales, ya que si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una estructura propia, medios de producción, especialización y recursos, se infiere que carece de autonomía propia de quien *realiza libremente un trabajo para un negocio*, siendo que en realidad *aporta su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro*.

### **CASO CONCRETO**

En el presente asunto, el Juez de primera instancia declaró probada la excepción de inexistencia de obligación, absolvió a la parte demandada de todas las pretensiones y condenó en costas.

Para resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante, se precisa que, conforme los antecedentes normativos y jurisprudenciales expuestos, el principio de realidad sobre las formas en el ámbito laboral implica que una vez reunidos los tres elementos esenciales del contrato de trabajo se configure el mismo, independientemente del nombre que le hubieran asignado las partes; así mismo, cuando se acredita por el accionante que prestó personalmente su servicio se activa la presunción de existencia de contrato de trabajo del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, caso en el cual la parte

pasiva deberá desvirtuarla demostrando que no existió subordinación laboral.

En el presente asunto se acreditó que **MAXIMO CAÑÓN RAMIREZ** prestó servicios profesionales de contaduría a favor de **A. ESCOBAR & CIA S.A.S.** desde el 1° de marzo de 2012, según contrato de prestación de servicios suscrito el 03 de marzo de 2012, certificado de tiempo de servicios del 27 de octubre de 2015 (*pág. 9, 10 y 13, archivo "02Demanda"*) y fue aceptado por la representante legal de la demandada al momento de absolver interrogatorio (*min. 38:17, archivo "13AudienciasArts77y80CPTSS.mp4"*).

Los anteriores elementos demuestran que el demandante prestó personalmente su servicio, activándose la presunción de subordinación laboral prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual le correspondía desvirtuar a la referida compañía, por lo que le compete al Juez en virtud de la facultar prevista en el artículo 61 del CPTSS analizar que del material probatorio no se evidencie que la relación fue de índole diferente a la laboral, caso en el cual no podría disponer cuestión diferente.

Se recepcionó interrogatorio al demandante quien afirmó que con su sobrina Andrea Melo Cañón constituyeron en la década de 1990 una empresa denominada ITMS; además de los servicios que presta por intermedio de su empresa, ha prestado servicios de forma personal a otras sociedades, entre ellas, Montañas de Chicaque, donde fue su contador desde 2012 a 2023 y para el cumplimiento de las actividades contaba con el apoyo de una asistente personal de nombre Andrea Melo, quien es su sobrina y socia; prestó servicios a ESCOBAR de forma personal, sin el apoyo de Andrea Melo; se trasladaba a la sede de ESCOBAR de acuerdo con las necesidades del servicio; generalmente, iba 2 a 3 días a la semana, su jefe fue la gerente Luz Mery, quien le daba ordenes sobre resultados, balances de estados financieros y la presentación de los impuestos; cuando prestaba el servicio por medios virtuales, los equipos y medios eran propios; no pedía permisos porque el servicio solamente se prestaba cuando se requería, no le exigían horario; aunque para cumplir sus funciones como contador a favor de ESCOBAR no tenía el apoyo de su sobrina, a veces le pedía su colaboración para que le enviara correos; que

es posible que Andrea Melo Cañón también le prestara servicios personalmente directamente a ESCOBAR (*min. 11:45, archivo "13AudienciasArts77y80CPTSS.mp4"*).

La representante legal de **A. ESCOBAR & CIA S.A.S.**, Luz Mery Romero, reiteró los argumentos expuestos por la empresa en la contestación, resaltando la forma en que el actor prestó los servicios como contador; que el demandante iba una sola vez a la semana a la empresa, revisaba documentos, el sistema contable y luego se iba, no tenía asignada oficina; para la realización de la contabilidad de la empresa compraron una licencia de Word Office, donde el actor únicamente hacía una fiscalización de la información (*min. 38:17, archivo "13AudienciasArts77y80CPTSS.mp4"*).

Y se recaudó el testimonio de Luisa Yajaira Aponzá Carabalí, quien manifestó ser la contadora actual de la empresa, trabaja en la compañía desde febrero de 2013; relató que el actor iba a la empresa siempre los martes, donde revisaba la información, los documentos y luego se iba a medio día; conoció a Andrea Melo Cañón como sobrina del demandante; y Andrea a veces les ayudaba "*con cosas de parametrizaciones o algunas consultas, como ella trabajaba en conjunto con don máximo, pues ella nos ayudaba con unas consultas y cosas así*" (*min. 59:00, archivo "13AudienciasArts77y80CPTSS.mp4"*).

Al analizar dichas pruebas, en conjunto con los demás medios de persuasión allegados al expediente, para la Sala se logró desvirtuar la presunción de subordinación del artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo que recaía en contra de la pasiva.

En este caso es claro que **MAXIMO CAÑÓN RAMIREZ** prestó su servicio como contador a favor de la empresa **A. ESCOBAR & CIA S.A.S.**; con ocasión de esa vinculación el demandante debía utilizar documentos y equipos de la compañía para ejercer su labor; atender requerimientos o peticiones de la gerencia o de la asamblea general; utilizada el sistema contable adoptado por la demandada para el control de esta información; acudía personalmente a las instalaciones de la empresa, entre otros.

Sin embargo, existen otras características especiales del vínculo que existió entre las partes que desvirtúan la naturaleza laboral que pretendía estructurar el recurrente. Basta escuchar las declaraciones recaudadas en juicio para demostrar que desde la vinculación como contratista independiente se presentaron variables ajenas a un contrato de trabajo, a saber:

- Autonomía en la prestación del servicio.
- Inexistencia de un horario preestablecido para el cumplimiento de la labor.
- Voluntad en la elección de los días de asistencia a la sede la empresa.
- La posibilidad de contar con personal de apoyo para la ejecución del contrato. **MAXIMO CAÑÓN** reconoció en el interrogatorio que su sobrina Andrea Melo Cañón, con quien fundó la compañía denominada **ITMS LTDA SISTEMAS INTEGRADOS DE ALTA GERENCIA**, lo ayudaba con la entrega de información a través de correos electrónicos, aspecto que se ratifica con los correos electrónicos allegados por la pasiva (pág. 44 a 47, archivo “05Contestacion”).
- Los implementos utilizados en la labor no eran exclusivos de la empresa.
- Inexistencia de cláusulas de exclusividad. En este caso, el actor prestaba libremente el servicio a diferentes sociedades de forma concomitante; se demostró en el juicio, confesado por el actor, que prestó los servicios como contador para Montañas de Chicaque y A. ESCOBAR & CIA al mismo tiempo. Además, varios correos electrónicos respondidos por el actor a la empresa demandada lo fueron en su condición de integrante de la empresa **ITMS LTDA** y no como persona natural (pág. 39 a 43, archivo “05Contestacion”).

Los anteriores son indicadores que denotan el grado de autonomía con el que actuaba el accionante en el ejercicio de su profesión liberal y el no sometimiento al empresario.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sostiene que *“Las profesiones liberales, como la contaduría, son disciplinas reconocidas por el Estado, en ellas predomina el ejercicio del*

*intelecto y para su ejercicio se requiere además de un título académico, una licencia o matrícula profesional. Se les califica como liberales porque en su desempeño media la autonomía técnica, organizativa y profesional. Sus rasgos distintivos son la autodeterminación en el desarrollo de las tareas, la responsabilidad personal atribuible a quienes las ejercen y el código ético profesional que guía su ejercicio” (CSJ SL225-2020).* Y aunque, para la Alta Corte, estas profesiones no están exentas de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL4816-2015, SL6621-2017 y SL225-2020), en este asunto los presupuestos de existencia de un contrato de trabajo no se estructuraron.

En el recurso también se reprocha que el Juzgado no tuvo en cuenta la forma en que se terminó la vinculación contractual. Sobre el particular, en la comunicación del 13 de mayo de 2022 (pág. 33 y 34, archivo “05Contestacion”) lo que se observa es que empresa había requerido previamente al actor para que efectuara la corrección de los estados de resultados del año gravable 2021, sin que dicho aspecto sea indicativo de la presencia de subordinación - fue una situación que se presentó con ocasión de un presunto incumplimiento de la actividad liberal contrada, según el contrato de prestación de servicios (pág. 16, archivo “02Demanda”) es decir, no corresponde a un indicio de laboralidad y dependencia.

En consecuencia, al no estructurarse indicios suficientes, en la forma señalada jurisprudencialmente, que permitan descubrir una relación contractual diferente a la que existió entre las partes, no son de recibo los argumentos expuestos en el recurso, razón suficiente para confirmar la sentencia de primera instancia que absolvió a la demandada de todas las pretensiones.

Sin costas en segunda instancia.

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

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado.

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**  
Magistrada.

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**  
Magistrado.