



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** JUAN ANDRÉS CARREÑO CARDONA  
**Demandadas:** TECNOAMBIENTE COLOMBIA S.A.  
**Radicación:** 110013105-024-2018-00438-01  
**Tema:** HONORARIOS PROFESIONALES – CONFIRMA

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

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES RELEVANTES

**1. Demanda.** Juan Andrés Carreño Cardona instauró demanda ordinaria contra Tecnoambiente Colombia S.A., con el propósito se declare que la accionada dejó de cancelar los honorarios causados por la labor realizada dentro del proceso que cursó en el Juzgado Doce (12) Civil del Circuito de Bogotá, radicado núm. 11001310301220140033500, demandante Matec S.A., demandado Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P., conforme contrato de prestación de servicios; en consecuencia, se condene al pago del 35% más IVA del total de las sumas de dinero allí recibidas.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señaló en síntesis que la sociedad Manejos Técnicos de Colombia S.A. Matec S.A., hoy Tecnoambiente Colombia S.A.S., le otorgó poder para iniciar y llevar hasta su terminación los siguientes procesos: a) Solicitud de conciliación ante la Notaría 11 del Círculo de Bogotá, radicada el 15 de agosto de 2013, surtió su trámite y fue declarada fallida por no haber ánimo conciliatorio entre las partes. b) Demanda ordinaria de mayor cuantía contra Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P., la cual cursó en el Juzgado 12 Civil del Circuito de Bogotá bajo el radicado 11001310301220140033500; sostiene que la demandada celebró contrato de prestación de servicios con la abogada Mónica Barrera Romero, pactándose como honorarios en el proceso ordinario el 35% del total de las sumas de dinero que fueran recibas con ocasión de la gestión realizada; la accionada el mes de junio del año 2014 presentó revocatoria de poder, petición que fuera aceptada por el Juzgado 12 Civil del Circuito de Bogotá, en auto del 10 de junio del 2014; la demanda y sus anexos fueron retirados el día 2 de julio de 2014; refiere que, el 21 de julio del año 2016 ante el Juzgado 77 Civil Municipal de Bogotá, dentro del proceso de prueba anticipada 2016-00537, el señor Carlos Germán Bravo Rueda, como representante legal de la enjuiciada, absolvió interrogatorio anticipado, en donde admitió una relación laboral entre las partes, aceptó el retiro de la demanda en el Juzgado 12 Civil del Circuito de Bogotá y el no pago de los honorarios<sup>1</sup>.

**2. Contestación de la demanda.** Mediante auto del 18 de junio de 2024, se tuvo por

<sup>1</sup> Expediente electrónico, PDF. 01Expedientedigitalizado, pág. 3 a 8.

no contestada la demanda por parte de Tecnoambiente Colombia S.A.S.<sup>2</sup>

**3. Fallo de Primera Instancia.** Terminó la instancia con sentencia del 7 de mayo de 2025, en el que la falladora declaró que Juan Andrés Carreño Cardona, en calidad de mandatario, y la sociedad Manejos Técnicos de Colombia S.A. hoy Tecnoambiente Colombia S.A.S., en calidad de mandante, existió un contrato de prestación de servicios; en consecuencia, condenó al pago de 10 S.M.L.M.V. para la época de suscripción de los poderes, esto es, la suma de \$5.895.000 m/cte., por concepto de honorarios profesionales, debidamente indexados y gravó en costas.<sup>3</sup>

La decisión se centró en establecer si entre las partes existió un contrato de prestación de servicios y si al actor le asistía el derecho al pago de honorarios profesionales. Para ello, la falladora concluyó que, con base en los poderes otorgados por el representante legal de la parte demandada, se configuró la existencia del contrato alegado en la demanda, al cumplirse los requisitos previstos en los artículos 2140 a 2143 del Código Civil. No obstante, precisó que dicho vínculo no podía regirse por las condiciones estipuladas en la carta contrato suscrita con la abogada Mónica Barrera, al no acreditarse la existencia de una relación societaria entre ella y el actor, lo cual evidenciaba que ella era ajena al vínculo contractual de las partes en litigio.

Asimismo, el despacho estableció que el demandante adelantó gestiones a favor de la sociedad demandada, consistentes en la presentación de la solicitud de conciliación extrajudicial como requisito previo y la posterior radicación de la demanda ante los Juzgados Civiles del Circuito; sin embargo, a dicha acción no se le dio trámite alguno, como quiera que fue retirada por Tecnoambiente antes de ser admitida. A pesar de lo anterior, no se acreditó el pago de los honorarios profesionales correspondientes.

En cuanto a la cuantificación de los mismos, la sentenciadora señaló que no existía un acuerdo expreso entre las partes sobre el monto a reconocer, por lo que acudió a los criterios establecidos por la Corporación Colegio Nacional de Abogados de Colombia - CONALBOS, vigentes para el año 2013, fecha de otorgamiento del poder. Con base en la naturaleza y alcance de la labor ejecutada, fijó como valor de los honorarios la suma equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, al considerar que las actividades desplegadas podían asimilarse a una consulta y asesoría jurídica, dado que la demanda ordinaria no alcanzó a ser admitida formalmente.

**4. Impugnación y límites del ad quem.** Inconforme con lo anterior la parte **demandante**, interpuso recurso de apelación, aduciendo que, tanto las pruebas documentales, el testimonio de Mónica Barrero Romero y la prueba anticipada, dan cuenta que si se suscribió el contrato de prestación de servicios, denominado carta contrato, con la abogada Barrero y con Juan Andrés Carreño, para desarrollar su objeto se le confirió poder a este último abogado, que no era otro que demandar al Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P., por el incumplimiento del contrato suscrito el 25 de octubre de 2011. Se encuentra acreditado que Carlos Germán Bravo, representante legal de la Tecnoambiente contrató los servicios profesionales de Juan Andrés Carreño, y de Mónica Barrera, porque ellos dos tenían una oficina, por el hecho de no acreditarse la existencia de una sociedad comercial, no podía desconocerse la carta contrato, en la medida que las oficinas de abogados no se encuentran obligadas a registrarse ante la Cámara de Comercio. Sumado a ello, resalta que en virtud de este acuerdo de voluntades fue Juan Andrés Carreño quien terminó apoderando a Tecnoambiente ante el Centro de Gerenciamiento.

---

<sup>2</sup> Expediente electrónico, PDF. 03Autocontestadademanda.

<sup>3</sup> Expediente electrónico, archivos 13 y 14.

De otro lado, refiere que la demanda que se presentó en ejecución del contrato de prestación de servicios estaba cuantificada en más de 3.000 millones, siendo entonces catalogado este proceso para el año 2013 como de mayor cuantía, por lo tanto, la determinación de los honorarios no se acompasa con la gestión realizada y con los valores determinados por CONALBOS, los cuales en ningún momento señalan que por dicha actividad se deben reconocer 10 SMLMV. Por otro lado, sostuvo que no se aplicaron las sanciones procesales a la parte demandada por no contestar el libelo demandatorio.

**5. Alegatos de conclusión.** La parte actora solicitó que para la fijación de los honorarios se tenga en cuenta que, la cuantía del proceso tramitado ante el Juzgado 12 Civil del Circuito de Bogotá, rad. 11001310301220140033500 es de \$3.000.000.000.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

**1. Apelación de sentencia y principio de consonancia.** El recurso de apelación interpuesto por la parte demandante se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPTSS que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por la recurrente.

**2. Problema jurídico.** Corresponde a la sala dilucidar los siguientes problemas jurídicos: (i) ¿Erró la *A quo* al determinar que el contrato de prestación de servicios existente entre Juan Andrés Carreño Cardona y la sociedad Tecnoambiente Colombia S.A. no debía regirse por los términos de la denominada "*carta contrato*" de fecha 15 de enero de 2013?; en caso positivo (ii) ¿Al profesional del derecho le asiste razón a que sus honorarios sean reconocidos en monto superior al determinado en primera instancia?

**3. Contrato de prestación de servicios profesionales y su cumplimiento.** Para resolver el problema jurídico que llama la atención de la Sala, se debe recordar que el régimen legal que regula la prestación de servicios de aquellas profesiones y carreras que suponen largos estudios, o a que por causa del vínculo la facultad de representar y obligar a otra persona, respecto de terceros, se sujeta a las reglas del mandato, tal y como lo dispone el artículo 2144 del Código Civil.

En tal virtud y con arreglo a los artículos 2142 y 2143 del Código Civil, el mandato es un contrato por el cual una persona confía a otra la gestión de uno o más negocios, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera, a título gratuito o remunerado; dentro de sus características está la de ser consensual, no requiere de formalidades especiales, puede hacerse por escritura pública o privada, por cartas o verbalmente y, aún con la aquiescencia tácita de una persona a la gestión de sus negocios por otra, por lo que, se perfecciona con la aceptación del mandatario, tal y como señala los artículos 2149 y 2150 *ibídem*.

Es de suponerse que cualquier ejercicio profesional genere honorarios, dado que, en general, los profesionales obtienen su sustento de los servicios que prestan. Por lo tanto, debe concluirse que la onerosidad es un elemento de la naturaleza del contrato de prestación de servicios profesionales, aunque no esencial. Esto se debe a que, a diferencia de lo que ocurre con el contrato de trabajo, es legalmente permitido que quien presta un servicio profesional independiente decida hacerlo de forma gratuita o que su retribución sea aleatoria, como cuando está supeditado a la obtención de un resultado. En este sentido, los artículos 2142, 2144 y 2184 del Código Civil establecen que los honorarios se reducen a lo pactado entre las partes, y que, únicamente a falta de estipulación, el juez tiene la potestad de regularlos.

En ese orden de ideas, dado que se les otorga a las partes la facultad primigenia para definir la contraprestación de los servicios, es dicho pacto el que usualmente determina la controversia generada por el tipo de cláusulas y el objeto del contrato; sin embargo, cuando no existe tal acuerdo y se recurre a la jurisdicción para solicitar su fijación, ello indica que el profesional ha prestado sus servicios bajo la expectativa de una remuneración. En este contexto, corresponde a la parte interesada, de conformidad con el artículo 167 del C.G.P., probar no solo la prestación del servicio, sino también la gestión realizada, examinando su calidad, cantidad, duración y otros aspectos relevantes que permitan al juez determinar la remuneración correspondiente. Por otro lado, la parte contra la cual se alegan los servicios debe demostrar, si fuera el caso, que estos fueron prestados de manera gratuita o bajo una modalidad diferente a la aducida por la contraparte. En este último escenario, el juez puede apoyarse en documentos, testimonios, peritajes o en la costumbre jurídica para establecer la retribución adecuada.

Así las cosas, se procederá a definir la existencia del vínculo contractual y a determinar si los honorarios reclamados en verdad se causaron, para luego establecer su valor. Para tal efecto, se llevará a cabo la valoración integral de las pruebas aportadas al plenario, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En ese sentido, no se discute en esta instancia la declaración de la existencia de un contrato de prestación de servicios suscrito entre Juan Andrés Carreño Cardona y la sociedad Tecnoambiente Colombia S.A., en la medida que la censura se encuentra orientada a la indebida valoración probatoria, al no tener en cuenta la denominada "*carta contrato*" de fecha 15 de enero de 2013.

Bajo el anterior supuesto, se advierte que se adosó al proceso la prueba documental que echa de menos el alzado, de su contenido se avizora que la abogada Mónica Barrera Romero presentó oferta de servicios el 15 de enero de 2013 a Matec S.A. hoy Tecnoambiente Colombia S.A., la que fue aceptada por el señor Carlos Germán Bravo, en su calidad de representante legal<sup>4</sup>; en virtud de tal acuerdo, la profesional del derecho se comprometió de manera general a prestar servicios de representación jurídica integral, incluyendo la formulación de estrategias legales, presentación de demandas y actuaciones ante autoridades administrativas y judiciales, orientadas a la defensa de los intereses del cliente, frente al presunto incumplimiento contractual del Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P. en el desarrollo del contrato de aprovechamiento que suscribieron las empresas el 25 de octubre de 2011. Como contraprestación, se pactó el pago de honorarios equivalentes a treinta y cinco por ciento (35%) más IVA del valor total de las sumas de dinero que se obtuvieran como resultado de la gestión encomendada.

De otra parte, fue escuchado el testimonio de la abogada Mónica Barrera Romero quien ratifica que suscribió contrato de prestación de servicios profesionales con la sociedad demandada, que tenía por objeto adelantar todas las acciones legales en representación de Matel, para exigir ante el Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P. el incumplimiento del contrato suscrito entre estas; como consecuencia de ello, el abogado Juan Andrés Carreño Cardona presentó solicitud de conciliación, asistió a dicha diligencia y presentó demanda ordinaria que fue de conocimiento del Juzgado Doce (12) Civil del Circuito de Bogotá, la que fue retirada por parte de una abogada de la empresa Tecnoambiente Colombia S.A., sin que hayan sido reconocidos los honorarios correspondientes.

Declaración que se encuentra soportada en la solicitud de conciliación de fecha 9 de agosto de 2013, presentada ante la Notaría Once del Circuito de Bogotá, y la demanda

---

<sup>4</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expedientedigitalizado, pág. 22 a 24.

ordinaria de mayor cuantía, con las cuales se constata que el abogado Juan Andrés Carreño Cardona efectuó reclamación judicial y extra judicial en contra de Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P. tendiente a obtener la declaración del incumplimiento del contrato de aprovechamiento que suscribieron las empresas el 25 de octubre de 2011, junto con la indemnización de perjuicios, estimada en \$3.019.966.844 e intereses moratorios.<sup>5</sup>

Es preciso señalar que la acción ordinaria fue radicada bajo el número 110013103-012-2014-00335-00 y fue retirada el 2 de julio de 2014, por parte de la autorizada del señor Carlos Germán Bravo, representante legal de Tecnoambiente Colombia S.A., conforme da cuenta la certificación expedida por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Bogotá de fecha 29 de septiembre de 2016.<sup>6</sup>

Ahora, dentro del proceso de prueba anticipada 2014-00537 adelantado en el Juzgado Sesenta (60) Civil Municipal de Bogotá, fue practicado el interrogatorio de parte al representante legal de Tecnoambiente Colombia S.A., quien en diligencia adiada 21 de julio de 2016<sup>7</sup>, aceptó los hechos relacionados con la suscripción del contrato de prestación de servicios con la abogada Barrera y el no pago de los honorarios causados con dicha gestión. Es preciso mencionar que, contrario a lo sostenido por el recurrente, frente al actor ninguna confesión se produjo en este sentido.

De acuerdo con todo lo anterior, resulta diáfano para esta sala de decisión que, al igual que lo considerado por la juzgadora de instancia, no es posible tener en cuenta la "*carta contrato*" calendada 15 de enero de 2013, para regular la relación contractual entre Tecnoambiente Colombia S.A. y Juan Andrés Carreño Cardona, en tanto que dicho documento no fue suscrito por él, sino por la abogada Mónica Barrera, por tanto, al no ser parte de este, no puede contraer deberes ni obligaciones derivadas del mismo. No debe olvidarse que el acto jurídico es una *res inter olios acta* (principio de relatividad del acto jurídico) que produce efectos entre las partes, pero no los produce en favor ni en contra de terceros. Este principio se encuentra contenido en el art. 1602 del Código Civil, que dispone "*Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales*".

Resulta claro que, en efecto los abogados para el ejercicio de su actividad profesional no se encuentran obligados a constituir sociedades comerciales, ni inscribirse ante la Cámara de Comercio, sin embargo, el hecho de que la abogada firmante de la denominada "*carta contrato*" comparta oficina con el actor no implica, por sí mismo, que los efectos jurídicos de dicho documento le sean oponibles a él, se itera, ello iría en contra del principio de relatividad de los contratos, conforme fue indicado anteriormente, máxime cuando el mismo no fue cedido al señor Carreño Cardona.

A pesar de ello, no se puede desconocer que el promotor de la contienda presentó en nombre de Tecnoambiente Colombia S.A., previo otorgamiento de los mandatos correspondientes, solicitud de conciliación y reclamación judicial, exigiendo del Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P. el pago de \$3.019.966.844 por concepto de indemnización de perjuicios e intereses moratorios, derivados del incumplimiento del contrato de aprovechamiento suscrito entre estas empresas el 25 de octubre de 2011; por lo que, en efecto entre Juan Andrés Carreño Cardona y la convocada a juicio existió un contrato de prestación de servicios

---

<sup>5</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expedientedigitalizado, pág. 28 a 113.

<sup>6</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expedientedigitalizado, pág. 25 a 27 y 115 a 116.

<sup>7</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expedientedigitalizado, pág. 18 a 20.

En esta medida, ningún reparo merece la decisión adoptada por la cognoscente de primer grado, en lo que concierne al asunto objeto de estudio.

**4. Fijación y cuantía de honorarios.** Para desatar este punto de apelación, es importante recordar que, conforme a los artículos 2142, 2144 y 2184 del Código Civil, los honorarios se reducen a lo pactado entre las partes, y sólo en ausencia de estipulación expresa el juez tiene la facultad de regularlos.

Acorde a lo indicado, es claro que las partes no estipularon por escrito convenio que permita determinar los honorarios que corresponden al profesional del derecho por las labores desplegadas en los trámites judicial y extra judiciales descritos anteriormente, máxime cuando se dejó sentado que el contrato de prestación de servicios de fecha 15 de enero de 2013 no resulta oponible al actor.

Debe decirse que con el propósito de establecer el verdadero querer de las partes en el contrato de prestación de servicios o de mandato celebrado por ellos dentro de los trámites judiciales y extra judiciales, al plenario no se arrimó medio de convicción alguno, tendiente a probar que, como lo indica el gestor de la litis que estos ascendieron al 35% más IVA, del total de las sumas de dinero que se reciban con ocasión de las diligencias adelantadas en el Juzgado 12 Civil del Circuito de Bogotá, no siendo correcto que de tal aseveración se colija de su propio dicho, pues acorde con el criterio sentado por vía jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, lo afirmado en los escritos de demanda y contestación no constituye prueba a favor de aquellos habida consideración de que proviene de la parte interesada.

De tal manera que, no obrando prueba que permita ratificar lo dicho, fuerza concluir que, de conformidad con el artículo 2143 del Código Civil, se debe fijar la remuneración del demandante en virtud del contrato de mandato, con apoyo en la costumbre jurídica, o a través de la tarifa de honorarios de los colegios de abogados y conforme a la naturaleza del proceso, el tiempo de duración, las etapas procesales agotadas, cantidad, calidad, intensidad de la labor desplegada.

En ese hilo conductor, en torno a esta última modalidad, consistente en tomar como referencia la tabla de CONALBOS, la Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL3212-2018, reiterada en la SL1529-2022, ha indicado lo siguiente:

*"Y es que no podía ser de otra manera, pues las tarifas de abogados, en puridad de verdad se constituyen en pautas o derroteros a fin de que, tanto el profesional del derecho como el cliente, cuenten con unas condiciones definidas al respecto, pero no sólo ello, sino que al mismo tiempo sirven de parámetros serios y objetivos para que los funcionarios judiciales puedan fijar los honorarios, en caso de que hubiese controversia en cuanto a su monto, o como en el sub examine ocurrió, que a pesar de estar demostrado que hubo un convenio entre las partes sobre las tarifas de honorarios a cobrar por el demandante, no estaban claras las bases sobre las que se aplicarían los porcentajes acordados en cada proceso, para llegar a la cuantía a cancelar; **por tanto, perfectamente podía suplirse cualquier vacío con las tablas contenidas en la tarifa respectiva de Conalbos; pues de no hacerse, se tornaría nugatorio el derecho plenamente acreditado en el proceso, además, inequitativo.***

*Lo anterior va de la mano con el derecho que tiene toda persona de poner en marcha el aparato judicial, pero ese derecho no debe convertirse en una garantía abstracta e intangible, sino que debe tener condiciones concretas en los procesos, entre otros, «el derecho a que la promoción de la actividad jurisdiccional concluya con una decisión de fondo en torno a las pretensiones que han sido planteadas» (CC C-279 de 2013), lo que quiere decir que el juez, respetando el debido proceso y del derecho de defensa, debe buscar al máximo que el derecho debatido se materialice, pues es la única manera de que*

*el usuario no sólo pueda contar con una pronta y oportuna justicia, sino que pueda ver cumplido su deseo de justicia, desde luego, si está plenamente acreditado el derecho que reclama.”(Resalta la Sala)*

Así entonces, efectuadas las anteriores precisiones, esta jurisdicción queda facultada para fijar la remuneración del demandante en virtud de la ausencia de estipulación de las partes sobre dicho respecto. En tales eventos, como se ha señalado, es posible acudir a la costumbre jurídica o, en su defecto, a las tarifas de honorarios establecidas por los Colegios de Abogados, aplicables a litigios similares a los adelantados por el reclamante.

En ese orden de ideas, los honorarios que determinó la *A quo* por las gestiones profesionales desplegadas por el actor a favor de la enjuiciada, atañen a las tarifas expedidas por CONALBOS para el año 2013, anualidad en la que se otorgó el primer mandato, que en el acápite denominado “2. PROCESOS ORDINARIOS” relativo a los asuntos en materia civil, específicamente en lo tocante a los procesos ordinarios de mayor cuantía se estipuló:

*"Mayor cuantía: el 25% y si el resultado del proceso es menor de quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, si es mayor el 20%.*

Para determinar lo anterior, valga la pena memorar que, tal como se dijo en precedencia, no se encuentra en discusión que la actuación desplegada por el abogado Juan Andrés Carreño Cardona en favor de la sociedad Tecnoambiente Colombia S.A., se limitó a la presentación de solicitud de conciliación extrajudicial ante la Notaría Once del Círculo de Bogotá y la radicación de la demanda ordinaria de mayor cuantía, tramitada bajo el número 110013103-012-2014-00335-00, en el Juzgado Doce Civil del Circuito de Bogotá, trámite que únicamente tuvo una duración de 21 días, en tanto que, de acuerdo con el histórico de actuaciones judiciales<sup>8</sup> y la certificación expedida por la agencia judicial<sup>9</sup>, el libelo genitor fue presentado el 19 de mayo de 2014 y mediante auto del 10 de junio de la misma anualidad, se aceptó la revocatoria del poder y el retiro de la demanda.

Al respecto, debe indicarse que la sola interposición de la solicitud de conciliación extraprocesal y del libelo genitor no da lugar al reconocimiento del 20% sobre el valor de las suplicas de la demanda, como así como parece entenderlo el extremo actor, en la medida que ésta sola gestión no garantizaba que Tecnoambiente Colombia S.A. percibiera del Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P., a título de indemnización la suma \$3.019.966.844 por concepto de indemnización de perjuicios, originados del incumplimiento del contrato de aprovechamiento suscrito entre estas compañías el 25 de octubre de 2011.

Adicionalmente, es importante destacar que, aunque la testigo Mónica Barrera afirmó que entre las sociedades Tecnoambiente Colombia S.A. y el Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P. se alcanzó un acuerdo económico que condujo al retiro de la demanda interpuesta por Juan Andrés Carreño Cardona, lo cierto es que la declarante manifestó desconocer los términos concretos en que dicho acuerdo fue celebrado, lo que limita el alcance probatorio de su testimonio respecto a los efectos jurídicos objeto de estudio.

De la prueba anticipada practicada en el Juzgado Sesenta (60) Civil Municipal de Bogotá, dentro del proceso 2014-00537, consistente en el interrogatorio de parte al representante legal de Tecnoambiente Colombia S.A., no se produjo ninguna confesión en este sentido,

---

<sup>8</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expedientedigitalizado, pág. 25 a 27.

<sup>9</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expedientedigitalizado, pág. 115 y 116.

en los términos del artículo 191 del CGP, en tanto que el absolvente indicó que con las reclamaciones adelantadas no se logró recuperar ninguna suma de dinero respecto a la controversia que se suscitó con el Centro de Gerenciamiento de Residuos Sólidos Doña Juana S.A. E.S.P.

Ahora, al no demostrarse que la convocada a juicio haya percibido alguna suma de dinero con ocasión de las gestiones adelantadas por el abogado Carreño Cardona, no es posible dar aplicación a los porcentajes establecidos en las tarifas de honorarios profesionales fijados por CONALBOS, en la forma reseñada con anterioridad.

De otro lado, alega la parte actora que no se dio aplicación a las consecuencias jurídicas derivadas de la falta de contestación de la demanda por parte de la sociedad Tecnoambiente Colombia S.A.S. Sobre este punto, si bien el parágrafo 2º del artículo 31 del CPT y SS establece que la omisión en la contestación del libelo de la demanda deberá ser apreciada por el juez como un indicio grave en contra de la enjuiciada, ello no conlleva, de manera automática, la aceptación de las pretensiones ni la fijación del quantum de los honorarios conforme al monto reclamado en el libelo incoatorio.

En efecto, mediante auto del 18 de junio de 2024, se tuvo por no contestada la demanda en relación con Tecnoambiente Colombia S.A.S., situación procesal que genera, en términos de carga probatoria, una presunción que puede ser valorada como un indicio desfavorable. No obstante, dicha circunstancia no exonera al juez del deber de realizar una valoración integral del material probatorio ni de examinar, bajo criterios objetivos, si las labores profesionales desplegadas por el actor justifican la suma pretendida a título de honorarios.

En consecuencia, aunque la falta de contestación constituye un indicio relevante que puede robustecer ciertos hechos afirmados por la parte actora, no es suficiente por sí sola para acreditar que el valor de los honorarios corresponde a la suma reclamada en el escrito de demanda, ni tampoco lo releva de la carga probatoria que le asiste en los términos del artículo 167 del CGP.

Conforme las anteriores consideraciones, esta Sala no encuentra fundamentos jurídicos ni fácticos suficientes que permitan desvirtuar las conclusiones a las que arribó la juez de primera instancia en lo que respecta a la estimación de los honorarios profesionales. Al efectuar un análisis ponderado de las actuaciones desplegadas por el profesional del derecho, se advierte que estas fueron mínimas en comparación con la gestión esperada por los contratantes y no se demostró que revistieran de mayor complejidad técnica o carga procesal, tampoco se enunciaron elementos adicionales ni se encuentran acreditados en el plenario otra serie de factores que pudieran incidir en el incremento de los honorarios estimados por la a quo, tales como la experiencia, complejidad del asunto, preparación académica, etc. por lo que no se justifica debidamente el reconocimiento de una suma superior a la fijada por el despacho de origen.

En efecto, no obra en el expediente evidencia de una gestión procesal extensa, ni de actuaciones que hayan exigido un despliegue considerable de tiempo, o litigio efectivo, como quiera que la actuación judicial únicamente contó con una duración de 21 días. Por lo anterior, se impone la confirmación de la sentencia confutada.

**5. Costas.** En esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de la demandada, por no haber prosperado el recurso de apelación impetrado y por así disponerlo el numeral 3 del artículo 365 del C.G.P. Las de primera se confirman. Tásense.

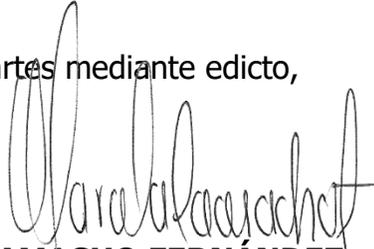
En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 7 de mayo de 2025, por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá D.C., conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de la demandada. Se confirman las de primera instancia.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**

Magistrada



**CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR**

Magistrado

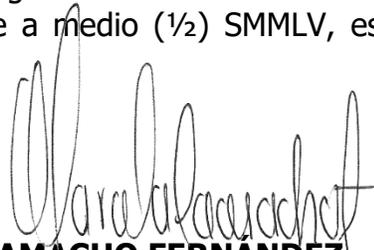


**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**

Magistrada

### AUTO PONENTE

**COSTAS** en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor de la demandada y a cargo del demandante, el equivalente a medio ( $\frac{1}{2}$ ) SMMLV, esto es, la suma de \$711.750.



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**

Magistrada



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**DEMANDANTE:** LUIS BENANCIO CAMPOS OVIEDO  
**DEMANDADO:** EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ ETB S.A. ESP  
**RADICACIÓN:** 110013105-033-2018-00464-01  
**TEMA:** PENSIÓN SANCIÓN – CONFIRMA

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

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES RELEVANTES

**1. Demanda.** Luis Benancio Campos Oviedo, instauró demanda ordinaria contra la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá ETB S.A. E.S.P., con el propósito que se declare que fue despedido en forma ilegal, unilateral e injusta, por lo que le asiste derecho al pago de la pensión proporcional –pensión sanción–, a partir del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 8º de la Ley 171 de 1961, teniendo en cuenta el promedio de lo devengado en los últimos 3 años de servicio; a su vez, solicita el pago de daño emergente, lucro cesante y perjuicios morales, con ocasión del despido de que fue víctima.

De otro lado, solicita que se declare que es acreedor de todos los beneficios salariales y prestacionales establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con Sintrateléfonos, se declare que la compensación variable y la prima técnica tienen carácter salarial; en consecuencia, se disponga la reliquidación de las prestaciones legales y extralegales, aportes a seguridad social e indemnizaciones, debidamente indexadas.

Subsidiariamente solicita que se declare sin efecto el despido, por no haberse entregado los comprobantes de pago de los parafiscales, en consecuencia, se disponga el pago de una suma dineraria equivalente a todos aquellos valores por concepto de salarios, debidamente indexados, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, que se hubieren causado desde el día de su retiro hasta cuando se reintegre al mismo cargo o a otro de igual o superior categoría; se condene al pago de la pensión de jubilación, establecida en la cláusula 3ª de la Convención Colectiva de Trabajo 1992–1993 y en la cláusula 21 de la Recopilación Convencional 1994.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señaló en síntesis que ingresó al servicio de la empresa el 6 de junio de 1997, como Auxiliar XII; a partir del 1º de marzo del 2000 ejerció el cargo de profesional II; para noviembre de 2001 fue nombrado profesional II, adscrito a la Sección de Construcción e Intervención de Redes, desempeñando este cargo hasta el 9 de julio de 2004, y a partir de esta fecha como Supervisor Técnico del contrato 4700000140, suscrito entre la empresa e INTELCA PST S.A.; en noviembre de 2004 ejerció el cargo de Supervisor Técnico del contrato 460000023393 suscrito con la sociedad Energía Integral Andina; para el 17 de agosto de 2005 fue designado como Supervisor Técnico del contrato 4420000745 suscrito con FENOCO; el 9 de noviembre de 2005 fue

designado Supervisor Técnico del contrato 4600003742 celebrado entre la empresa y el Consorcio Villa Hernández Y Cía Ltda.; refiere que el 14 de noviembre de 2014 le fue terminado su contrato de forma unilateral; estuvo afiliado a Sintraeléctricos; para la liquidación de la indemnización por despido, no se tuvieron en cuenta los factores salariales legales y convencionales; manifiesta que para la liquidación de la cesantía se desconoció todo el tiempo laborado y el salario promedio, resultante de la inclusión de todos los factores salariales legales y convencionales.<sup>1</sup>

**2. Notificación a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.** Fue notificada en debida forma<sup>2</sup>; sin embargo, no se hizo presente, ni realizó ningún pronunciamiento en el proceso.

**3. Contestación de la demanda.** La ETB se opuso a todas las pretensiones del accionante, argumentado que, la terminación del vínculo laboral obedeció al ejercicio legítimo de la facultad prevista en el artículo 64 del CST, respaldada además por el literal c) de la cláusula 19 de la CCT. Refiere que el demandante ocupaba un cargo de dirección, manejo y confianza, sin que existiera amparo alguno de estabilidad laboral reforzada. Por tanto, no le asiste derecho a ser reintegrado ni a reclamar perjuicios por la terminación del contrato. Sumado a que, a la finalización del vínculo le fue cancelada una indemnización en cuantía de \$108.681.474, conforme a lo pactado convencionalmente con Sintratefonos. De otro lado, indica que no hay lugar al reconocimiento de pensión sanción conforme al artículo 133 de la Ley 100 de 1993, en vista que el trabajador estuvo debidamente afiliado al sistema pensional, y no cumple con los requisitos temporales ni de edad exigidos para ello. Finalmente, indica que no se adeuda suma alguna al demandante por cuanto las liquidaciones realizadas se ajustaron a las convenciones colectivas vigente. En su defensa, propuso las excepciones denominadas inexistencia de las obligaciones demandadas, inexistencia de la obligación de pagar indemnización moratoria, indexación, perjuicios o costas procesales, falta de supuestos facticos, y probatorios que soporten las pretensiones de la demanda, ausencia de causa, ausencia de mora y actuación de buena fe de ETB, prescripción, compensación y genérica.<sup>3</sup>

**4. Fallo de Primera Instancia.** Terminó la instancia con sentencia del 9 de mayo de 2025, en la que el fallador absolvió a la ETB de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, declaró probada las excepciones de inexistencia de la obligación, ausencia de causa y gravó en costas.<sup>4</sup>

La decisión se centró en establecer si al actor le asistía derecho al reconocimiento y pago de la pensión sanción; para tal efecto, se determinó que el artículo 8 de la Ley 171 de 1961 no le era aplicable, en tanto que para la fecha en la que ingreso a laborar con la enjuiciada, esto es para el 6 de junio de 1997, ya estaba vigente la Ley 100 de 1993, siendo posible solamente la pensión sanción por falta de cotizaciones al sistema, lo que no sucede en el presente caso.

Respecto a la pensión convencional, señaló que no se contaba con la convención colectiva, pero al acceder por los medios tecnológicos a la publicada por Sintratefonos en su página web, se acreditó que, para la aplicación de estos beneficios se requería que los trabajadores ingresaran a laborar a partir del 1º de enero de 1992, y para quienes ingresaran con posterioridad, caso del demandante quien se vinculó en 1997, el reconocimiento pensional se hará con base en las normas legales. Señaló el sentenciador que, en gracia de discusión y de resultarle aplicable la CCT, no se cumple con los requisitos

<sup>1</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expediente, pág. 7 a 18.

<sup>2</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expediente, pág. 43.

<sup>3</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expediente, pág. 45 a 57.

<sup>4</sup> Expediente electrónico, Archivos 23 y 24.

allí exigidos, en tanto que se cumple únicamente con 17 años de servicio, siendo necesarios acreditar 20 o más.

Frente al pago de perjuicios materiales e inmateriales, definió que, aun cuando se acreditó que el despido fue sin justa causa, dentro del presente proceso no fueron acreditados estos perjuicios. En lo concerniente al reintegro e indemnización del Decreto 797 de 1949 sostuvo que conforme lo sostenido la CSJ, el desconocimiento de los plazos allí contenidos (90 días), para el pago de la liquidación no conlleva el reintegro, sumado a que las acreencias fueron puestas a disposición del trabajador en un tiempo inferior.

Finalmente, frente a los beneficios convencionales como factor salarial, refirió que la parte actora planteó de manera general esta pretensión y no hace referencia a cuáles prestaciones convencionales deben ser objeto de condena, sumado que, al aplicar la regla del art. 128 del CST no se demostró que estos hayan ingresado al patrimonio del demandante.

**5. Alegatos de conclusión.** La demandada solicita que se confirme la sentencia, teniendo en cuenta que el demandante no acredita los requisitos para acceder a la pensión sanción, ni las acreencias extralegales reclamadas.

## **7. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

**1. Grado jurisdiccional de consulta.** El presente proceso se estudia en grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, por ser la sentencia de primera instancia totalmente desfavorable y no haber apelado.

**2. Problemas Jurídicos.** Corresponde a la Sala dilucidar los siguientes: (i) ¿Erró el Juzgador de instancia al negar el reconocimiento de la pensión sanción y la de orden convencional?; en caso positivo (ii) ¿Hay lugar a acceder a las suplicas de la demanda?

**3. Supuestos fácticos no controvertidos.** Encuentra la Sala que no es materia de discusión por encontrarse debidamente acreditado en el expediente y ser aceptado por la convocadas a juicio, los siguientes supuestos fácticos: (i) Luis Benancio Campos Oviedo estuvo vinculado con la empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. E.S.P.; (ii) prestó sus servicios desde el 6 de junio de 1997 al 14 de noviembre de 2014, y (iii) el finiquito del nexo contractual se dio por voluntad unilateral del empleador con pago de indemnización.

En todo caso, estas circunstancias fácticas se encuentran acreditadas con la certificación laboral expedida por la demandada el 4 de mayo de 2021 y el contrato de trabajo del 6 de junio de 1997.<sup>5</sup>

**4. Pensión Sanción.** Como se dejó sentado, las pretensiones del actor se orientan a obtener el reconocimiento de la pensión restringida de jubilación en su modalidad de sanción, en los términos del artículo 8 de la Ley 171 de 1961. Al respecto, la Sala de Casación de la CSJ tiene acogida la tesis que si bien, este precepto reguló la pensión sanción de los trabajadores oficiales, también lo es que, esta normatividad causó efectos, exclusivamente respecto de situaciones que se hubieren consolidado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993, por cuanto, la norma aplicable a este tipo de reclamaciones pensionales es la vigente al momento en que se origina el derecho, y así se dejó plasmado entre otras, en la CSJ SL, 23 en. 2008, rad. 30843; CSJ SL903-2013 y CSJ SL827-2019.

---

<sup>5</sup> Expediente electrónico, PDF 08CumplimientoRequerimientoETB, pág. 4 a 5 y 43.

Decantado lo anterior, y para el caso en concreto, de manera preliminar debe señalar esta sala de decisión que, este compendio normativo no resulta aplicable a la situación particular del promotor de la contienda, en tanto que el hecho que da lugar a la exigencia de la pensión sanción es el despido injusto, el cual se produce el 14 de noviembre de 2014, es decir, cuando ésta ya no se encontraba vigente.

En ese sentido se explicó en la sentencia CSJ SL, 6 ag. 2008, rad. 34126, al puntualizar:

*"teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre las partes terminó el 20 de febrero de 2005, no cabe duda que la normatividad aplicable al presente asunto es la Ley 100 de 1993, pues basta remitirse al contenido del párrafo primero de su artículo 133, el cual indica que lo dispuesto en él se aplica exclusivamente tanto a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales como a los trabajadores del sector privado; y por ello, frente a la indiscutible claridad de la norma, no puede afirmarse válidamente que la pensión proporcional consagrada en los artículos 8º de la Ley 171 de 1961 y 74 del Decreto 1848 de 1969, esté aún vigente en lo que tiene que ver con los primeros, es decir los trabajadores oficiales".*

A su vez, en la sentencia CSJ SL019-2022, en donde se reiteran la SL, 21 mar. 2012, rad. 38577; CSJ SL11316-2016; CSJ SL12422-2017, se ilustró lo siguiente:

*"(...)la mencionada prestación restringida, para los trabajadores oficiales, tuvo vigencia hasta cuando comenzó a regir la Ley 100 de 1993, y en esa medida, la prestación por vejez a cargo de la entidad de seguridad social que surge en virtud de los aportes realizados por el empleador, no la derogó ni la reemplazó, en aquellos eventos en que el trabajador haya cumplido con el tiempo de servicios mínimo que ella prevé, y el retiro del servicio se produzca antes de que la mencionada disposición de seguridad social entrara en vigencia".*

En este sentido, resulta diáfano que la pensión sanción reclamada por la parte actora no se encuentra gobernada por artículo 8º de la ley 171 de 1961, sino por el 133 de la Ley 100 de 1993, se itera, es la norma vigente para la fecha en que se produce el finiquito del vínculo laboral, precepto que contempla para su reconocimiento, en primer lugar, la falta de afiliación al sistema general de pensiones, requisito que no se encuentra satisfecho, como quiera que de acuerdo con el formulario de vinculación al sistema general de pensiones y certificado de aportes<sup>6</sup>, al gestor de la litis se le efectuaron descuentos para seguridad social con destino al otrora ISS, hoy Colpensiones; en esta medida no se causa el derecho a la prestación solicitada, tal y como con acierto lo concluyó el juzgador de primer grado.

**5. Pensión convencional.** De manera subsidiaria la parte actora solicitó el reconocimiento de la prestación contenida en la cláusula 3ª de la Convención Colectiva de Trabajo 1992-1993 y la cláusula 21 de la recopilación convencional de 1994, suscrita entre la encartada y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá – SINTRATELÉFONOS; para tal efecto, resulta imperante establecer si la CCT se encuentra debidamente incorporada al proceso, esto es, con las formalidades a que alude el artículo 469 del C.S.T., pues solo así es posible examinar si hay lugar o no los pedimientos deprecados en el libelo genitor.

En este orden de ideas, al examinar los medios de convicción allegados oportunamente al proceso, se evidencia que tal y como fue establecido por el juzgador de instancia, al plenario no fue incorporado el texto convencional del cual devienen los derechos reclamados por el gestor de la litis, como quiera que los allegados al informativo por parte del Ministerio de trabajo corresponden a los suscritos entre "1997-2001. 2000-2001. 2004-

<sup>6</sup> Expediente electrónico, PDF 08CumplimientoRequerimientoETB, pág. 171, 295 y 368.

2005. 2006-2008. 2009-2012 y 2013-2016<sup>7</sup>, aspecto que de entrada no le permite a la Sala verificar si hay lugar a acceder a los pedimentos de la demanda, en la medida que se desconocen las condiciones en la que esta se debía reconocer.

De otro lado, si bien, en la página web de SINTRATELÉFONOS<sup>8</sup>, se puede acceder a la convención de la cual se predicen los derechos pensionales reclamados, como en efecto lo realizó el juzgador de instancia, lo cierto es que, a dicha consulta no se le pueden asignar efectos probatorios por la sencilla razón que no se encuentra incorporada al expediente y tampoco fue puesto en conocimiento de la ETB, por lo tanto, analizar el cumplimiento de los requisitos pensionales a la luz de un documento hallado en una fuente digital y que reposa en un portal web, evidentemente quebrantan los derechos al debido proceso, defensa y contradicción de la prueba que también le asisten al extremo demandado.

Ahora, se cuenta con la recopilación convencional de 1994<sup>9</sup>, sin embargo, se desconoce su procedencia, en tanto que no fue aportada por ninguna de las partes, ni allegada por el Ministerio de Trabajo, tampoco fue incorporada al expediente como prueba por el juez y mucho menos cuenta con las formalidades a que alude el artículo 469 del C.S.T., por tanto, no hay lugar a que este documento sea tenido como prueba.

Sobre este aspecto puntual, es pertinente traer a colación lo señalado en la sentencia SL2584-2019, sumadas a las SL1975-2021 y SL2470 de 2023, en la que la Sala de Casación Laboral de la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria, explicó:

*"Ciertamente, es doctrina de esta Sala que cuando se reclama un beneficio convencional cuya existencia, cuantía, modalidad, duración o extensión, sean objeto de controversia, la única prueba que es de recibo para acreditar el derecho y su configuración, es la Convención Colectiva debidamente suscrita y con constancia de haber sido depositada ante el Ministerio de Trabajo. Si falta esa **prueba solemne**, no pueden darse por acreditados los hechos para los cuales se exige; de esa forma quedaron sin piso probatorio las aspiraciones de la demanda (CSJ SL, 25901, 23 jun. 2005).*

*Recuérdese que dicho instrumento no es una prueba documental cualquiera, es una a la que el legislador, atendidas sus profundas implicaciones en la seguridad jurídica de la ejecución de los contratos de trabajo, le otorgó un rango especial, tal como lo consagra el artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo."* (negrilla fuera de texto)

Ahora, en gracia de discusión y de asignársele valor probatorio a la recopilación convencional de 1994, tampoco habría lugar al reconocimiento de la prestación, en tanto que, la cláusula 21 contempla un régimen especial aplicable únicamente a los trabajadores que se encontraban vinculados al 31 de diciembre de 1991 y conforme quedó dilucidado en el presente juicio, el actor se vinculó con la ETB el 6 de junio de 1997, por lo tanto, no se cumplen los presupuestos allí exigidos para ser acreedor a la pensión de jubilación reclamada.

En este sentido, hay lugar a que se desestimen las pretensiones incoadas por el actor, en lo que a este asunto particular se refiere.

**6. Perjuicios materiales e inmateriales.** Pretende la parte demandada se reconozcan y pague el lucro cesante, el daño emergente y perjuicios morales, con ocasión del despido que se produjo el 14 de noviembre de 2014.

<sup>7</sup> Expediente electrónico, PDF 19RespuestaMinisterioTrabajo.

<sup>8</sup> <https://www.sintratelefonos.org/convencciones-colectivas/>

<sup>9</sup> Expediente electrónico, PDF 21CCTRecopilacion1994.

Sobre el particular, es del caso resaltar que para hablar de indemnización de perjuicios es necesario acreditar los elementos estructurales de la responsabilidad general, esto es, el daño, la culpa y el nexo causal entre lo primero y lo segundo; en efecto, la imputación de responsabilidad requiere de tres elementos concurrentes: el padecimiento de un daño por parte de quien reclama la indemnización; una actuación culposa o dolosa de la demandada probada en el proceso y un nexo de causalidad entre la culpa y el daño. Cada uno de estos elementos es considerado como un presupuesto axiológico de la responsabilidad que debe acreditarse en cualquier reclamación de esta naturaleza.

Descendiendo al caso en concreto, se encuentra acreditado que la encartada dio por finalizado el nexo laboral del actor el 14 de noviembre de 2014; sin embargo, en el escrito de demanda ninguna imputación se hace a la accionada tendiente a obtener los perjuicios reclamados, en tanto que únicamente se afirma que tal decisión fue injusta. Sobre el particular, la demandada informa que el vínculo culminó en virtud de lo dispuesto en el artículo 64 del CST y el literal c) de la cláusula 19 de la CCT, reconociéndole al trabajador la suma de \$108.681.474 por concepto de indemnización por despido, la que fue pagada con la liquidación final de acreencias laborales<sup>10</sup>. Sin embargo, para la Sala es claro que al revisar los medios de convicción que fueron allegados al plenario, no demuestra cosa diferente a la inexistencia del perjuicio pretendido, en tanto que no existe elemento de prueba que acredite su causación, como quiera que se desconocen las causas que darían origen al pretendido resarcimiento, máxime cuando la rescisión del contrato de trabajo fue reparada con el pago de la correspondiente indemnización.

En tal contexto y al no encontrarse reunidos los presupuestos jurídicos y fácticos, no hay lugar a que se imparta condena por este concepto, como con acierto lo definió el juzgador de instancia.

**7. Compensación variable y prima técnica.** Anhela el extremo actor que se declare que es acreedor de todos los beneficios salariales y prestacionales establecidos en las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas por la demandada con Sinrateléfonos, en consecuencia, se disponga que la compensación variable y la prima técnica tiene carácter salarial.

Para efectos de evaluar lo atinente a los solicitado por el precursor de la contienda, lo primero que observa la Sala es que en respuesta a los oficios librados por el Juzgado de conocimiento, fueron aportadas las Convención Colectiva de Trabajo vigentes para los interregnos 1997-2001, 2000-2001, 2004-2005, 2006-2008, 2009-2012 y 2013-2016<sup>11</sup>, suscrita entre la Empresa de Teléfonos de Bogotá y Sinrateléfonos, las cuales cuentan con la respectiva nota de depósito ante el ente ministerial, de conformidad con el artículo 469 del CST, lo que permite de entrada a esta Sala su valoración.

No se discute en el presente juicio que el actor resulta ser beneficiario de las CCT, en tanto que, Sinrateléfonos mediante certificación expedida el 19 de noviembre de 2014, hace constar que el señor Luis Benancio Campos Oviedo estuvo afiliado a la organización sindical desde el 30 de enero de 2006 hasta el 14 de noviembre de 2014.<sup>12</sup>

No obstante, al revisar el conjunto de normas extralegales que rigen la relación laboral, en particular aquellas derivadas de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el sindicato y la parte demandada, no se evidencia que se haya pactado el reconocimiento de los conceptos reclamados por el actor, concretamente la compensación variable y la prima técnica. En efecto, no existe disposición convencional que consagre expresamente

<sup>10</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expediente, pág. 30 y 60.

<sup>11</sup> Expediente electrónico, PDF 19RespuestaMinisterioTrabajo.

<sup>12</sup> Expediente electrónico, PDF 01Expediente, pág. 39.

el otorgamiento de tales emolumentos, lo que impide su reconocimiento con fundamento en dicha fuente normativa. Adicionalmente, en el escrito inaugural no se exponen con claridad los fundamentos jurídicos que sustenten esta petición.

En atención a lo anterior, se despachará desfavorablemente esta petición, y las relacionadas con la reliquidación de acreencias laborales e intereses, tal y como lo hizo el sentenciador de primer grado.

**8. Ineficacia del despido.** Subsidiariamente a las anteriores peticiones, la parte actora solicitó la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato por no haberse entregado los comprobantes de pago de los parafiscales, petición sustentada en lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949.

En lo que respecta a la correcta interpretación de la norma en cita, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, ha reiterado que, si bien su inciso final establece que, ante el no pago de los emolumentos adeudados, el contrato "recobra su vigencia", dicha expresión no debe entenderse como una reanudación automática de la relación laboral ni como un mandato de reinstalación del trabajador. Se trata, en cambio, de una ficción legal cuyo único propósito es fijar el punto de partida para el cómputo de la sanción prevista, consistente en el pago de un día de salario por cada día de mora, una vez transcurrido el plazo de gracia de noventa (90) días y así se ha indicado entre otras sentencias, en las CSJ SL, 12 de agosto de 1980, rad. 7148; CSJ SL, 17 de marzo de 1995, rad. 7257; CSJ SL, 9 de octubre de 2003, rad. 20523; CSJ SL, 5 de agosto de 2008, rad. 30978 y en la SL1408-2021.

En esta medida, las suplicas de la demanda resulta infructuosas, lo que conlleva a que la sentencia consultada sea confirmada íntegramente.

**9. Costas.** Sin costas de segunda instancia por no haberse causado, además de revisarse la sentencia en el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor del demandante.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

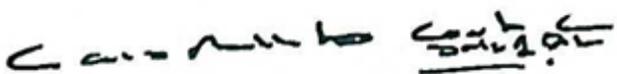
### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 9 de mayo de 2025, por el Juzgado Treinta y Tres Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

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

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,

  
**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada

  
**CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR**  
Magistrado



**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**

Magistrada



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

---

---

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** SERVANDO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ  
**Demandada:** FRONTERA ENERGY COLOMBIA CORP – SUCURSAL COLOMBIA  
**Radicado No.:** 14-2023-00082-01  
**Tema:** DESPIDO INDIRECTO - CONFIRMA

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

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES RELEVANTES

**1. Demanda.** Servando Rodríguez Rodríguez instauró demanda ordinaria laboral contra Frontera Energy Colombia Corp – Sucursal Colombia, con el propósito que se declare que entre las partes existió una relación laboral a término indefinido desde el 1° de septiembre de 2008 hasta 12 de noviembre de 2019, la cual finalizó por despido indirecto. En consecuencia, solicitó que se dispusiera a su favor el pago de la indemnización del artículo 64 del C.S.T., debidamente indexada, lo que corresponda a las facultades ultra y extra petita y costas procesales.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones relató en síntesis que se vinculó laboralmente con la empresa Petrominerales Colombia Ltd. Sucursal Colombia mediante contrato de trabajo a término indefinido el 1° de septiembre de 2008, para desempeñar el cargo de superintendente de producción, devengando un salario integral mensual de \$28.268.000. Afirmó que, desde 2017 y después de una sustitución patrimonial, su empleador pasó a ser la compañía subsidiaria Meta Petroleum Corp. (hoy Frontera Energy Colombia Corp. – Sucursal Colombia).

Sostuvo que, desde 2019, el trabajador había recibido un trato deficiente y/o acoso laboral. Puntualmente, fue trasladado de su domicilio laboral de 10 años –con destino del Campo Corcel al Campo Cubiro en el municipio de Meta–, además de ser objeto de persecución por parte de sus empleadores y superiores. Esta situación le generó distanciamiento de su núcleo familiar y deterioró su estado de salud.

Destacó que su hijo menor de edad comenzó a consumir sustancias psicoactivas en 2019, lo que requirió acompañamiento parental según recomendación médica. El empleador fue informado, pero advirtió que estos hechos no constituían causal para permisos laborales ni calamidad doméstica. El 7 de noviembre de 2019, el médico toxicológico Eduardo Gómez Gutiérrez reiteró la necesidad de mayor supervisión familiar, comunicación que también se hizo llegar a la empresa. Posteriormente, solicitó el reconocimiento de su periodo vacacional, solicitud que fue denegada.

Manifestó que el 12 de noviembre de 2019 presentó renuncia inducida debido a estas circunstancias. A partir de dicha fecha, requirió reiteradamente el pago de valores adeudados por concepto de liquidación laboral e indemnizaciones, calculados en \$222.619.506,41, los cuales el empleador se negó a cancelar<sup>1</sup>.

**2. Contestación de la demanda.** Al momento de descender el término de traslado, la parte convocada a juicio se opuso a la totalidad de las pretensiones formuladas en su contra. Argumentó que la renuncia en mención se presentó de forma voluntaria y que, de su parte, no hubo coacción alguna. Indicó que ha respetado las garantías legales y constitucionales, por lo que no incurrió en actos de acoso o discriminación. Respecto a los hechos, aceptó los enlistados en los numerales 1º, 3º al 6º, 16º y 19º, relacionados con el vínculo laboral existente con el demandante, el salario devengado, la integración de las compañías, la sustitución patronal, el reconocimiento de la liquidación y la respuesta al derecho de petición del 27 de septiembre de 2022. En cuanto a los demás hechos, señaló que no le constan o no son ciertos.

En su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó inexistencia del despido indirecto, inexistencia de causa y obligación frente a las pretensiones de la demanda, cobro de lo no debido, prescripción, compensación, enriquecimiento sin causa del demandante, buena fe, mala fe del demandante, incumplimiento al deber probatorio, nadie puede alegar su propia culpa, y genérica<sup>2</sup>.

**3. Fallo de Primera Instancia.** Terminó la instancia con sentencia del 19 de marzo de 2025, proferida por el Juzgado Cincuenta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá, como medida de descongestión ordenada en Acuerdo CSJBTA24-54 del 18 de abril de 2024, en la que se declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de septiembre de 2008 al 12 de noviembre de 2019 y, en tal virtud, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, gravando en costas a la parte demandante.

Para los fines que interesan al recurso de apelación, centró el problema jurídico en determinar si el vínculo laboral terminó sin justa causa imputable al empleador y, por ende, si el demandante es acreedor al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T. A tal efecto, indicó que no existe controversia en torno a la existencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes desde el 1º de septiembre de 2008, mismo que terminó mediante carta de renuncia del 12 de noviembre de 2019. Bajo ese norte, citó el parágrafo de los artículos 62 y 66 de dicha disposición, así como la sentencia C-594 de 1997, y con fundamento en lo anterior, precisó que el sentido de la norma es que la manifestación permita la oportunidad de conocer las razones por las que finaliza el contrato a la otra parte.

Precisó que existe una diferencia conceptual entre lo que implica una renuncia inducida y un despido indirecto. Así, lo señaló con fundamento en las sentencias SL3089-2014, SL24412-2016 y SL417-2021, resaltando respecto a la primera la existencia de actos externos como fuerza o dolo en el rompimiento del vínculo, situación que convierte al empleador en responsable de los perjuicios causados. En cuanto al despido indirecto, lo calificó como un autodespido representado por una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación por su propia iniciativa, pero con justa causa contemplada en la ley e imputable al empleador, lo que conlleva al deber del trabajador de alegar los hechos que aduce al momento del rompimiento del vínculo, consagrados como justa causa de terminación.

<sup>1</sup> Expediente electrónico, PDF 02DemandayAnexos

<sup>2</sup> Expediente electrónico, PDF 09MemorialContestaciónDemanda

Consideró el deber que le asiste al trabajador, en materia de despido, de acreditar la justa causa, por cuanto, conforme a las pruebas del plenario, no se configura en el caso concreto la renuncia inducida al carecer de existencia de vicio en el consentimiento y, en consecuencia, se analiza el despido indirecto en la medida en que se alegó. Analizó la carta de despido indirecto y advirtió que esta no se ajusta a los criterios del párrafo del artículo 62 ni a la jurisprudencia, pues no permite a la empresa demandada ejercer de buena fe su derecho de defensa, en tanto las razones expuestas en la carta presentan un alto nivel de indeterminación semántica, sin especificar circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se basó su determinación.

Por tanto, concluyó que, ante la ausencia de este supuesto básico para determinar la procedencia del derecho reclamado, debía negar la pretensión indemnizatoria. Incluso si en la carta de renuncia se hubiese aducido como causa la decisión empresarial de modificar el sitio de trabajo, ello tampoco justificaría válidamente la ruptura, pues el empleador tiene, por ley, la facultad de modificar el lugar de prestación de servicios dentro de ciertos límites, conforme a la figura del *ius variandi*, reconocida por la jurisprudencia y por las cláusulas contractuales pactadas por la misma parte.

Agregó a lo anterior que la comunicación presentada por el trabajador el 7 de septiembre de 2022 no interrumpe la prescripción, ya que en ella solo se solicitaron documentos e información, pero no se reclamó expresamente la indemnización por despido sin justa causa. Por ello, la pretensión estaría afectada por la prescripción.<sup>3</sup>

**4. Impugnación y límites del ad quem.** Inconforme con la decisión, el **demandante** formuló recurso de apelación. Argumentó que el A quo desconoce que en la carta de renuncia se exponen las razones que lo llevaron a presentarla, esto es, una inconformidad que el empleador nunca tuvo en cuenta durante la vigencia de la relación laboral. Señaló que, al momento de presentar la renuncia, la empresa, en lugar de llamarlo —quien llevaba más de 10 años en la compañía— para revisar su situación, simplemente aceptó la renuncia. No se trata de un empleador benevolente, sino de uno que, al menospreciar o generar desigualdad laboral, llevó al trabajador a presentar su renuncia. Esta realidad, reflejada en la carta, demuestra que se trató de una renuncia motivada y no caprichosa.

Indicó que la valoración conjunta de las pruebas evidencia que el trabajador tenía una situación particular: su familia y, adicionalmente, un desmejoramiento en la relación laboral, pues fue degradado de superintendente a gerente de campo. Además, comenzaron actos de acoso sistemático, como se señala en la carta. En cuanto al *ius variandi*, el A quo reconoce que es una facultad del empleador para modificar las condiciones laborales dentro de ciertos límites. Sin embargo, cuando esa posibilidad no se ejerce adecuadamente, como lo demuestran los testimonios, en particular, el del señor Jaime Lizaraso, se evidencia que el traslado obedeció a una situación particular entre el gerente y el trabajador, lo que implicó el desconocimiento y cercenamiento de derechos.

Cuestionó el razonamiento del juez de conocimiento respecto a la aplicación del fenómeno de la prescripción, en la medida en que, cuando se presenta una solicitud relacionada con el contrato de trabajo o con otra situación particular, ello genera la interrupción de la prescripción. Esa solicitud tenía como finalidad reclamar derechos ciertos e indiscutibles, por lo que la presentación oportuna de la carta impide que opere la prescripción en este caso.

## 5. Alegatos de conclusión

---

<sup>3</sup> Expediente electrónico, audio 20GrabaciónAudiencia

**5.1. Demandante.** Alegó en su favor aduciendo que la carta de renuncia motivada cumple con los requisitos legales, ya que expone claramente las causas y circunstancias que llevaron al trabajador a presentarla, incluyendo detalles sobre el traslado y la degradación de su cargo. Reiteró que el empleador, en lugar de intentar llegar a un acuerdo o pedir explicaciones, simplemente aceptó la renuncia, lo que evidencia una mala intención y falta de consideración hacia el trabajador.

Sostuvo que el empleador ordenó injustificadamente el traslado del trabajador a un campo petrolero alejado y sin producción, pese a su amplia experiencia, lo que sugiere una intención de hostigamiento y acoso para forzar su renuncia. Además, se le negaron vacaciones necesarias para atender la salud de su hijo, lo que refuerza que se usó el ius variandi de forma indebida para desmejorar sus condiciones laborales.

**5.2. Demandada.** Indicó que el A quo realizó una valoración jurídica y probatoria adecuada al absolver a la empresa, concluyendo que el demandante no demostró hechos ni motivos que permitieran probar una renuncia inducida, ya que la carta de renuncia no contiene elementos específicos que evidencien incumplimientos por parte del empleador.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

**1. Apelación de la sentencia y principio de consonancia.** El recurso de apelación interpuesto por el demandante se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPT y SS que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por el recurrente.

**2. Problemas jurídicos.** Corresponde a la Sala dilucidar los siguientes: (i) ¿Las causas aducidas por el actor en la carta de terminación del vínculo laboral justifican su proceder para concederle la indemnización por despido indirecto, al considerar que la demandada ejerció presiones, desmejoras sistemáticas y traslados sin tener en cuenta las condiciones del trabajador?; En caso afirmativo, (ii) ¿La reclamación presentada el 7 de septiembre de 2022 por el actor interrumpe el fenómeno de la prescripción?

**3. Relación laboral, cargo, salario y extremos temporales.** Respecto a estos hechos es importante resaltar que no fueron objeto de controversia al no ser recurridos por las partes quedando demostrado que (i) Entre el accionante y Frontera Energy Colombia Corp - Sucursal Colombia existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1º de septiembre de 2008 al 12 de noviembre de 2019, por renuncia presentada por el trabajador; (ii) El demandante desempeñó el cargo de gerente de campo; (iii) y devengó un salario integral de \$28.246.000. Estas circunstancias fácticas se corroboran con el contrato de trabajo a término indefinido de Dirección, Manejo y Confianza, carta de finalización y liquidación definitiva de contrato<sup>4</sup>.

**4. Despido indirecto.** La Sala determinará si existe una justa causa para declarar el despido indirecto y, en consecuencia, condenar el pago de la indemnización por despido injusto. Para el efecto, se tiene que el trabajador solicitó su reconocimiento al considerar que la presentación de su renuncia se debió a razones atribuibles a su empleador. Estos argumentos corresponden a lo que la doctrina y jurisprudencia denominan despido indirecto, entendido como la situación en la cual el empleador obliga a su trabajador a terminar el contrato de trabajo, ya sea de manera directa o a través de conductas que ejerzan presión y obliguen al trabajador a tomar esta decisión.

A la luz de lo previsto por el artículo 167 del CGP, el ex trabajador debe acreditar la existencia de las justas causas que invocó para dar por terminado el contrato de trabajo.

<sup>4</sup> Expediente electrónico, PDF 02DemandayAnexos, págs. 21 a 23, 27 a 30 y 32

De lo contrario se estará en presencia de una renuncia voluntaria. El parágrafo del artículo 62 del C.S.T., indica que:

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

En ese sentido, el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo cuando considere que el empleador ha incumplido sus obligaciones o ha realizado actos que atenten contra el desarrollo de sus funciones, transgrediendo la naturaleza del contrato de trabajo. Para ello, puede invocar justas causas y reclamar la indemnización prevista en el artículo 64 del CST.

Es importante aclarar que no basta con invocar la causal establecida en la Ley para determinar la existencia de una justa causa para la terminación de la relación laboral. La parte que pretende el finiquito, en este caso el trabajador por tratarse de un despido indirecto, debe señalar los hechos o motivaciones que originaron su decisión, tal como lo previó la Corte Constitucional en la sentencia C-594 de 1997.

La razón de lo anterior es que se permite inferir cuáles son las razones de fondo que configuran la justa causa legal para finalizar el vínculo laboral, en desarrollo de los principios de buena fe y lealtad que deben estar presentes en las relaciones laborales. En este sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL-19995-2017, reiteró lo siguiente:

*"El despido indirecto, se materializa cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque de antaño se ha precisado, que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (CSJ SL18623-2016)."*

Debe recordarse, además, que no es viable invocar hechos ocurridos con una excesiva anterioridad a la fecha de la presentación de la carta de terminación del contrato, por cuanto, según la jurisprudencia del máximo órgano de la justicia laboral ordinaria, para finalizar una relación laboral con justa causa, los hechos invocados deben ser recientes y razonables. De lo contrario, se entenderán condonados.

En conclusión, quien pretenda terminar la relación laboral debe, primero, manifestar a su empleador las razones de la terminación del vínculo, conforme al parágrafo del artículo 62. En segundo lugar, debe indicar los motivos que dieron lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo y, en tercer lugar, demostrar que tales hechos sucedieron por causa imputable al empleador.

En consecuencia, es necesario revisar el haz probatorio para determinar si, al momento de la terminación de la relación laboral, el trabajador comunicó al empleador que la razón de su decisión estaba relacionada con presiones ejercidas por la demandada, desmejoras laborales sistemáticas y traslados sin tener en cuenta sus condiciones personales y familiares. Se adosó al expediente carta de terminación del contrato de trabajo, en la que se expone:

Respetuosamente me dirijo a Usted con el propósito de presentar mi renuncia inducida con fundamento en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo de conformidad con los siguientes motivos:

- 1- La empresa permanentemente ha desconocido mis derechos laborales no solamente por las exigencias que desbordan el marco contractual, sino porque ha venido presionándome para que tome decisiones que van en contra y que atentan contra mis derechos laborales.
- 2- En una posición dominante me envía a lugares que se alejan de mi ciudad de residencia, en condiciones totalmente diferentes a las que he tenido durante todos los años laborados en la Empresa, en detrimento de mis condiciones Familiares, Profesionales y sociales, situación esta que corresponde a una conducta sistemática y permanente en los últimos tiempos, que solo pretende aburrirme y cansarme, con el propósito de que presente mi renuncia voluntaria, anudado a lo anterior se me niega mi periodo de vacaciones quizá con el mismo motivo precitado.

Para la Sala, en dicho legajo se expone con claridad que el finiquito de la relación fue realizado de manera unilateral y con justa causa imputable al empleador, debido a que la empresa venía presionando al trabajador para que tomara decisiones en su contra y que atentaban contra sus derechos laborales. Además, lo enviaron a lugares alejados de su ciudad de residencia, en detrimento de sus condiciones familiares, profesionales y sociales, aduciendo que ello correspondía a una conducta sistemática y permanente con el fin de que presentara su renuncia voluntaria, aunado a la negativa de su período de vacaciones por el mismo motivo.

En consecuencia, se equivoca el fallador de primer grado al afirmar que en la carta de renuncia no estaban expuestas las razones que llevaron al trabajador a finalizar la relación laboral. Además, no se requiere una fórmula sacramental ni el uso de expresiones específicas para acreditar la existencia de motivos, por lo que resulta incorrecto sostener, a continuación, que existió una "indeterminación semántica". La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL13681 de 2016, ha señalado que "*quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo. Lo cual no significa que los hechos narrados en ella hayan ocurrido de esa manera; de este modo, el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo, y es el juez, a través del proceso, quien determina si los supuestos fácticos en que se funda la decisión constituyen o no justa causa.*"

En consecuencia, ha sido la misma jurisprudencia la que reconoce que el trabajador tiene el derecho de redactar a su libre albedrío la comunicación correspondiente, sin que esto implique una exigencia rígida o una ritualidad técnica en la solicitud que presenta a su empleador. Por el contrario, como lo establece el propio artículo 62 del C.S.T., basta con que se indique la manifestación de la causa o motivo de la determinación, con la consecuencia de que no podrá referir nuevas causas con posterioridad. Esta comunicación permitió al empleador pronunciarse sobre la misma, exponiendo por qué no estaba de acuerdo con lo manifestado por el trabajador, así:

- 1) La Compañía jamás ha desconocido sus derechos laborales y mucho menos ejercido alguna presión para que tome decisiones en contra de sus derechos.

FRONTERA ENERGY CORP. - SUCURSAL COLOMBIA como su empleador sólo ha ejercido la subordinación que le faculta la relación laboral que los unía dentro del marco legal colombiano.

Respecto a su decisión de renunciar, usted se acercó a las oficinas de Talento Humano en múltiples ocasiones aduciendo circunstancias personales para generar un acuerdo económico y la terminación del contrato por mutuo acuerdo. Nos sorprende que ahora pretenda motivar su renuncia por presuntos desconocimientos de derechos laborales que no tienen ningún fundamento.

- 2) La Compañía en ningún momento ordenó cambios en sus condiciones laborales que pretendieran aburrirlo o cansarlo y en consecuencia presentar su renuncia. Usted como técnico en la industria de los hidrocarburos siempre ha laborado en campos petroleros lejanos a cascos urbanos y las modificaciones realizadas siempre han obedecido a razones objetivas y de servicio y nunca en contra de los intereses de usted.

Las anteriores decisiones además de ser objetivas se tomaron en uso de las obligaciones contractuales y legales establecidas en los artículos 55 a 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como en la facultad de variar las condiciones laborales

que tiene el empleador, esto, conforme con lo dispuesto por el literal b) artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que:

**ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.** <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

(...)

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país. (Negritas fuera del texto original)

Adicionalmente, las condiciones en que prestó sus servicios a la Compañía fueron acordadas de mutuo consentimiento entre usted y FRONTERA ENERGY CORP. - SUCURSAL COLOMBIA en el contrato de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

Finalmente, respecto a la negativa de la solicitud de vacaciones ésta se dio en una sola ocasión y basado en la necesidad de contar con su servicios y garantizar la continuidad del negocio, solicitud que usted presentó sin la debida anticipación que permitiera adoptar las medidas necesarias para no afectar las actividades propias de su cargo. Lo anterior, conforme con lo dispuesto por el artículo 187 del C.S.T. el cual señala que:

**ARTÍCULO 187. ÉPOCA DE VACACIONES.**

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. (Negrilla fuera del texto original)

Expuestas las razones para la terminación del vínculo, corresponde acreditar los supuestos planteados, los cuales no se encuentran demostrados, lo que impide la configuración del despido indirecto. En este sentido, el A quo no se equivocó al concluir que no estaba acreditada la primera causal expuesta en la carta de terminación, ya que la realidad probatoria que obra en el expediente no evidencia que la empresa haya desbordado el marco contractual que unía a las partes, ni existe medio de prueba que indique que el trabajador fue presionado para tomar decisiones en su contra.

Aduce la censura que el juez de conocimiento efectuó una indebida valoración respecto a la prueba testimonial que se practicó. Escuchado los testimonios practicados al interior del proceso, en nada informan acerca de las aducidas presiones que en el ámbito laboral ejerció la empresa, para tomar decisiones que le afecten en su contra o que haya desbordado el marco contractual celebrado.

En efecto, el señor Jaime Lizarazo Vargas narró que trabajó con la empresa demandada desde 2010 hasta 2020 en el cargo de Ingeniero de Producción, prestando sus servicios en varios sitios de la empresa. Para noviembre de 2019, estaba trabajando en el campo Corcel, entre Cabullar y Barrancabermeja, mismos lugares donde laboraba el actor. Indicó que conoce al demandante desde 2008 como compañero de trabajo y afirmó que este renunció porque sus condiciones laborales se habían desmejorado, ya que estuvo sometido durante un tiempo a acoso laboral. Explicó que la compañía realizó un proceso de reestructuración y tomó la decisión de desmejorarle las condiciones de trabajo, enviándolo a un campo marginal, sin producción, el cual, a su parecer, no correspondía a su condición de gerente, aunque no hubo una desmejora salarial. Se trata de un campo muy pequeño, ubicado a seis horas de Yopal, que puede ser manejado por operadores. Señaló que el trabajador recibió un trato despectivo, intransigente y diferente al que se daba a otros profesionales. Además, destacó que el actor atravesaba una situación personal con su hijo y solicitó unos permisos que no le fueron concedidos.

Por su parte, la señora Angélica Constanza Castellanos Urueña, líder de talento humano y business partner, señaló que para noviembre de 2019 se desempeñaba como profesional de selección, teniendo entre sus funciones la promoción o el cambio de posición de los trabajadores. Indicó que para esa fecha el actor era gerente de campo, ya que en septiembre la empresa había iniciado el proceso para su promoción a dicho cargo, el cual venía ejerciendo como superintendente y que fue ratificado en octubre. Explicó que el actor se encontraba en el campo Corcel y se le solicitó que brindara apoyo en Cubiro, sin que esto constituyera una instrucción formal o una orden directa, ya que nunca se impartió como tal. Sostuvo que, cuando se realizan cambios de campo, no se efectúa un cambio en las funciones, la remuneración ni se produce alteración alguna en las condiciones laborales del trabajador.

La prueba testimonial practicada no demuestra en ningún momento que la empresa haya ejercido presiones para que el trabajador tomara decisiones contrarias a sus intereses o derechos laborales, ni que haya desbordado el marco contractual celebrado. Lo que realmente se evidencia es un intento, en esta vía judicial, de imputar conductas de acoso laboral que no fueron puestas en conocimiento de la empresa, ni durante la vigencia de la relación laboral ni al momento de exponer las razones para la terminación del nexo. Asimismo, resulta claro que no existe prueba de que la empresa demandada haya incurrido en maltratos contra la integridad física o moral del trabajador, ni en hostigamientos en el entorno laboral, ya que el testigo no señaló ningún motivo concreto que permitiera acreditar tales situaciones.

De hecho, no se evidencia una desmejora sufrida, ni funcional como moral, ni se atentó contra sus condiciones dignas y justas en su trabajo, ni de su familia, cuando se pretendió trasladar a otro puesto de trabajo y que es sustento de la segunda causal expuesta en la carta de renuncia motivada. En este punto, la Sala advierte que la razón está de lado del juez de conocimiento, cuando indicó que el empleador no transgredió los limitados datos en el ejercicio de la facultad *ius variandi*.

Es cierto que la facultad del *ius variandi*, entendida como la potestad del empleador para modificar ciertas condiciones de trabajo en virtud de su poder de subordinación (artículo 23 del CST), no es absoluta ni ilimitada. Su ejercicio está condicionado a la existencia de

razones válidas y objetivas que justifiquen la modificación de alguna condición laboral, y en ningún caso puede traducirse en la vulneración de derechos, dignidad, honor o garantías mínimas del trabajador. La jurisprudencia, tanto de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional, ha enfatizado que el *ius variandi* no puede ejercerse de manera arbitraria o abusiva. Por ejemplo, en las sentencias SL, 30 de junio de 2005, rad. 25103, y SL2463-2018, se precisó que el empleador puede realizar cambios en las condiciones laborales —como el lugar, horario o funciones— siempre que no se afecten de forma sustancial las condiciones esenciales del vínculo ni se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. De igual manera, la Corte Constitucional, en sentencias como la T-483 de 1993 y la T-265 de 2024, ha reiterado que el *ius variandi* debe ejercerse por motivos razonables y justos, preservando el honor, la dignidad y la seguridad del trabajador, y que su uso no puede significar, por sí mismo, una violación de derechos fundamentales.

Asimismo, el máximo órgano de la jurisdicción laboral ha señalado en sentencias como la SL14991-2016 y la SL, 31 de julio de 2007, rad. 28097, que el empleador está facultado para modificar unilateralmente aspectos no esenciales del contrato de trabajo, como el horario o el lugar de prestación del servicio, siempre que no se alteren radicalmente las condiciones esenciales ni se vulnere la dignidad o los derechos mínimos del trabajador. El consentimiento previo del trabajador no es requisito para el ejercicio del *ius variandi*, pero este poder encuentra límites claros en la protección de los derechos laborales y personales del empleado.

Sin embargo, al analizar el material probatorio recaudado, no se evidencia que el traslado al que iba a ser sometido el demandante configure una justa causa imputable a la demandada, ya que dicho traslado obedeció a razones válidas, como el proceso de reestructuración empresarial y el apoyo al campo Cubiro, y solo constituyó una simple petición, sin que se llegara a ejecutar. La Sala observa que, incluso si el traslado se hubiera efectuado, este no tenía como propósito desmejorar las condiciones laborales del trabajador, degradarlo funcionalmente ni afectar su remuneración económica, tal como lo explicaron los testigos.

En cuanto a los motivos de detrimento familiar, profesional y social alegados en la carta, la Sala ha examinado detenidamente las piezas procesales y concluye que el demandante no los sustentó probatoriamente con la suficiencia necesaria para demostrar su ocurrencia. Aunque tanto en la demanda como en el interrogatorio de parte manifestó estar imposibilitado para trasladarse debido a una situación particular relacionada con su hijo menor, no existe prueba en el expediente que acredite que esta circunstancia fue puesta en conocimiento del empleador. En gracia de discusión, tampoco se aportó medio de convicción que demuestre que el núcleo familiar estaba compuesto únicamente por ellos dos y, por ende, que no pudiera recibir apoyo de otro familiar, lo que imposibilitaba el traslado de sitio de trabajo.

Así las cosas, este Tribunal considera que la facultad de traslado ejercida por el empleador en el desarrollo de sus actividades y funciones de producción respondía a la naturaleza del cargo desempeñado por el demandante. Además, dicha facultad fue expresamente pactada en la cláusula segunda del contrato de trabajo celebrado entre las partes, en la que se establece esta posibilidad:

**SEGUNDA. – LUGAR DE CONTRATACIÓN Y TRASLADOS.** El TRABAJADOR ha sido contratado en la Ciudad de Bogotá D. C. El servicio antedicho lo prestará el TRABAJADOR en el lugar en que de acuerdo con las actividades inherentes al cargo se determinen convenientes o necesarias, y en todo caso en los lugares en que el EMPLEADOR le indique. Es entendido que cualquier traslado que llegare a presentarse es de obligatoria aceptación para el TRABAJADOR (siempre que no se desmejoren las condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios para él), quien conoce plenamente la naturaleza de las actividades del EMPLEADOR y la necesidad que éste tiene de efectuar actividades en diferentes lugares del país.

Así lo reconoció el propio demandante en su interrogatorio de parte, al responder la pregunta quinta y señalar: "*Siempre, toda empresa hace firmar al empleado esa condición, eso ya uno lo sabe cómo empleado, que tiene que uno firmar*". Lo cual ratifica

Considerando todo lo anterior, se concluye que el traslado que iba a ser efectuado al demandante se encuentra dentro del marco del poder subordinante del empleador, en virtud del cual puede adoptar medidas orientadas a obtener un mayor beneficio o utilidad económica para la empresa y sus trabajadores actuales. Por tanto, no debe interpretarse como una acción dirigida a desmejorar las condiciones laborales del demandante.

Ahora bien, el demandante señala en la carta de terminación del contrato de trabajo que la negativa del empleador a concederle las vacaciones también motivó el despido indirecto. Al respecto, se observa que, si bien es cierto que le fueron negadas las vacaciones —como consta en la carta de aceptación de la finalización del contrato, donde se indicó que dicha negativa ocurrió en una sola ocasión debido a la necesidad de contar con sus servicios y garantizar la continuidad del negocio, además de no haberse solicitado con la debida anticipación para permitir la adopción de medidas que evitaran afectar las actividades propias del cargo—, lo cierto es que la facultad de conceder o no las vacaciones solicitadas por el trabajador recae en el empleador en los términos del artículo 187 del C.S.T. Este debe otorgarlas, a más tardar, dentro del año subsiguiente, procurando no perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso, lo que en efecto hizo el empleador.

En gracia de discusión, la citada circunstancia no puede considerarse como un incumplimiento sistemático, ya que para ello sería necesario que ocurriera de forma continua y periódica, lo cual no se evidencia en el caso concreto. Por tanto, no es posible considerar que la negativa de las vacaciones haya sido una conducta dirigida a perjudicar al trabajador o inducirlo a renunciar, motivo por el cual esta última causal no puede tenerse como probada.

En ese sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL18623 de 2016, M.P. Gerardo Botero Zuluaga reiteró:

*En lo que tiene que ver con el «incumplimiento sistemático» que refiere la codificación laboral, tanto en las justas causas para dar por finalizado un contrato de trabajo por parte del empleador como del trabajador, conviene traer a colación lo expresado por la Sala en sentencia de la CSJ SL, 11 may. 2006 rad. 26951, reiterada en un caso análogo de despido indirecto SL, 9 ag. 2011, rad. 41490, en la que sostuvo:*

*(...) Con todo, al margen de lo anterior, es de agregar que la interpretación del Tribunal sobre la **causal de despido indirecto** que tiene que ver con <El incumplimiento **sistemático** sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales y legales>, contenida en el **ordinal 6° del literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965**, y que lo llevó a concluir que la conducta de la empleadora no se enmarcaba dentro de esa causal para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de los trabajadores demandantes, al estimar que en el sub lite, fuera de que mediaban razones valederas para haberse atrasado el empleador en el cubrimiento de sueldos en algunos periodos, <La mora en el pago de los salarios nunca fue **reiterada**>,*

*queriendo significar que el incumplimiento debe ser continuado y no ocasional para que se configure la causal; no va en contravía a lo adocinado por esta Sala de la Corte sobre el tema, en donde al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) de ese mismo ordenamiento, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo "sistemático", en sentencia del 6 de junio de 1996 radicado 8313, puntualizó: <(…) Considera la Sala oportuna la ocasión para referir que la causal 10 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965 que faculta al empleador para despedir en forma justa a un trabajador, exige que la inejecución de las obligaciones legales o convencionales **sea sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir**" (resalta la Sala)>.*

Por lo expuesto, al no haberse probado las causales alegadas por el actor, resulta evidente que el juez de primer grado no incurrió en ningún error, lo que impone a esta Colegiatura confirmar la sentencia apelada.

**5. Costas en esta instancia.** Sin costas en esta instancia, ante su no causación. Se confirman las de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 19 de marzo de 2025, por el Juzgado Cincuenta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

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

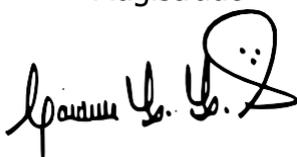
La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNANDEZ**  
Magistrada



**CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR**  
Magistrado



**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** SUCESORES PROCESALES DE LUÍS ALBERTO FONTECHA  
ALBARRACÍN  
**Demandada:** ADGS SERVICIOS LTDA  
**Radicado No.:** 39-2017-00325-01  
**Tema:** CONTRATO DE TRABAJO - CONFIRMA

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

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES RELEVANTES

**1. Demanda.** Luís Alberto Fontecha Albarracín instauró demanda ordinaria laboral contra Adgs Servig LTDA y solidariamente a Olga María Ortiz Sánchez y Aldemar Díaz Laverde, con el propósito que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 15 de enero de 2016 hasta "16 de noviembre de 2016", el cual finalizó sin justa causa. En consecuencia, solicitó que se dispusiera a su favor el pago de la indemnización del artículo 64 del C.S.T., salarios insolutos y prestaciones correspondientes al tiempo de su incapacidad, indemnización moratoria, aportes al sistema de seguridad social, auxilio de cesantía y sus intereses doblados a título de sanción, prima de servicios, vacaciones, tiempo suplementario, gastos médicos, intereses moratorios, indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación, lo que corresponda a las facultades ultra y extra petita y costas procesales.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones relató en síntesis que suscribió un contrato de trabajo el 15 de enero de 2016, el cual finalizó el "11 de noviembre de 2016", para ejercer las actividades laborales de guarda de seguridad y conserje en el Edificio Montiel PH, recibiendo una remuneración de \$1.100.000. Sostuvo que ingresó el 27 de octubre del mismo año al servicio de urgencias del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., siendo hospitalizado por dicha entidad, y para tramitar su salida tuvo que firmar un pagaré por valor de \$1.260.000, como garantía para el pago de la obligación de los costos del servicio médico.

Indicó que le fueron concedidos 21 días de incapacidad laboral comprendidos entre el 27 de octubre y el 16 de noviembre de 2016; sin embargo, mediante carta del 4 de este último mismo mes y año se le notificó la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin haber recibido el pago de sus prestaciones sociales, vacaciones, salarios y aportes al sistema de seguridad social<sup>1</sup>.

**2. Contestación de la demanda.** La Curadora Ad Litem se opuso a la totalidad de las pretensiones formuladas en contra de la demandada, aduciendo que no se acredita la

<sup>1</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizado, págs. 2 a 20

existencia de un contrato de trabajo a término indefinido. En cuanto a los hechos no le constó ninguno de estos y en su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó falta de causa para pedir e inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, prescripción, compensación y genérica<sup>2</sup>.

**3. Sucesión procesal.** Ante el fallecimiento del actor ocurrido 9 de junio de 2020, se decretó la sucesión procesal mediante auto del 12 de octubre de 2023<sup>3</sup>.

**4. Fallo de Primera Instancia.** Terminó la instancia con sentencia del 21 de abril de 2025, en la que se declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido vigente del 15 de enero al 4 de noviembre de 2016. En tal virtud, condenó a la empresa demandada a reconocer y pagar a la sucesión del trabajador fallecido los salarios adeudados, auxilio de cesantía y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, sanción por no pago de intereses a cesantías, indemnización moratoria y por despido sin justa causa y aportes al subsistema de seguridad social en pensiones. Condenó solidariamente Olga María Ortiz Sánchez y Aldemar Díaz Laverde en calidad de socios de la empresa demandada hasta el límite de sus aportes. Gravó en costas a la empresa demandada.

La decisión se centró en la interpretación y aplicación de la normativa laboral para determinar la existencia de un contrato de trabajo en el caso en cuestión. En particular, se destacan los elementos esenciales para configurar un contrato de trabajo según el artículo 23 del CST, que incluyen la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. Además, se hace referencia a la presunción establecida en el artículo 24 del CST, según la cual toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo.

Bajo ese norte, se propuso verificar si entre las partes existió un contrato de trabajo desde 15 de enero hasta "16 de noviembre de 2016". Para ese propósito, valoró las pruebas documentales allegadas al plenario, y a continuación señaló que se vislumbra con claridad que, efectivamente, entre el demandante y la demandada existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido.

Lo anterior se sustenta en el escrito de fecha 11 de noviembre del mismo año, dirigido por la demandada al trabajador fallecido, mediante el cual se le informó lo adeudado por concepto de liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y salarios, respecto de la relación laboral que sostuvieron a partir del 15 de enero de 2016. Destacó que dicho documento evidencia con claridad el vínculo laboral que los unía, sin que este documento haya sido tachado ni desconocido por la parte demandada.

Sostuvo que el vínculo laboral se robustece con las demás pruebas documentales aportadas al proceso, como la carta de terminación del contrato de trabajo suscrita por el asistente de gerencia, misiva que cuenta con logotipo y membrete de la empresa. Señala que estas circunstancias han sido valoradas por la jurisprudencia como elementos con valor probatorio, al presuponer su autenticidad, de allí que declaró su existencia.

Indicó que el demandante reclama acreencias laborales no reconocidas por la demandada; por tanto, al tratarse de una negación indefinida, se invierte la carga de la prueba, correspondiéndole al empleador acreditar el cumplimiento del pago. No obstante, no aportó elemento de convicción alguno que demostrara dicho cumplimiento. De allí que ordenó el pago con base en la liquidación de prestaciones sociales expedida por el empleador, liquidada sobre el salario de \$1.100.000. Estos valores resultan congruentes con los montos reclamados y le sirvió como referencia para la liquidación definitiva<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Expediente electrónico, PDF 09MemorialContestaciónDemanda, págs. 180 a 188

<sup>3</sup> Expediente electrónico, PDF 12AutoSucesionProcesal

<sup>4</sup> Expediente electrónico, audio 20GrabaciónAudiencia

**5. Impugnación y límites del ad quem.** Inconforme con la decisión, la **demandada** a través de su Curadora Ad Litem formuló recurso de apelación. Argumentó que no se configuró el contrato de trabajo de conformidad con el artículo 23 del C.S.T., ya que, aunque obra soporte documental, esto no demuestra los elementos para su configuración; además, si bien obra una liquidación de prestaciones sociales, no obra prueba de que no se le haya cancelado al fallecido.

**6. Alegatos de conclusión.** Las partes no presentaron alegaciones dentro del término concedido en providencia anterior.

## **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

**1. Apelación de la sentencia y principio de consonancia.** El recurso de apelación interpuesto por la demandada se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPT y SS que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por el recurrente.

**2. Problemas jurídicos.** Corresponde a la Sala dilucidar lo siguiente: (i) ¿La sociedad Adgs Servig LTDA, fungió como empleador del actor dentro del lapso señalado en el libelo genitor? De ser así, (ii) ¿Se equivocó la juez de primer grado al tener por no probado el pago de las acreencias laborales condenadas, pese a la existencia de documentales que evidencian que no le quedó adeudando suma alguna al actor?

**3. Relación laboral.** Para resolver el primer problema jurídico que concita la atención de la Sala, es preciso recordar que para que se configure la existencia de un contrato de trabajo, se requiere de la presencia indiscutible de los elementos que lo integran, los cuales corresponden según el artículo 23 del C.S.T., a la prestación personal del servicio, la subordinación del trabajador respecto al empleador y el salario como retribución del servicio prestado.

En ese orden, la persona que alegue la existencia de un contrato de trabajo, sólo le basta probar la prestación o la actividad personal para que se presuma legalmente la existencia del contrato de trabajo, conforme al contenido del artículo 24 de la norma sustancial, por manera que la demandada tiene la carga de desvirtuar el trabajo subordinado, con la prueba del hecho contrario. Es decir, al trasladarse la carga de la prueba a la demandada, ésta ha de acreditar con contundencia que la prestación de servicios lo fue de manera autónoma e independiente a fin de derruir la presunción antes señalada.

Precisión necesaria para significar que en materia laboral la prosperidad del reconocimiento de los derechos laborales a favor del trabajador se centra inicialmente en la demostración de la existencia del vínculo laboral. Esta situación es analizada por la Sala, dado que la Curadora Ad Litem de la demandada aduce que dicho vínculo no existió, al considerar que no hay material probatorio que dé cuenta de su existencia. Por tanto, se deberá efectuar la valoración de las pruebas en su conjunto aportadas al plenario, conforme lo determinan los artículos 60 y 61 del C.P.T. y de la S.S.

En el sub – lite, se tiene que la parte actora señala que su relación laboral con la demandada tuvo lugar en el período comprendido entre el 15 de enero al 16 de noviembre de 2016. Frente a esta pretensión en la contestación de la demandada, la Curadora Ad Litem, quien representa los intereses de la empresa Adgs Servig LTDA, señaló no constarle ello y por la misma razón se opuso a la declaratoria del contrato de trabajo. La juez de primer grado declaró la existencia de la relación laboral entre el 15 de enero al 4 de noviembre de 2016.

En ese sentido, para efectos de evaluar si el aquí actor acreditó que prestó sus servicios en favor de la encartada, la Sala encuentra que se aportaron los siguientes documentos:

1. Carta de terminación de la relación laboral, suscrita por ADGS SERVICIO LTDA el 4 de noviembre de 2016<sup>5</sup>;
2. Respuesta sobre el pago de incapacidad laboral y aceptación de la carta de renuncia del 10 de noviembre de 2016<sup>6</sup>;
3. Certificación de deuda de acreencias laborales, elaborada por la encartada el 11 de noviembre de 2016, en la que se expone lo siguiente<sup>7</sup>:

**ADGS SERVICIO LTDA**  
NIT. 900.451.475-4

SERVICIOS INTEGRALES DE ASEO, TODEROS, CONSERVES Y PORTERIAS SIN ARMA LETAL, RECEPCIONISTAS, C.C.T.V. ADMINISTRACION Y OTROS.

Bogotá D.C. *30* **Noviembre 11 de 2016**

Señor  
LUÍS FONTECHA LABARRACIN  
C.C.No 4.179.166 de Boyacá  
Ciudad

Cordial Saludo de éxito,

La empresa ADGS SERVICIO LTDA identificada con Nit número 900.451.475-4 certifica que le adeuda lo siguiente: Teniendo en cuenta su fecha de ingreso a la misma 15 de enero de 2016.

Cesantías.....	\$ 920.920.00
Intereses de Cesantías.....	\$98.510.00
Prima.....	\$528.373.00
Vacaciones.....	\$410.460.00

Para un total a deber de prestaciones sociales de ley por valor de: UN MILLÓN NOVECIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS MCTE...\$1.958.263.00. (Se le recuerda que según el contrato firmado entre las partes y según el reglamento interno de trabajo de la misma la empresa tiene 45 días para hacer la cancelación de sus prestaciones sociales.)

También se certifica que se le adeuda la suma de \$855.070.00 por concepto de salarios trabajados en el edificio Montiel hasta el último TURNO laborado y se deja constancia que fue usted quien voluntariamente se retiró de la empresa, quien trajo UNA INCAPACIDAD con tachones que no es válida, recuerde que las incapacidades no deben tener tachones ni enmendaduras y recuerde que las incapacidades mayores a tres días las paga la EPS y sin embargo se envió a la NUEVA EPS a transcribir y no lo hizo. Para realizar la cancelación de los pendientes es necesario que usted formalice su salida con la empresa firmando los documentos que se le hacen entrega en esta carta y que tampoco lo ha hecho.

Cordialmente,  
*[Firma]*  
LUZ DARY GALINDO ORTIZ  
GERENTE GENERAL  
Representante Legal

*LUIS ALBERTO FONTECHA A.D.  
CC 4179168 NOBBO BOY*

Carrera 69 M No. 68-49 PBX: 6041067 Cels. 300 8367129-3132408101  
adgservig@gmail.com Bogotá D.C.

Según se desprende de la certificación, el actor prestó sus servicios a favor de la encartada a partir del 15 de enero de 2016. Así las cosas, la Sala encuentra que no existe duda alguna respecto a la prestación personal de servicios de Luís Alberto Fontecha Albarracín en beneficio de ADGS SERVICIO LTDA, ya que así lo corroboran los medios de convicción aportados, prestación que finalizó el 4 de noviembre del mismo año de acuerdo con la carta de terminación citada.

Se destaca que la jueza de primera instancia acierta al concluir que se debe asumir como verdadero el contenido de las constancias emitidas por el empleador, puesto que en ellas se certifican aspectos relevantes como la labor realizada, el tiempo de servicio y el salario, y suelen provenir del empleador.

En ese sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha resaltado que no es común que una persona ajena a la empresa falsifique este tipo de documentos, ya que podrían comprometer su responsabilidad patrimonial, ni que el juez tolere eventuales conductas fraudulentas. Así, en la sentencia SL14426-2014, reiteró el criterio ya plasmado en sentencias anteriores como la CSJ SL, 8 de marzo de 1996 (rad. 8360),

<sup>5</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFiscoDigitalizado, pág. 27

<sup>6</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFiscoDigitalizado, pág. 31

<sup>7</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFiscoDigitalizado, pág. 32

CSJ SL, 23 de septiembre de 2009 (rad. 36748), CSJ SL, 24 de agosto de 2010 (rad. 34393) y CSJ SL, 30 de abril de 2013 (rad. 38666), al precisar que estos documentos gozan de presunción de veracidad y deben ser valorados como prueba suficiente de la relación laboral, salvo que se demuestre su falsedad mediante contraprueba contundente.

En ese sentido, la Sala advierte que dicha documentación cuenta con la firma de la gerente general de la demandada y que la parte demandada no impugnó de falsedad ideológica o material el documento en la etapa procesal correspondiente. Asimismo, no se cumplió con la carga de contraprobar lo declarado, conforme al artículo 167 del CGP, en armonía con lo dispuesto en los artículos 60 y 61 del CPT y SS. Sobre este último aspecto, tampoco se aportó medio de convicción tendiente a desvirtuar lo certificado, por lo que no existe razón alguna para restar validez al documento, como pretende la recurrente.

En consecuencia, queda claro que encuentra demostración la prestación de servicios por parte del actor a favor de ADGS SERVICIO LTDA, por lo cual opera la presunción de existencia de un contrato de trabajo prevista en el artículo 24 del C.S.T. Es importante resaltar que dicha presunción no fue desvirtuada por la parte demandada, ya que en el plenario no se aportó prueba alguna —documental, testimonial o de cualquier otra índole— que permitiera constatar que el promotor del proceso desempeñó sus labores de manera libre y autónoma, desprovista de cualquier elemento de subordinación. Por el contrario, los esfuerzos de la parte accionada por impugnar la presunción resultaron infructuosos, quedando plenamente establecida la prestación del servicio personal y la subordinación, elementos propios de la naturaleza de la labor realizada por el trabajador fallecido al momento de su contratación.

En este punto, la Sala advierte que la demandada no adelantó acción alguna tendiente a demostrar que Luis Alberto Fontecha Albarracín desarrolló sus funciones de manera autónoma e independiente, ni para desvirtuar la presunción que operaba en su contra. Por tanto, ante la falta de actividad probatoria eficaz, la *a quo* no se equivocó al tener por cierto que el servicio se prestó bajo el elemento de la subordinación, razón por la cual resulta acertada su conclusión al inferir la existencia de una relación laboral entre las partes.

Las anteriores consideraciones son suficientes para confirmar la sentencia apelada.

**4. Pago de acreencias laborales.** La censura cuestiona que se haya acreditado el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones mediante la certificación emitida por el empleador el 11 de noviembre de 2016, y sostiene que, de haberse apreciado debidamente dicho documento, la jueza de primera instancia habría podido concluir que la demandada no estaba adeudando suma alguna por dichos conceptos. Sin embargo, debe recordarse que la *A quo* no encontró acreditado el pago de tales acreencias laborales, pues no existe medio de prueba alguno que permita concluir que efectivamente se realizó dicho pago.

En cuanto al alcance probatorio de la certificación, esta Sala advierte que el referido documento no tiene el valor probatorio que le atribuye la censura. Si bien la certificación da cuenta del salario percibido por el actor y de los montos a cancelar por prestaciones sociales, salarios y vacaciones, no acredita ni garantiza que se haya cumplido con el pago de dichas obligaciones; por tanto, dicho medio de convicción resulta inútil para el propósito perseguido por la censura.

En este punto, resulta inconsistente pretender que la prueba documental en comento resuelva las acreencias laborales, toda vez que no existe medio de convicción alguno que demuestre que el actor recibió los montos liquidados. Así, los argumentos de la censura,

que estima probado el pago mediante la certificación, no son aceptables para este colegiado, ya que el documento solo evidencia el valor adeudado, mas no su efectivo pago.

Al respecto, y aunque la apelante alega la existencia de prueba sobre el pago de la liquidación del contrato de trabajo, es evidente que no aportó medio de convicción que permitiera concluir con certeza que dicho cumplimiento se materializó. La documentación relacionada no demuestra en ningún caso que el actor hubiera recibido los montos de sus prestaciones sociales, salarios y vacaciones, ni durante la vigencia ni al finiquito de la relación laboral.

En consecuencia, habiendo señalado el demandante que no recibió el pago de las citadas acreencias laborales, correspondía al empleador demostrar lo contrario, es decir, presentar medio de convicción que permitiera colegir que efectivamente realizó el desembolso, sin que fuera suficiente con allegar la certificación de lo adeudado. Esta exigencia solo compete a la sociedad demandada, quien podría haber cumplido fácilmente con la carga probatoria que le correspondía para enervar las obligaciones que se le atribuyen.

Por tanto, al no acreditarse el pago mediante prueba idónea y ante el incumplimiento de la carga probatoria por parte del empleador, debe mantenerse incólume la sentencia de primer grado.

**5. Costas en esta instancia.** En segunda instancia se impondrán costas a cargo de Adgs Servig LTDA y a favor de la actora, por no haber prosperado el recurso de apelación impetrado. Las de primera instancia se confirman.

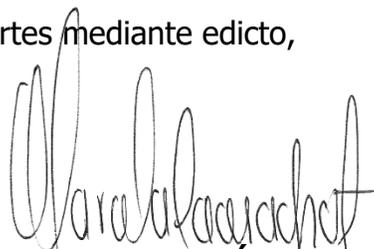
En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 21 de abril de 2025, por el Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia en favor de la parte demandante y a cargo de la demandada. Las de primera, se confirman.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada



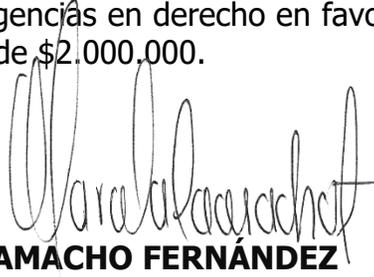
**CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR**  
Magistrado



**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

**AUTO PONENTE**

**Costas** en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor del demandante y a cargo de Adgs Servig LTDA en la suma de \$2.000.000.



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**DEMANDANTE:** LUCIA VERANO DE RODRÍGUEZ  
**DEMANDADO:** COLPENSIONES  
**RADICACIÓN:** 110013105-038-2022-00237-01  
**TEMA:** PENSIÓN SOBREVIVIENTE – CONFIRMA

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

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES RELEVANTES

**1. Demanda.** Lucia Verano de Rodríguez, instauró demanda ordinaria contra Colpensiones, con el propósito que se le reconozca la pensión de sobrevivientes causada con ocasión del fallecimiento de su cónyuge Hernán Rodríguez Saavedra, a partir del 13 de febrero de 2022, junto con el pago de intereses moratorios, en subsidio la indexación; lo que resulte de las facultades ultra y extra petita, así como las costas y agencias en derecho.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señaló en síntesis que el 13 de febrero de 2022, falleció el señor Hernán Rodríguez Saavedra, quien disfrutaba de una pensión de vejez reconocida por el ISS hoy Colpensiones; refiere que contrajo matrimonio con él el 4 de enero de 1947, compartiendo techo, lecho y mesa sin que se presentara separación alguna; de dicha unión fueron procreados 2 hijos; solicitó el pago de la pensión de sobrevivientes, prestación que fue negada mediante la Resolución SUB 118775 del 03 de mayo de 2022, tras considerarse que la reclamante no convivió con el causante en los últimos cinco (5) años de vida.<sup>1</sup>

**2. Notificación a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.** Fue notificada en debida forma<sup>2</sup>; sin embargo, no se hizo presente, ni realizó ningún pronunciamiento en el proceso.

**3. Contestación de la demanda.** Colpensiones se opuso a todas las pretensiones de la demanda, por cuanto, según el informe investigativo, se dio cuenta de la presunta existencia real y efectiva de la convivencia entre la accionante y el señor Hernán Rodríguez Saavedra, así como de sus posibles extremos temporales. No obstante, dicho informe concluyó que no se acreditó la convivencia durante los últimos cinco (5) años previos al

<sup>1</sup> Expediente electrónico, PDF 01DemandaOrdinaria, pág. 1 a 8.

<sup>2</sup> Expediente electrónico, PDF 06ConstanciaNotificacionAndje20221214.

fallecimiento del causante, conforme se exige en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, modificada por la Ley 797 de 2003. Adicionalmente, se advierte que una tercera persona, la señora Betzabe Parra, también ha reclamado derechos sobre la misma prestación. En su defensa, propuso las excepciones denominadas inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción, buena fe e innominada.<sup>3</sup>

**4. Trámite procesal.** En auto adiado 21 de abril de 2023, se dispuso integrar como litis consorte necesario a Betzabe Parra,<sup>4</sup> a quien se le tuvo por no contestada la demanda.<sup>5</sup>

**5. Fallo de Primera Instancia.** Terminó la instancia con sentencia del 12 de mayo de 2025, en la que el fallador absolvió a Colpensiones de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra y gravó en costas.<sup>6</sup>

La decisión se centró en establecer si a la actora le asistía derecho a la pensión de sobreviviente, con ocasión del fallecimiento del señor Hernán Rodríguez Saavedra. Para tal efecto, sostuvo que no se encontraba en discusión la calidad de pensionado del causante, como quiera que el ISS le reconoció a través de la Resolución 52030 del 30 de noviembre de 2006, una pensión de vejez en cuantía inicial de \$598.445 desde el 1 de diciembre de 2006; a su vez, determinó que tampoco era objeto de controversia que el deceso del pensionado se produjo el 13 de febrero de 2022.

Determinó que con la prueba documental se logró acreditar que la señora Lucia Verano de Rodríguez contrajo matrimonio con el pensionado el 3 de agosto de 1968, sin embargo, la testimonial no es consistente para demostrar que la convivencia se desarrolló hasta el momento del fallecimiento y que convivió con él al menos 5 años antes de su deceso, aún más cuando reposan en el paginario declaraciones juramentadas del pensionado en donde se indica que en los últimos años de vida hizo vida marital con Betzabe Parra, quien a su vez era su beneficiaria en el sistema de seguridad social. En esta medida consideró que ninguna de las reclamantes acreditó el tiempo de convivencia mínimo anterior a la fecha del fallecimiento conforme lo dispone el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, modificada por la Ley 797 de 2003.

**6. Impugnación y límites del ad quem.** Inconforme con la decisión adoptada, la **demandante** interpuso recurso de apelación, argumentando que los testigos Jaime Rodríguez Saavedra y Jairo Enrique Cuervo Chávez fueron concordantes en sus declaraciones y coincidieron en afirmar, de manera clara y consistente, la existencia de una convivencia efectiva y continua entre la señora Lucía Verano de Rodríguez y el señor Hernán Rodríguez Saavedra, la cual se habría extendido desde la celebración del matrimonio el 3 de agosto de 1968 hasta el fallecimiento del causante, sin que tuvieran conocimiento de la existencia de otra relación de pareja; sumado a que, no se presentó liquidación de la sociedad conyugal. Asimismo, sostiene que, conforme a la jurisprudencia reiterada de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, para acceder a la pensión de sobrevivientes no se exige, en el caso de la cónyuge, que la convivencia se haya dado en los cinco años inmediatamente anteriores al fallecimiento, pues esta puede acreditarse en cualquier tiempo. Por lo anterior, solicitó se revoque la sentencia de primera instancia y, en su lugar, se disponga el reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes reclamada.

**7. Alegatos de conclusión.** Colpensiones solicita que se confirme la sentencia, tras considerar que las pruebas obrantes en el proceso no permiten acreditar la convivencia

---

<sup>3</sup> Expediente electrónico, PDF 08ContestacionColpensiones20230111.

<sup>4</sup> Expediente electrónico, PDF 09AutoOrdenaVincular20230421.

<sup>5</sup> Expediente electrónico, PDF 23AutoFijaAudiencia20250129.

<sup>6</sup> Expediente electrónico, 27ActaAudienciaSentencia202505012.

entre la señora Lucía Verano de Rodríguez y el señor Hernán Rodríguez Saavedra durante los cinco años previos al fallecimiento del causante. Además, se advierte que otra persona, la señora Parra Betzabé, también reclama el derecho a la pensión, lo que genera controversia sobre el reconocimiento.

## **7. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

**1. Apelación de sentencia, grado jurisdiccional de consulta y principio de consonancia.** El recurso de apelación interpuesto por la demandante se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPTSS que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por el recurrente.

**2. Problema Jurídico.** Corresponde a la sala dilucidar lo siguiente: ¿La señora Lucia Verano de Rodríguez logró acreditar los requisitos exigidos para ser beneficiaria de la sustitución de la pensión que venía percibiendo el señor Hernán Rodríguez Saavedra?

**3. Fallecimiento.** Previo a resolver los problemas jurídicos, lo primero que debemos advertir es que el fallecimiento de Hernán Rodríguez Saavedra se encuentra acreditado con el registro de defunción con indicativo serial núm. 10673911, el cual precisa que la fecha del deceso tuvo lugar el 13 de febrero de 2022.<sup>7</sup>

**4. Normatividad aplicable.** Resulta oportuno recordar que, en materia de pensión de sobrevivientes, la norma aplicable es justamente aquella que se encontraba vigente al momento en que ocurrió el deceso del pensionado, que para este caso no es otra que los artículos 46 y 47 de la Ley 100 de 1993, modificada por la Ley 797 de 2003, dado que el óbito se produjo el 13 de febrero de 2022. Criterio expuesto por nuestra CSJ en la sentencia SL 701-2020).

**5. Calidad de pensionado.** No se discute que Hernán Rodríguez Saavedra fue pensionado por la otrora ISS hoy Colpensiones, por medio de la Resolución 052030 de 2006.<sup>8</sup>

**6. Beneficiarios de la pensión de sobreviviente.** El numeral 1º del art. 46 de la Ley 100 de 1993, modificado por el art. 12 de la Ley 797 del 2003, establece que tendrán derecho a la pensión de sobreviviente los miembros del grupo familiar del pensionado por vejez o invalidez por riesgo común que fallezca.

**7. Requisitos de la pensión de sobrevivientes.** El artículo 13 de la Ley 797 de 2003, establece que son beneficiarios de la pensión de sobrevivientes, entre otros, en forma vitalicia, el cónyuge o la compañera o compañero permanente o supérstites, siempre y cuando dicho beneficiario, a la fecha de fallecimiento del causante, tenga 30 o más años de edad y acredite la existencia de vida marital con el causante por espacio mínimo de cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del fallecimiento, cuya acreditación es carga procesal de los eventuales beneficiarios, tal como lo adoctrina la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia con radicación No 38213 del 25 de diciembre de 2015, en la que sostuvo que la convivencia le incumbe probarla a quien afirma el hecho.

**8. Tiempo de convivencia.** Conforme a lo anterior, se procede a revisar este aspecto, para lo cual ha de tenerse en cuenta que en los términos del inciso 4º del artículo 47 de la Ley 100 de 1993 modificado por la Ley 797 del 2003, en caso de convivencia simultánea

---

<sup>7</sup> Expediente electrónico, PDF 10ExpedienteAdministrativoColpensiones20230425, pág. 146

<sup>8</sup> Expediente electrónico, PDF 10ExpedienteAdministrativoColpensiones20230425, pág. 193 a 194

en los últimos cinco años, antes del fallecimiento del causante entre un cónyuge y una compañera o compañero permanente, la beneficiaria o el beneficiario de la pensión de sobreviviente será la esposa o el esposo. Si no existe convivencia simultánea y se mantiene vigente la unión conyugal, pero hay una separación de hecho, la compañera o compañero permanente podrá reclamar una cuota parte de lo correspondiente al literal a) en un porcentaje proporcional al tiempo convivido con el causante siempre y cuando haya sido superior a los últimos cinco años antes del fallecimiento del causante. La otra cuota parte le corresponderá a la cónyuge con la cual existe la sociedad conyugal vigente.

La Corte Constitucional mediante la sentencia C 1035 del 22 de octubre del 2008, declaró condicionalmente exequible el aparte subrayado en el entendido de que además de la esposa o el esposo, serán también beneficiarios la compañera o compañero permanente y que dicha pensión se dividirá entre ellos en proporción al tiempo de convivencia con el fallecido.

Conforme a lo anterior, se procede a revisar si la demandante cumple con las exigencias normativas para acceder a la sustitución de la pensión deprecada, de la siguiente manera:

### **8.1. Derecho reclamado por la señora Lucia Verano de Rodríguez**

**8.1.1. Edad.** Con relación al primer requisito no existe reparo alguno, puesto que la señora Lucia Verano de Rodríguez nació el 10 de diciembre de 1946, según da fe su cédula de ciudadanía,<sup>9</sup> luego para la muerte de Hernán Rodríguez contaba con 73 años cumplidos, punto que no fue objeto de controversia por la pasiva.

**8.1.2. Calidad de cónyuge supérstite.** Como se anunció, para tener derecho a la pensión de sobrevivientes la cónyuge debe acreditar dicha calidad a la fecha del óbito, lo cual en efecto se encuentra demostrado en el caso analizado, en tanto que Lucia Verano de Rodríguez contrajo matrimonio civil con Hernán Rodríguez el 3 de agosto de 1968, conforme da cuenta el registro civil de matrimonio<sup>10</sup>, sin que dicho aspecto sea objeto de disquisición alguna.

**8.1.3. Prueba de la convivencia de la cónyuge.** Respecto de este tema, es preciso connotar que el requisito de la convivencia exige una especial cualificación, vale decir, que debe ser **real y efectiva** entre quien reclama el derecho y el causante, dado que de esta depende de la acreditación de "*ser miembro del grupo familiar*", para lo cual, *in extenso*, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia con radicación No 32393 del 20 de mayo de 2008, a la que se alude en la sentencia SL1510-2014, adocina que en **todos los eventos** que trae el artículo 13 de la Ley 797 de 2003, el cónyuge o la compañera o compañero permanente, deben "*ser miembros del grupo familiar*", y esa especial condición la detenta, como lo asevera el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral en la sentencia del 5 de abril de 2005 (rad. 22560), quienes:

*"...mantengan vivo y actuante su vínculo mediante el auxilio mutuo, entendido como acompañamiento espiritual permanente, apoyo económico y vida en común, entendida ésta, aún en estados de separación impuesta por la fuerza de las circunstancias, como podrían ser las exigencias laborales o imperativos legales o económicos, lo que implica necesariamente una vocación de convivencia, que indudablemente no existe respecto de aquellos que por más de veinticinco años permanecieron separados de hecho, así en alguna oportunidad de la vida, teniendo esa condición de cónyuge o compañero (a) permanente, hubieren procreado hijos.*

*Si la convivencia se pierde, de manera que desaparezca la vida en común de la pareja, su vínculo afectivo, en el caso del cónyuge o compañero (a) permanente, se deja de ser miembro del grupo familiar del otro, por lo que igualmente se deja de ser beneficiario de su pensión de sobreviviente, en los términos del artículo 46."*

<sup>9</sup> Expediente electrónico, PDF 10ExpedienteAdministrativoColpensiones20230425, pág. 666.

<sup>10</sup> Expediente electrónico, PDF 01DemandaOrdinaria, pág. 12

El anterior criterio se mantiene vigente en los casos en que la pensión de sobreviviente sea perseguida por la compañera permanente, no así frente a la cónyuge separada de hecho respecto de quien la convivencia de los 5 años de que trata la norma puede ser cumplida en cualquier tiempo, sin que se exija que continúe actuante el vínculo afectivo al momento del fallecimiento, pues su finalidad es proteger a quien desde el matrimonio lo acompañó en su vida productiva y aportó a la construcción del beneficio pensional del causante, en virtud del principio de solidaridad que rige el derecho a la seguridad social, como lo dejó sentado nuestra CSJ en sentencias SL2010-19, SL5169-19 y SL4771-2020.

Con el anterior soporte legal y jurisprudencial, para determinar si hubo convivencia *efectiva, real y material* entre la pareja antes del fallecimiento del señor Hernán Rodríguez Saavedra y teniendo en cuenta que la demandante arguye que este requisito se encuentra acreditado con las pruebas obrantes en el plenario, se procede a revisar el cartulario encontrando que se recaudó el informe técnico de investigación adelantado por Colpensiones a través de Cosinte Ltda.<sup>11</sup>, del que se refleja que fueron realizadas entrevistas, dentro de las cuales se encontraba la del señor Luis Felipe Cuervo Rodríguez, nieto del causante, quien manifestó que su abuelo estuvo casado con Lucía Verano de Rodríguez, sin que tuviera conocimiento de separaciones entre ellos. Indicó que de dicha unión nacieron dos hijos mayores de edad. A su vez, se realizó entrevista a Luz Dary Rodríguez Saavedra, hermana del causante, quien señaló que su hermano estuvo casado con Lucía Verano por más de 50 años, sin que llegare a tener conocimiento de la separación de la pareja, agregó que ellos convivían en el barrio El Tintal, hasta la fecha en que se produjo el fallecimiento de su consanguíneo, esto es el 13 de febrero de 2022. También, fue escuchada la señora Yaneth Pardo, vecina de la pareja, quien afirmó conocer a la pareja por más de 15 años, tiempo durante el cual siempre los vio juntos, sin que se hubiese presentado alguna separación.

Se debe destacar que, a pesar de lo reseñado anteriormente, en la labor investigativa, también fueron entrevistados dos vecinos del sector, quienes solicitaron reserva de su identidad por razones de seguridad e informaron conocer a la señora Lucía Verano, pero manifiestan que nunca vieron ni identificaron al causante en el sector, en la medida que la accionante solo residía allí en compañía de sus hijos y nieto.

Fue aportada la declaración juramentada rendida por la señora María Orlanda Parra Téllez, ante el Notario 68 del Círculo de Bogotá, quien indicó que el causante para el momento de su fallecimiento era casado con Lucia Verano de Rodríguez, quienes convivieron durante 53 años de manera permanente e ininterrumpida compartiendo techo, lecho y mesa, en la medida que contrajeron matrimonio el 3 de agosto 1968; refirió la deponente que la convivencia se desarrolló hasta el 13 de febrero de 2011, en la calle 7 No. 92 A-56 casa 152 del barrio Ciudad Tintal.<sup>12</sup>

Al analizar esta declaración, se advierte una contradicción sustancial que afecta la coherencia de su testimonio. En efecto, la declarante afirmó que el causante, para el momento de su fallecimiento, era casado con la señora Lucía Verano de Rodríguez, y que ambos convivieron de manera permanente e ininterrumpida durante 53 años, compartiendo techo, lecho y mesa desde el 3 de agosto de 1968, fecha de su matrimonio. Sin embargo, en esa misma declaración señaló que dicha convivencia se prolongó únicamente hasta el 13 de febrero de 2011, lo cual no solo impide acreditar los 53 años de convivencia alegados, sino que además revela una interrupción en la relación conyugal. Inconsistencia que le resta fuerza probatoria al testimonio y pone en duda la continuidad

---

<sup>11</sup> Expediente electrónico, PDF 10ExpedienteAdministrativoColpensiones20230425, pág. 199 a 207.

<sup>12</sup> Expediente 10ExpedienteAdministrativoColpensiones20230425, pág. 492 y 493.

de la vida en común hasta el fallecimiento del causante, especialmente si dicho deceso se produjo con posterioridad a la fecha en que se afirma terminó la convivencia.

A su vez, la señora Diana Marcela Pardo ante la Notaría 61 del Círculo de Bogotá, declaró conocer a Hernán Rodríguez Saavedra por más de 22 años, por ello dice constarle que compartió techo, lecho y mesa de manera permanente e ininterrumpida con la señora Lucía Verano desde el día de su matrimonio, que lo fue el 3 de agosto de 1968 hasta el día de su fallecimiento, esto es, el 13 de febrero de 2022.<sup>13</sup>

Se recepcionó el testimonio del señor Jaime Rodríguez Saavedra, hermano del causante, quien manifestó que su familiar contrajo matrimonio en el año 1968 con la señora Lucía Verano. Indicó que la vida en común se desarrolló inicialmente en el barrio la Estrada y posteriormente en el sector del Tintal, sin que, según su conocimiento, se hubiese producido una separación entre los cónyuges.

Igualmente, se recepcionó la declaración del señor Jairo Enrique Cuervo, quien se identificó como cónyuge de la señora Sandra Rodríguez, hija del pensionado fallecido. Afirmó tener conocimiento directo de que el causante contrajo matrimonio con la señora Lucía Verano, con quien sostuvo una convivencia estable en el barrio El Tintal, sin que, según le consta, se hubiera producido separación alguna entre ellos, unión que se mantuvo hasta que se produjo el óbito del señor Hernán Rodríguez Saavedra.

Ahora bien, se recepcionó la declaración de parte de la señora Lucía Verano, quien afirmó haber convivido de manera ininterrumpida con el causante desde el 3 de agosto de 1968, fecha en que contrajeron matrimonio, hasta el momento de su fallecimiento. No obstante, dicha manifestación resulta contradictoria frente a lo expresado en la declaración juramentada rendida ante el Notario 68 del Círculo de Bogotá, en la cual se señaló que la convivencia se extendió únicamente hasta el 13 de febrero de 2011.<sup>14</sup> Esta discrepancia no solo contradice lo afirmado por la declarante en su interrogatorio de parte, sino también lo expuesto por los testigos Jairo Enrique Cuervo, Jaime Rodríguez Saavedra y Diana Marcela Pardo.

Resulta imperioso destacar que la propia accionante, al momento de rendir interrogatorio de parte, incurrió en una afirmación evidentemente contradictoria e incluso ilógica, al señalar que la convivencia con el pensionado fallecido se extendió por días posteriores a su óbito, afirmando en un primer momento que dicha convivencia perduró hasta marzo de 2022. Posteriormente, intentó rectificar indicando que en realidad se prolongó hasta enero del mismo año. Esta inconsistencia no solo evidencia la falta de claridad y precisión en sus manifestaciones, sino que además compromete la credibilidad de sus afirmaciones, dado que es materialmente imposible sostener una convivencia con una persona fallecida. Tal contradicción resulta especialmente relevante en un proceso en el que se pretende acreditar la existencia de una convivencia permanente y continua con el causante hasta el momento de su fallecimiento, pues pone en tela de juicio la veracidad de los hechos narrados por la accionante y sugiere la construcción forzada de una versión dirigida exclusivamente a obtener un reconocimiento pensional.

También debe advertirse que, las declaraciones previamente analizadas se ven desvirtuadas con lo afirmado por el *de cujus* y la señora Betzabe Parra, quienes, mediante declaración rendida el 1º de marzo de 2018 ante la Notaría 55 del Círculo de Bogotá, manifestaron que convivían en unión libre en la calle 23 N° 5 - 27 del municipio de Mosquera – Cundinamarca, de manera singular, permanente e ininterrumpida desde el 12 de marzo de 1992, compartiendo lecho, techo y mesa. Estas afirmaciones fueron

---

<sup>13</sup> Expediente 10ExpedienteAdministrativoColpensiones20230425, pág. 494 y 495.

<sup>14</sup> Expediente 10ExpedienteAdministrativoColpensiones20230425, pág. 153.

igualmente ratificadas en declaración rendida el 14 de diciembre de 2018 ante la Notaría Única del Círculo de Mosquera.<sup>15</sup>

Tales hechos también se corroboran con el informe técnico de investigación, en el cual se estableció, a partir de la entrevista realizada al señor Francisco Campos, guarda de seguridad del conjunto residencial ubicado en la calle 23 N.º 5-27 del municipio de Mosquera – Cundinamarca, que conocía al causante por cuanto él residía en dicho lugar en compañía de la señora Betzabé Parra. Esta manifestación resulta concordante con lo afirmado por las señoras Johanna García Luna y Marina Romero, vecinas y residentes del mismo conjunto, quienes también dieron cuenta de la convivencia entre el causante y la mencionada señora por un espacio superior a los 10 años.

Ello también se puede acreditar con las afirmaciones efectuadas ante el Notario Único de Mosquera por los declarantes Ana Teresa Rodríguez y Javier Fernando Bermúdez, residentes del conjunto residencial Palo Alto calle 23 N.º 5-27 del dicho municipio, quienes al unísono manifiestan que la unión de la pareja Hernán Rodríguez Saavedra y Betzabé Parra se produjo desde el mes de marzo de 1992<sup>16</sup>, ratificando así lo señalado por el propio causante en las declaraciones juramentadas rendidas los días 1º de marzo y 14 de diciembre de 2018.

De las pruebas reseñadas concluye la sala que la promotora de la contienda, si bien, logra acreditar que mantuvo un vínculo matrimonial con el *de cuius* hasta la fecha en que se produjo su deceso, no acreditó la convivencia que exige la disposición legal en cita para acceder a la prestación pensional solicitada, es decir, la convivencia real y efectiva con vocación de permanencia y conformación de vínculos de afecto, solidaridad y socorro mutuo por lo menos de 5 años en cualquier tiempo, pues como se dijo anteriormente, las declaraciones testimoniales extra procesales, así como las rendidas en este juicio, carecen de veracidad y se tornan contradictorias inclusive con las múltiples versiones dadas por la gestora de la contienda y con los demás medios de convicción que se adosaron al expediente administrativo, referidos precedentemente.

En esta medida, se desconoce realmente el interregno en el que se desarrolló la convivencia entre la pareja conformada por Lucía Verano y Hernán Rodríguez Saavedra, lo que conlleva a la absolución de suplicas de la demanda e impone la confirmación de la sentencia confutada.

**9. Costas.** En esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de la demandada, por no haber prosperado el recurso de apelación impetrado y por así disponerlo el numeral 3 del artículo 365 del C.G.P. Las de primera se confirman. Tásense.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## RESUELVE

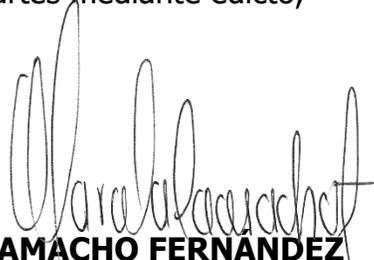
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 12 de mayo de 2025, por el Juzgado Treinta y Ocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

<sup>15</sup> Expediente 10ExpedienteAdministrativoColpensiones20230425, pág. 50 a 51, 54 a 55 y 154 a 155.

<sup>16</sup> Expediente 10ExpedienteAdministrativoColpensiones20230425, pág. 496 a 501.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de la demandada. Se confirman las de primera instancia.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada



**CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR**  
Magistrado



**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

**AUTO PONENTE**

**COSTAS** en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor de la demandada y a cargo de la demandante, el equivalente a medio (1/2) SMMLV, esto es, la suma de \$711.750.



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** ANGELMIRO RINCÓN ARÉVALO  
**Demandada:** SEGURIDAD DE COLOMBIA LTDA  
**Radicado No.:** 07-2022-00172-01  
**Tema:** ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – MODIFICA

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

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES RELEVANTES

**1. Demanda.** Angelmiro Rincón Arévalo instauró demanda ordinaria laboral contra Seguridad de Colombia LTDA, con el propósito de que se declare que existió un contrato de trabajo a término fijo de un año, el cual finalizó sin justa causa y en pleno goce de estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, solicitó que se ordene su reintegro, así como el pago de los salarios, auxilio de cesantía y sus intereses y, primas de servicio dejadas de percibir, así como la sanción prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En forma subsidiaria el pago de la indemnización por despido sin justa causa. En todo caso, lo correspondiente a las facultades ultra y extra petita y las costas procesales.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, relató en síntesis que ingresó a laborar en la empresa accionada el 26 de julio de 2016 bajo un contrato de trabajo a término fijo de un año, desempeñando funciones de guarda de seguridad. Durante su vinculación, devengaba un salario mínimo mensual legal vigente más trabajo suplementario.

Explicó que, como consecuencia de su labor —la cual implicaba permanecer de pie y caminar en un mismo sitio—, desarrolló insuficiencia venosa crónica en los miembros inferiores. La empresa tuvo conocimiento de su estado de salud, tal como lo confirmó en comunicado del 6 de diciembre de 2018, en el que agradeció la información sobre su condición médica y reconoció que ello formaba parte de sus responsabilidades en seguridad y salud.

Destacó que presentó incapacidades médicas, la última de las cuales fue del 26 de marzo al 14 de abril de 2019, poco antes de su despido, el cual se produjo el 26 de julio de 2019. En ese momento, se encontraba pendiente de una cirugía para tratar su enfermedad, situación que era de conocimiento del empleador. Este hecho fue documentado en el examen de egreso realizado por médicos de la empresa, quienes confirmaron el diagnóstico de venas varicosas y úlcera crónica de la piel.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Expediente electrónico, PDF 01DemandaPoder

**2. Contestación de la demanda.** Al momento de recorrer el término de traslado, la convocada a juicio se opuso a la totalidad de las pretensiones formuladas en su contra. Argumentó que el contrato laboral suscrito fue a término fijo de tres meses, finalizó el 25 de julio de 2019 por una causa objetiva prevista en el artículo 61 literal c del C.S.T., sin que se configure un despido. Tampoco acredita que el trabajador haya presentado una patología grave que le impidiera desempeñar sus funciones en el momento de la terminación del contrato, requisito esencial para la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada.

En cuanto a los hechos aceptó los enlistados en los numerales 1° y 3° a 5° relacionados con que entre las partes existió una relación laboral entre las partes a partir del 26 de julio de 2016, por la suscripción de un contrato de trabajo a término fijo, para desempeñar el cargo de guarda de seguridad, devengando un salario mínimo legal mensual vigente más trabajo suplementario. Respecto de los demás, señaló no constarle o no ser ciertos.

Formuló las excepciones de fondo que denominó inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, ausencia de título y de causa en las pretensiones, ausencia de obligación en la demandada, pago total, compensación, prescripción y genérica<sup>2</sup>.

**3. Fallo de Primera Instancia.** Terminó la instancia con sentencia del 19 de marzo de 2025, en la que se declaró que el actor fue despedido por la demandada estando amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud el día 26 de julio de 2019, por lo que su despido es ineficaz. En consecuencia, dispuso su reintegro, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social en pensión, debidamente indexados, tomando como base el salario mínimo legal mensual vigente. Condenó al pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, por valor de \$5.550.888, suma que debe ser pagada debidamente indexada. Gravó en costas.

Para los fines del recurso de apelación, indicó que el debate debe centrarse en determinar si, al momento de la terminación de la relación laboral el 26 de julio de 2019, el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud y, en consecuencia, si la empresa debió solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para proceder a su despido. Se tuvo como no controvertido entre las partes que existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo suscrito el 26 de julio de 2016 y finalizado el 26 de julio de 2019, durante el cual el demandante se desempeñó como guarda de seguridad.

Citó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las sentencias SL 58 de 2021 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, así como la sentencia de unificación SU-049 de 2017 de la Corte Constitucional, para a continuación señalar que se adhiere a la postura de esta última, por considerar que cumple de mejor forma con el mandato constitucional de proteger al trabajador en estado de salud precario. Destacó que, independientemente de que no se practique o acredite un porcentaje de pérdida de capacidad laboral al momento del despido, lo relevante es determinar si el empleador conocía el estado de salud del trabajador y si dicho estado afectaba el cumplimiento regular de sus funciones.

Indicó que, de conformidad con las sentencias SL 1360 de 2018 y SL 1152 de 2023, la protección de la estabilidad laboral reforzada no aplica para patologías temporales, transitorias o de corta duración, sino únicamente para deficiencias de mediano o largo plazo que, al interactuar con barreras, impiden la participación plena y efectiva del trabajador en igualdad de condiciones.

---

<sup>2</sup> Expediente electrónico, PDF 09ContestaciónDemandaSeguridad

Sostuvo que el material probatorio evidencia que el demandante presentó una disminución de su capacidad laboral de carácter permanente, según la historia clínica y el dictamen de la Junta Regional de Calificación (dictamen 7307423114535 del 2 de mayo de 2024), el cual estableció una pérdida de capacidad laboral del 24%. Explicó que la empresa tenía conocimiento del estado de salud del trabajador, como consta en el examen de egreso y en la documentación aportada al expediente, incluyendo la historia clínica, la carta de terminación del contrato y las notificaciones de seguimiento médico periódico.

Manifestó que esto se ratifica con el interrogatorio al demandante y a su representante legal, así como con el testimonio de la directora de talento humano de la empresa, quienes reconocieron la existencia de múltiples incapacidades y el conocimiento de la condición de salud del trabajador. La última incapacidad fue otorgada los días 25 y 26 de julio de 2019, fecha en la que se consumó la terminación del contrato y en la que el trabajador se encontraba incapacitado.

Sostuvo que el empleador no tomó medidas para atemperar los riesgos laborales ni para reubicar al trabajador en un puesto compatible con su condición, sino que simplemente optó por dar por terminado el contrato por vencimiento del plazo pactado. Por tanto, declaró ineficaz el despido y ordenó el reintegro del trabajador a su lugar de trabajo. Asimismo, concedió la indemnización de 180 días de salario mínimo legal mensual vigente para 2019, equivalente a \$5.550.888, también debidamente indexada.

**4. Impugnación y límites del ad quem.** Inconforme con la decisión, la **demandada** interpuso recurso de apelación. Sostuvo que no tuvo conocimiento de las patologías alegadas por el demandante y aunque reconoció el conocimiento de algunas incapacidades, señaló que no tuvo acceso a la historia clínica ni a recomendaciones médicas. Esta afirmación fue ratificada por el dictamen de la Junta Regional, el cual confirmó que no se expidieron recomendaciones médicas al trabajador.

Explicó que, durante el interrogatorio de parte, el actor manifestó que contaba con recomendaciones y restricciones médicas en su historia clínica. Sin embargo, una revisión exhaustiva de dicha documentación no evidenció comunicación alguna dirigida a la compañía, ni restricciones o sugerencias médicas, máxime cuando el dictamen pericial concluyó que la enfermedad del demandante era de origen común y ajena a la relación laboral.

Destacó que no se acreditó que las funciones laborales afectaran la salud del trabajador, ya que la única prueba al respecto fue su declaración. El informe de la Junta Regional reforzó esta posición al indicar que la patología existía incluso antes de su contratación y no guardaba relación con sus labores. Respecto al examen de egreso, aclaró que la empresa no lo realizó, sino que se limitó a entregar la citación para el examen médico de retiro conforme al artículo 57 del C.S.T., cuando ya no existía relación laboral. El concepto médico emitido confirmó la aptitud del demandante para trabajar, hecho corroborado por su posterior contratación como guarda de seguridad en otra empresa, lo que descarta discriminación o barreras laborales.

Dijo que la última incapacidad por úlcera venosa ocurrió en marzo de 2019, cuatro meses antes de la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (25 de julio de 2019). En el momento de notificarse la no prórroga, el demandante no presentaba incapacidades ni padecimientos activos. La prórroga de dos días por incapacidad por dengue no constituyó extralimitación contractual, sino una medida de protección y buena fe del empleador.

Subrayó que la estabilidad laboral reforzada en salud no aplica aquí, pues la terminación se dio por causa objetiva (vencimiento del plazo), sin nexo causal con el estado de salud. Enfatizó que, conforme a los artículos 61 y 62 del C.S.T. y la sentencia SL 5181 de 2019,

no se requiere autorización del Ministerio de Trabajo para terminar contratos por causa objetiva. La solicitud de autorización solo es obligatoria en despidos sin justa causa, donde opera la presunción de discriminación.

Finalmente, destacó que el actor fue contratado tres meses después en labores similares, demostrando su aptitud laboral. Sobre la indemnización de 180 días por la Ley 361 de 1997, precisó que el cálculo correcto sería \$4.968.696 (basado en el SMLMV 2019 de \$828.116), no el valor erróneo consignado en la sentencia.

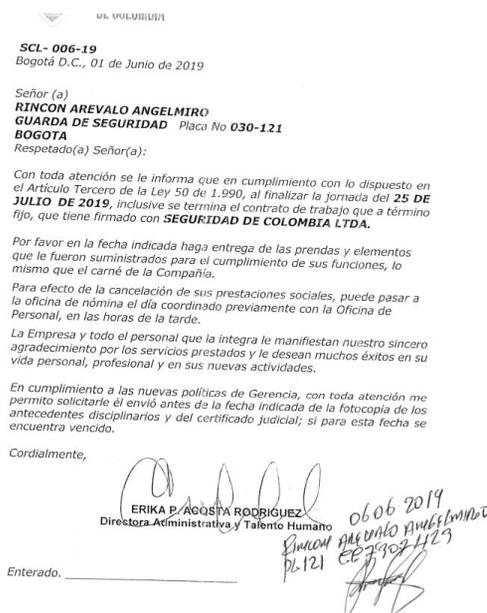
**5. Alegatos de conclusión.** La **demandada** alegó en su favor solicitando se revoque la decisión de primer grado.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

**1. Apelación de sentencia y principio de consonancia.** El recurso de apelación interpuesto por la demandada se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66 A del CPT y SS que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuesto por la recurrente.

**2. Problema jurídico.** Corresponde a la sala dilucidar el siguiente: ¿A la fecha de terminación del vínculo laboral el accionante se encontraba amparado por la estabilidad laboral reforzada a causa de las patologías sufridas?

**3. Relación laboral, cargo y extremos temporales.** No fueron objeto de discusión los siguientes hechos: (i) Entre los contendientes se celebró un contrato de trabajo a término fijo de tres meses desde 26 de julio de 2016; (ii) El vínculo fue finalizado el 25 de julio de 2019 a instancia del empleador, en la medida que decidió no prorrogar el vínculo laboral, tal y como se observa a continuación:



(iii) En vigencia de la relación laboral el actor desempeñó el cargo de guarda de seguridad, devengando un salario mínimo legal mensual vigente.

Estas circunstancias fácticas fueron aceptadas en la contestación de la demanda, además, se encuentran acreditadas con la documental allegada al plenario, que incluye copia del contrato de trabajo, carta de terminación de la relación laboral y liquidación de prestaciones sociales<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Expediente electrónico PDF 09ContestacionDemandaSeguridad

#### 4. Estabilidad laboral reforzada

**4.1. Discriminación en la terminación de la relación laboral.** Para establecer si Seguridad de Colombia LTDA actuó de manera discriminatoria al terminar la relación laboral con el trabajador, es fundamental recordar que respecto del alcance de la Ley 361 de 1997, es clara la desaparición en el sistema jurídico de la determinación de la discapacidad por grados, según las limitaciones moderada, severa y profunda, quiere ello decir que, no podía acudirse a estas escalas para determinar la protección de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, en atención a que el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, en su artículo 61 derogó el Decreto 2463 de 2001, que precisamente en su artículo 7º establecía los grados de severidad de la limitación. Luego no resulta plausible acudir a dichos grados para determinar la limitación, máxime cuando se evidencia que la terminación del vínculo contractual es posterior a la fecha en que entró a regir el Decreto 1352 de 2013 (26-06-2013), pues la finalización se produjo el 25 de julio de 2019.

**4.2. Interpretación de la protección de Estabilidad Laboral Reforzada.** Al perder sustento legal la tesis jurisprudencial que exigía la determinación de los grados de moderada, severa y profunda para la protección especial por la discapacidad, merced a la derogatoria del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, por lo menos, desde su derogatoria expresa, estamos ante una circunstancia normativa que obliga a acudir a otra forma de interpretación para establecer si la limitación en la salud del trabajador es o ha sido la causa del finiquito del vínculo laboral, que no puede ser otra que la definida por la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 (M. P. María Victoria Calle), en la cual se determinó que una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier CAUSA (accidente de trabajo o enfermedad común o laboral) **una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, lo cual se buscó proteger con la expedición de la Ley 361 de 1997.

**4.3. Reglas para identificar si la condición de salud impide significativamente el normal desempeño laboral.** La Corte Constitucional, fundamentándose en referida sentencia y en pronunciamientos de las diferentes salas de revisión de esa misma Corporación, en sentencia SU-087 de 2022 fijó algunas reglas, aunque no taxativas, que permiten identificar si el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.

significativamente el normal desempeño laboral	(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.  (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.  (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.

**4.4. Conocimiento del Empleador sobre la Condición de Salud – Presunción.** En la citada sentencia de unificación, se estableció que como la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación de laborío; conocimiento que se acredita, cuando, por ejemplo:

*"1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*

*2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*

*3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*

*4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*

*5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*

*6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

*7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador".*

Asimismo, la Corte Constitucional en la sentencia T-041 del 2019 estableció que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición del trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

**4.5. Despido por causal objetiva.** No obstante, señaló la alta corporación que el trabajador **en condición** de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones **uede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación**

**del contrato;** pues de no existir dicha causal el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

**4.6. Autorización previa del Inspector de Trabajo – Presunción.** Concluye la Corte que cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, se aplica *"la presunción de desvinculación laboral discriminatoria"*, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

Al respecto en la sentencia T-320 de 2016, se dijo que: *"en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador."*

**4.7. Conclusión.** Colofón de lo expuesto, es claro para la Corporación que el demandante debe acreditar que contaba con circunstancias de salud física o mental **que le impidieran o dificultaran ejecutar la labor de manera trascendental**, y que el **empleador conocía de ellas previo al momento de la terminación del contrato de trabajo**, para que entre a operar el ámbito de protección de la Ley 361 de 1997. Una vez probada la circunstancia de salud le corresponde al empleador demostrar la causal objetiva que tuvo para dar por terminado el contrato de trabajo y por la cual no era necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

Posición que no resulta ser contradictoria a la nueva postura que ha sido acogida en el seno de la máxima corporación de la Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral, entre otras, en la sentencia CSJ SL1152-2023, criterio que fue reiterado en las CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1259-2023 y CSJ SL1268-2023, en donde se ha señalado lo siguiente:

*"En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:*

*a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*

*b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

*c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso".*

*Más adelante refirió la alta corporación:*

*"Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:*

*(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*

*(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*

*(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral".*

**4.8. Caso en concreto.** Bajo los parámetros antes expuestos, se procederá a determinar la procedencia de la garantía de estabilidad laboral reforzada. El demandante aportó como prueba un examen médico titulado "DUPLEX COLOR VENOSO DE MIEMBRO INFERIOR IZQUIERDO", efectuado el 23 de mayo de 2018, en el cual se diagnosticó insuficiencia venosa superficial y profunda. Adicionalmente, presentó una incapacidad médica emitida por la EPS Sanitas S.A.S. desde el 26 de marzo hasta el 14 de abril de 2019, con diagnóstico de insuficiencia venosa crónica periférica.

Conforme a lo dispuesto por *el a quo* en la audiencia del artículo 77 del CPT y de la SS celebrada el 19 de abril de 2023, el actor adjuntó copia de su historia clínica al expediente, con el objeto de que fuera remitida a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca para que se practicara la calificación de su pérdida de capacidad laboral. Dicha junta realizó un registro resumido de su historial médico, el cual esta Sala sintetiza de la siguiente manera:

Fecha	Especialista / Área	Hallazgos / Diagnóstico Principal	Recomendaciones / Estado Actual
10/03/2017	Medicina General / Dr. Corredor García	Gastroenteritis viral, manejo con incapacidad de 2 días.	Reposo, hidratación, dieta, control.
8/07/2017	Medicina General / Dr. Guerra Santos	Dolor abdominal, sin complicaciones, en manejo ambulatorio.	Reposo, seguimiento, control.
15/05/2018	Medicina General / Dr. Casas Latorre	Dolor en pierna derecha, antecedente de vena varicosa, edema grado III.	Incapacidad de 2 días, uso de medias de compresión, control.
14/06/2018	Medicina General / Dr. Gil	Dolor en pierna izquierda, insuficiencia venosa CEAP III, sin úlcera activa.	Curaciones, medias de compresión, seguimiento.
25/07/2018	Medicina General / Dr. Coronado	Úlcera varicosa en pierna izquierda, manejo con curaciones, sin sobreinfección.	Recomendaciones de cuidado, control, seguimiento.
20/01/2019	Medicina General / Dr. Castro Castillo	Úlcera varicosa, manejo con curaciones, en espera de cirugía.	Reposo, curaciones, seguimiento, incapacidad de 2 días.
11/03/2019	Medicina General / Dr. Suescun	Úlcera en pierna izquierda, dolor, edema, sospecha de trombosis.	Urgencias, incapacidad de 4 días, manejo con medias de compresión.
18/02/2019	Medicina General / Dr. Guerrero	Úlcera vascular en pierna izquierda, curaciones, recomendaciones.	Curaciones, protección, control, seguimiento.
9/03/2019	Medicina General / Dr. Castro Rodríguez	Úlcera varicosa, curaciones, incapacidad de 2 días, manejo conservador.	Reposo, curaciones, recomendaciones, control.
23/03/2019	Doppler Venoso / Dr. Guerrero Ortiz	Insuficiencia safena mayor bilateral, sin trombosis, varices en trayecto.	Sin trombosis, seguimiento vascular.
25/07/2019	Medicina General / Dr. Urrego	Dolor, edema, eritema en pierna izquierda, sospecha de trombosis.	Urgencias, incapacidad de 3 días, manejo con medias de compresión.
25/07/2019	Doppler Venoso / Dra. Valero Herrera	Estudio negativo para trombosis, insuficiencia de safena mayor bilateral.	Sin trombosis, seguimiento vascular.
10/04/2023	Medicina General / Dr. Cortes Villamil	Sobrepeso, sin hallazgos relevantes, recomendaciones de dieta y ejercicio.	Control, seguimiento, recomendaciones generales.

Según se registró en la historia clínica del paciente, él accionante presenta una enfermedad vascular crónica de evolución prolongada, con repercusión funcional significativa en miembro inferior izquierdo, compatible con insuficiencia venosa crónica avanzada y úlcera varicosa activa. Esta patología ha requerido manejo médico continuo; además, algunas incapacidades médicas están relacionadas principalmente con dicho diagnóstico médico y a la espera de valoración de cirugía plástica:

Días de Incapacidad	Desde	Hasta
2	10/03/2017	11/03/2017
2	8/07/2017	9/07/2017
2	15/05/2018	16/05/2018
2	14/06/2018	15/06/2018

2	12/09/2018	13/09/2018
4	23/12/2018	26/12/2018
2	29/12/2018	30/12/2018
2	31/12/2018	1/01/2019
2	4/01/2019	5/01/2019
3	20/01/2019	22/01/2019
2	12/02/2019	13/02/2019
2	14/02/2019	15/02/2019
2	16/02/2019	18/02/2019
3	22/02/2019	24/02/2019
3	25/02/2019	27/02/2019
4	28/02/2019	3/03/2019
4	4/03/2019	8/03/2019
2	9/03/2019	10/03/2019
4	11/03/2019	14/03/2019
4	15/03/2019	18/03/2019
4	19/03/2019	22/03/2019
20	26/03/2019	14/04/2019

Al revisar la historia clínica del demandante, no se observan restricciones médicas formales que limiten de manera expresa su capacidad laboral, ni constan órdenes de reubicación laboral, cambio de funciones o incapacidad permanente para el ejercicio de su oficio habitual como guarda de seguridad. Sin embargo, sí se documentan episodios de incapacidad temporal por dolor, edema, úlcera varicosa activa y limitación funcional, con recomendaciones de reposo, utilización de medias de compresión de forma permanente y restricciones transitorias asociadas a la evolución de la enfermedad vascular.

Como se observa, la afectación del estado de salud del demandante queda reflejada en su historia clínica, las incapacidades laborales expedidas y las recomendaciones médicas destinadas a prevenir el agravamiento de su condición. Esta conclusión se ratifica con el dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez<sup>4</sup>, el cual señala que los antecedentes médicos y los estudios Doppler evidencian una patología venosa crónica de larga data, unilateral, incompatible con una causa laboral aguda y con hallazgos típicos de origen común. No obstante, clasifica su deficiencia en la Clase II (ulceración superficial con ultrasonido venoso positivo), determinando una pérdida de capacidad laboral del 24%.

Aunque en este dictamen se concluye que las patologías se estructuraron el 2 de mayo de 2024, es relevante destacar que el sustento médico para llegar a esta determinación se basó en un historial clínico que inició en el año 2017. Durante más de nueve años, el actor presentó una serie de afecciones que, progresivamente, fueron deteriorando su salud y capacidad funcional, lo cual quedó evidenciado en los informes y exámenes médicos que se realizaron a lo largo de esos años y que llevaron a la entidad calificatoria a determinar tal porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Cabe precisar que, a diferencia de lo afirmado por la recurrente, esta condición de salud sí era de su conocimiento. La señora Érica Paola Acosta Rodríguez, testigo de la demandada y gerente de talento humano, manifestó estar al tanto de las doce incapacidades otorgadas al paciente, aunque aclaró que correspondían a diferentes enfermedades, corroborando que su última incapacidad fue de marzo de 2019. Además, esta conclusión no solo se desprende de las incapacidades laborales previas, sino también

<sup>4</sup> Expediente electrónico, PDF 22DictamenJuntaRegional

del examen médico ocupacional de egreso practicado el 29 de julio de 2019, en el cual se diagnosticó un egreso no satisfactorio, confirmando la persistencia de la patología y su impacto en la capacidad laboral del trabajador.

Código	Diagnósticos	Origen	Tipo
I839	VENAS VARICOSAS DE LOS MIEMBROS INFERIORES SIN ULCERA NI INFLAMACION	COMUN	1 - IMPRESIÓN DIAGNÓSTICA
L964	ULCERA CRÓNICA DE LA PIEL NO CLASIFICADA EN OTRA PARTE	COMUN	1 - IMPRESIÓN DIAGNÓSTICA

**Análisis y Plan de Tratamiento**  
NO APLICA

Impreso el 16/08/2019 - 10:18:35 a.m. Página 5 de 5 [Software para el sector salud - www.biofile.com](http://www.biofile.com)

Concepto Ocupacional	Observacion Concepto Ocupacional
EGRESO NO SATISFACTORIO	NINGUNA

Requisito Salud	Cumple
NO SE EVALUARON REQUISITOS DE SALUD (Alturas, Espacios Confinados, Manipular Alimentos)	N/A

**SIN REQUISITOS DE SALUD**

Restricciones Laborales	Tipo	Recomendaciones
SIN RESTRICCIONES LABORALES	NO APLICA	NO APLICA

**SIN RESTRICCIONES LABORALES**

**RECOMENDACIONES MÉDICAS**  
ESPECIALISTA  
VALORACIÓN POR EPS

**RECOMENDACIONES OCUPACIONALES**  
PÁUSAS ACTIVAS E HIGIENE POSTURAL  
USO DE EPP

**Otras Observaciones y Recomendaciones**  
DEBE SER VALORADO POR ESPECIALISTA CIRUGIA VASCULAR POR EPS Y MEDICINA LABORAL ARL - Y TRAER CONCEPTO DE FAVORABILIDAD A SALUD OCUPACIONAL PARA SEGUIMIENTO

**ORDEN DE MEDICAMENTOS N° 0**

Nombre del Medicamento	Posología	Cant	Fecha Creación
NO APLICA	NO APLICA	0	NO APLICA

**ORDEN A SERVICIOS N° 0**

Nombre del Servicio	Observaciones	Cant	Fecha Creación
NO APLICA	NO APLICA	0	NO APLICA

**ORDEN DE REMISION A ESPECIALISTA N° 0**

Nombre de la Especialidad	Motivo de la Remisión	Fecha Creación
NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA

**Evoluciones**  
29 de Julio del 2019 12:38pm - Diego Sierra [ Salud Ocupacional ]:  
 TRAE RESULTADOS DE PARACLINICOS, DUPLEX COLOR VENOSO DE MIEMBROS INFERIORES- NO VIDENCIA DE TROMBOSIS VENOS A PROPINDA RECIENTE BILATERAL SAEPNA INSUFICIENTE (20-) Y RESUMEN DE CLINICA DE HERIDAS EPS SANITAS CALLE #0. SE ANEXA DOCUMENTO INCAPACIDAD DE 20 DIAS. POR INSUFICIENCIA VENOSA CRONICA

MÉDICO	TRABAJADOR
Firma:	Firma:
Nombre: SIERRA CASTANEDA DIEGO ANDRÉS	Nombre: RINCON AREVALO ANGELMIRO
R. M.: T1129/10 L.S.O.: 252258/16	CC: 7307423

El medio de prueba citado evidencia que las condiciones de salud del actor, conocidas por el empleador, incidían negativamente en su capacidad para desempeñar sus actividades laborales habituales en condiciones normales. Esta situación refuerza la conclusión del juez de conocimiento, según la cual los diagnósticos médicos impedían al trabajador desarrollar sus funciones en igualdad de condiciones frente a sus compañeros, afectando así el principio de igualdad y la protección especial derivada de su estado de salud.

Aunque no se probó la existencia de una restricción médica o de incapacidades laborales vigentes al momento de la terminación de la relación laboral, circunstancia que fue corroborada tanto por el propio demandante en su interrogatorio de parte como por el testimonio de Érica Paola Acosta Rodríguez, razón le asiste al A quo al señalar que a pesar de la ausencia de tales restricciones, quedó demostrado que se encontraba sustancialmente limitado para ejercer su labor como guarda de seguridad en ese momento, pues sabido es que las funciones normales del cargo de vigilante, usualmente exigen estar de pie o sentado durante largas jornadas, desplazarse o reaccionar rápidamente, actividades que agravan este tipo de condiciones clínicas y que afectan el desempeño de la labor, máxime la evolucionada enfermedad que le fue diagnosticada.

Es importante precisar que, de conformidad con los lineamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no es requisito que la discapacidad esté formalmente reconocida mediante un dictamen de pérdida de capacidad laboral o identificada a través de un carné. Lo esencial es que el trabajador presente una afectación

en su salud que disminuya de manera considerable su capacidad para trabajar y que esta situación sea conocida por el empleador, lo cual se encuentra plenamente acreditado en el proceso.

Esto permite concluir:

(i) Las patologías sufridas por el actor le impedían o dificultaban de manera significativa la ejecución de su labor, pues como se observó la capacidad del trabajador se vio afectada debido a las enfermedades de carácter crónico, progresivo y limitantes, diagnosticadas por el médico especialista tratante; (ii) Al momento de la terminación del contrato laboral, el actor se encontraba en tratamiento médico debido a su condición de salud, al punto que fue constante e incesante de acuerdo al registro médico que se incorporó en la historia clínica; (iii) Del análisis del historial clínico, incapacidades y examen de egreso efectuado al actor, se concluye que el empleador tenía pleno conocimiento de la situación médica del trabajador; (iv) Aunque no existía una restricción, incapacidad o recomendación médica o al momento en que finiquitó el laborío, los demás medios de convicción allegados al plenario dan cuenta de que presentaba deficiencias significativas en su salud que aumentaron con el transcurrir del tiempo y que llevaron a la Junta Regional de Calificación de la Invalidez determinar un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 24% como consecuencia de la patología "(I872) INSUFICIENCIA VENOSA (CRÓNICA) (PERIFÉRICA) – MIEMBRO INFERIOR BILATERAL"

Dada la patología que presenta el demandante, es claro que goza de estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, resulta razonable presumir que la terminación de su contrato laboral estuvo vinculada a sus quebrantos de salud. En consecuencia, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción mediante la demostración de los siguientes elementos: (i) que la finalización del contrato obedeció a una causa objetiva y debidamente sustentada; (ii) que las causas o necesidades específicas que justificaron la contratación del trabajador dejaron de subsistir; y (iii) que existía una imposibilidad física y material que hiciera inviable su continuidad laboral en otro lugar o puesto de trabajo.

Lo anterior, se debe a que la Corte Constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada aplica a todas las modalidades de contrato laboral, incluidas las de término fijo, por obra o labor, o a destajo. Esta protección no está condicionada por la naturaleza del contrato, ya que su finalidad es garantizar los derechos de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por razones de salud (T-035 de 2022).

Criterio que encuentra respaldo en el reconocimiento de que la protección efectiva de las personas en situación de discapacidad implica tomar acciones, respetar derechos y cumplir deberes que legitiman el principio de continuidad en el empleo, independientemente de la duración pactada en el contrato de trabajo. Actuar en contravía, generaría barreras al trabajador con deficiencias significativas, impidiéndole ejercer su labor en igualdad de condiciones frente a otros empleados con situaciones similares de salud, pero con una modalidad contractual diferente.

Esta protección es esencial en el marco de las garantías otorgadas a las personas con discapacidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, el cual establece:

*"Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; esto incluye el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad."*

*Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad."*

Por ende, aunque el empleador puede argumentar que la desvinculación no estuvo relacionada con la situación de discapacidad del trabajador, sino que obedece una razón objetiva o justa, en concordancia con lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL2358-2024), es necesario analizar si dicha justificación cumple con los siguientes aspectos:

- 1. Incompatibilidad de la discapacidad con el desempeño del rol ocupacional de la empresa:** El empleador debe demostrar que la discapacidad del trabajador imposibilita el desarrollo de las funciones inherentes al cargo, teniendo en cuenta las adaptaciones razonables que puedan realizarse para garantizar su ejercicio en igualdad de condiciones.
- 2. Imposibilidad de reubicación:** Debe probarse si, dentro de la planta de personal de la empresa, no existen roles o cargos compatibles con las condiciones de salud del trabajador. La reubicación es una medida que no solo cobija estabilidad laboral reforzada, sino que también cumple con las obligaciones derivadas del principio de inclusión laboral, previsto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, así como la Ley 776 de 2002, que en su artículo 8º señala que "los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios."

Lo anterior, para eliminar cualquier trato discriminatorio de cara a la justa causa o causal objetiva invocada y su relación con la discapacidad (SL2834-2023).

En el caso en concreto, según la carta de terminación presentada, el empleador fundamentó la terminación del vínculo en lo dispuesto en el literal c) del artículo 61 del CST, es decir, por expiración del plazo fijo pactado, cumpliendo con el preaviso requerido por el artículo 46 del mismo código; sin embargo, aunque la sociedad demandada haya argumentado esta razón objetiva como causa legal para el finiquito del contrato, no podía ignorar que el trabajador gozaba de una especial protección constitucional debido a sus problemas de salud, los cuales fueron reconocidos por el empleador durante la ejecución de la relación laboral.

Así, en el plenario brilla por su ausencia que la razón objetiva para la desvinculación no estuviera relacionada con la discapacidad del trabajador, pues no justificó que la continuidad del accionante en su cargo o en otro similar resultara físicamente imposible o representara una carga desproporcionada o indebida para la empresa. Nótese que no acreditó haber explorado otras alternativas razonables de reubicación antes de decidir la desvinculación.

Tampoco se demostró que las causas o finalidades que justificaron la contratación laboral hubieran dejado de subsistir, ni que existiera una imposibilidad física o material que hiciera inviable su continuidad laboral en otro puesto de trabajo o en condiciones ajustadas a su estado de salud. Esto resulta especialmente relevante si se considera que la labor desempeñada como guarda de seguridad, es afín al objeto social de la empresa, según lo establecido en el certificado de existencia y representación legal que obra en el expediente y que se detalla a continuación:

El objeto social de la sociedad será la prestación remunerada del servicio de vigilancia y seguridad privada en la modalidad de vigilancia fija, móvil, escoltas a personas, vehículos y mercancía, y otras actividades afines o conexas, mediante la utilización de cualquiera de los medios como armas de fuego, recursos humanos, animales, tecnológicos u otros materiales, vehículos e instalaciones físicas, prestación de servicios de telecomunicaciones, monitoreo de alarma y cualquier otro medio autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, actividad que comprende la protección de los bienes, muebles e inmuebles a personas naturales o jurídicas públicas, privadas, nacionales o extranjeras otras actividades afines y la prestación del servicio de asesorías, consultoría e investigación en seguridad. Para el desarrollo de este objeto social la sociedad podrá: 1) Comprar, vender y arrendar a cualquier título toda clase de bienes e inmuebles que requiera la sociedad para el ejercicio de su actividad social y organización de sus dependencias, desarrollar todo acto que represente para la sociedad incremento de su patrimonio. 2) Celebrar o ejecutar, todo tipo de contratos que fueren necesarios o convenientes para el desarrollo del objeto social. 3) Celebrar consorcios, uniones temporales o alianzas estratégicas con otras compañías. Parágrafo Primero: Se entenderán incluidos en el objeto social, las actividades directamente relacionadas con el mismo y las que tengan como finalidades ejercen los derechos o cumplir las obligaciones legales, convencionalmente derivadas de la existencia de la actividad de la organización. Parágrafo Segundo: Se prohíbe a los socios, en particular, comprometerse a nombre de la sociedad como fiadores o garantizar obligaciones de terceros como representantes de la empresa.

Lo que pone de manifiesto la labor desempeñada por el actor es permanente y esencial para el cumplimiento del objeto social de la pasiva, por lo que no pudo haber cesado definitivamente, y en todo caso, como se señaló precedentemente, no se probó que la causa que dio origen al contrato laboral hubiera desaparecido, por lo que no resultaba viable su terminación, menos aún, cuando estaba siendo desempeñado por un sujeto con especial protección Constitucional.

En línea con lo expuesto, la situación de vulnerabilidad en la que se hallaba el actor, hacía imperativo al empleador un trato preferencial propio de los sujetos de especial protección constitucional y por ende de una estabilidad laboral aún más robustecida, debiendo tomar medidas de diferenciación positiva justificada que se predicen exclusivamente de esta

clase de personas y que se encuentran reservadas a quien por su condición de salud grave, enfrentan una dificultad mayor a la de la generalidad de sujetos para adelantar actividades de la vida diaria, como lo es trabajar.

Entonces, al determinar que el padecimiento de salud del actor fue de tal magnitud que afectó de manera ostensible y sustancial el desempeño de sus labores, debido a la naturaleza limitante y progresiva de la enfermedad que afecta la movilidad, resistencia y estado físico, debió continuar vinculado al cargo de guarda de seguridad u otro compatible con su discapacidad, con la consecuente asignación de "funciones conforme con su disminuida condición física derivada de una enfermedad y mientras logra una plena mejoría ello con el fin de potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente" (T-351 de 2015) y no culminar el contrato de trabajo, como aconteció, basado en la expiración del plazo pactado.

Así las cosas, como el empleador no efectuó acciones positivas a favor del trabajador, en lo que se refiere a este punto de apelación se mantiene incólume la sentencia de primer grado, pues ningún desafuero cometió el cognoscente de primer grado al conceder el reintegro su lugar de trabajo.

**5. Indemnización de los 180 días por situación de discapacidad (artículo 26 de la Ley 361 de 1997).** Sobre este tópico debe señalar la Sala que esta procede por el hecho de habersele terminado la relación laboral a una persona en situación de debilidad manifiesta, "*sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren*".

En ese sentido, basta con traer colación el criterio que la Corte Constitucional ha unificado en materia de la indemnización equivalente a 180 días de salario:

*"5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.<sup>[95]</sup> De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes."* (SU-049 de 2017)

Situación que guarda similitud con la doctrina de la Sala de Casación Laboral de la C.S.J, en sentencia SL6850-2016.

Para la liquidación debe tomarse el último salario devengado por el actor al momento de la terminación de la relación laboral, el cual corresponde al salario mínimo legal mensual vigente para el año 2019, es decir, la suma de \$828.116. En consecuencia, el empleador está obligado a pagar la suma de \$4.968.696 a título de indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, razón por la cual se modificará la sentencia de primer grado.

**6. Costas.** En esta instancia a cargo de Seguridad de Colombia LTDA y a favor del demandante, por no haber prosperado el recurso de apelación.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

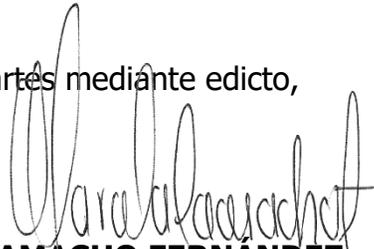
**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral 4° de la sentencia proferida el 19 de marzo de 2025, por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a la parte motiva de esta providencia, el cual quedará de la siguiente forma:

“**CUARTO: CONDENAR** a la sociedad **SEGURIDAD DE COLOMBIA LTDA**, a reconocer y pagar a favor del demandante la indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salarios, por valor de \$4.968.696, suma que debe ser pagada debidamente indexada.”

**SEGUNDO:** En lo demás **MANTENER INCÓLUME** la sentencia de primer grado.

**TERCERO: CONDENAR** en costas en esta instancia a cargo de la demandada. Las de primera se confirman.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada



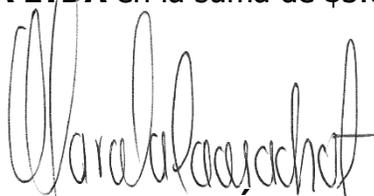
**CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR**  
Magistrado



**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

### AUTO PONENTE

**Costas** en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor del demandante y a cargo de **SEGURIDAD DE COLOMBIA LTDA** en la suma de \$3.000.000.



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** ELKIN JOSÉ MÁRMOL BURGOS  
**Demandadas:** AVIANCA S.A. Y CTA SERVICOPAVAL  
**Radicación:** 110013105-002-2018-00401-02  
**Tema:** CONTRATO REALIDAD – REVOCA PARCIALMENTE

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

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES RELEVANTES

**1. Demanda.** Elkin José Mármol Burgos instauró demanda ordinaria contra Avianca S.A. Y CTA Servicopava, con el propósito que se declare que su vinculación con la Cooperativa corresponde en realidad a un vínculo laboral directo con la primera de ellas; se declare la nulidad de la terminación del contrato laboral, dado su estado de invalidez y la falta de autorización del Ministerio de Trabajo; como consecuencia de ello, se condene al reintegro al mismo cargo que venía desempeñando, junto con el pago de la sanción correspondiente a 180 días de salario de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como el pago de la bonificación especial, prima de vacaciones, prima de navidad, reconocimiento por antigüedad, incentivo de productividad, auxilio educativo, auxilio médico, ayuda especial para salud, auxilio de alimentación, auxilio extralegal de transporte que Avianca reconoce y paga a todos sus trabajadores no sindicalizados, conforme al denominado PVB de la Compañía; a su vez, solicita el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones causados desde la fecha en que se produjo el retiro hasta que se produjo su reintegro, esto es, el 3 de enero de 2017, en virtud de orden de tutela, sanción por la no consignación de las cesantías, sanción por el no pago de los intereses a las cesantías, indemnización plena de perjuicios, lo descontado ilegalmente por concepto de cuota de afiliación y administración, indexación; lo que resulte de las facultades ultra y extra petita, así como las costas y agencias en derecho.

En caso de no prosperar la ordene de reintegro, solicita que se condene subsidiariamente al pago de la indemnización por despido sin justa causa y la sanción moratoria sobre los emolumentos dejados de pagar.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, refiere para el desarrollo de sus operaciones, Avianca S.A. implementó un esquema de tercerización laboral mediante la creación y contratación de diversas Cooperativas de Trabajo Asociado. Señala que el Ministerio de Trabajo sancionó administrativamente a la aerolínea por la intermediación indebida, y aunque esta se acogió a un Acuerdo de Formalización Laboral, las demandadas continuaron realizando prácticas irregulares de tercerización, motivo por el cual la Dirección Territorial del Valle del Cauca impuso una nueva sanción. Afirma que fue

vinculado a través de un Convenio de Asociación con la Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava, el 22 de mayo de 2012, para desempeñar funciones personales a favor de Avianca S.A. en el cargo de Auxiliar de Asistencia en Tierra, con una asignación salarial inicial de \$566.700, más un auxilio de transporte extralegal de \$67.800. Precisa que el desarrollo de sus labores era dirigido por sus superiores jerárquicos directamente vinculados a Avianca S.A. Asimismo, expone que contaba con varios beneficios contratados y otorgados por la aerolínea, entre ellos: rutas de transporte desde su domicilio hasta las instalaciones del aeropuerto, tiquetes nacionales e internacionales, alimentación y refrigerios, seguro médico y seguro de vida. Indica que mediante Resolución 913 del 27 de noviembre de 2017, Servicopava dio por terminado el contrato de trabajo asociativo, momento para el cual su asignación salarial mensual correspondía a: a) Compensación mensual: \$862.056, b) Beneficio de transporte: \$83.140, c) Beneficio extraordinario de transporte: \$171.077, d) Beneficio de educación: \$85.538, e) Tiempo suplementario (promedio): \$71.918, f) Otros conceptos (promedio): \$40.253, para un total de \$1.313.982.

Señala que, durante el desarrollo de sus labores, no le fueron suministrados elementos de protección personal esenciales, tales como cinturones para levantamiento de cargas, líneas de vida para trabajo en alturas, elementos de protección auditiva y grúas, entre otros. Sufrió accidentes de trabajo los días 20 de noviembre de 2013 y 9 de abril de 2017, los cuales fueron reportados por la ARL Axa Colpatria con radicados 2185064 y 1588; como consecuencia de ellos, presenta las siguientes afecciones de salud que persisten hasta la fecha: trastornos osteomusculares en la zona lumbar, discopatía degenerativa L5S1 con compresión radicular bilateral de S1, contacto con la raíz emergente derecha L5 en la zona intraforaminal, y discopatía lumbar múltiple. A pesar de haber recibido tratamientos, actualmente no cuenta con calificación oficial de pérdida en su capacidad laboral.

Debido a sus condiciones de salud y recomendaciones laborales, fue reubicado en distintos turnos, pero ello generó discriminación y maltrato psicológico, por no contar con la capacidad requerida para desempeñar plenamente sus funciones. La Cooperativa de Trabajo Asociado (CTA) impartió órdenes directas para el retiro del servicio activo, dirigiéndolas exclusivamente a aquellos trabajadores del área de Asistencia en Tierra que tuvieran restricciones, recomendaciones laborales, reubicaciones o problemas de salud.

El 15 de septiembre de 2017, se emitió para el demandante y un grupo de aproximadamente 360 a 400 trabajadores asociados a la CTA, que desarrollaban operaciones de asistencia en tierra, una carta comunicando la suspensión transitoria de funciones. Posteriormente, Avianca comunicó a OPAIN el retiro de las autorizaciones de ingreso del demandante y se le presentaron ofrecimientos económicos con el fin de incentivar su renuncia.

En cuanto a la terminación de su contrato, esta se efectuó sin solicitar el permiso del Ministerio de Trabajo. Presentó acción de tutela, la cual fue conocida por el Juzgado 41 Civil Municipal de Bogotá, el que mediante fallo del 13 de diciembre de 2017 negó el amparo; decisión que posteriormente fue revocada por el Juzgado 43 Civil del Circuito de Bogotá D.C., siendo en providencia del 19 de febrero de 2018, que se amparó su derecho y se ordenó su reintegro. Sin embargo, el mismo no se materializó y solo hasta el 1º de marzo de 2018 se suscribió una nueva vinculación, sin que se reconociera el tiempo durante el cual permaneció desvinculado.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 3 a 24 y 136 a 157

## 2. Contestación de la demanda

**2.1. Aerovías del Continente Americano Avianca S.A.** Contestó el libelo introductor oponiéndose a las pretensiones de la demanda, bajo el argumento que el actor nunca tuvo relación laboral con la sociedad, nunca estuvo subordinado a ella y tampoco recibió remuneración de su parte. Refiere que el señor Mármol estuvo vinculado a través de una Cooperativa de Trabajo Asociado (CTA), denominada Servicopava, que funciona bajo esquemas legales y con independencia jurídica y administrativa. Sostiene que las cooperativas no pueden realizar actividades misionales permanentes que impliquen intermediación laboral, conforme al artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y al Decreto 2025 de 2011, lo cual implica que las actividades desempeñadas por el demandante no configuraron una verdadera relación laboral con Avianca S.A. Indica que la CTA actuó como una entidad independiente, con autonomía técnica y financiera, siendo responsable de la remuneración y compensaciones del demandante, por lo que la parte demandada no tiene responsabilidad sobre el pago de salarios o prestaciones sociales. De otro lado, afirma que el demandante no probó que su terminación obedeciera a una condición de discapacidad que le otorgara estabilidad laboral reforzada, pues no demostró que tuviera una limitación superior al 15%, según la Ley 361 de 1997. Como medios exceptivos formuló los que denominó ausencia de la relación laboral, ausencia de prestación de servicios a mi defendida, inexistencia de subordinación, inexistencia de las obligaciones que se demandan, cobro de lo no debido, libertad de empresa, buena fe, compensación, inexistencia de las obligaciones, indebida aplicación de las normas legales, actividad no misional, enriquecimiento ilícito, ausencia de estabilidad laboral reforzada, no existencia de pérdida de capacidad laboral, no naturaleza salarial de los pagos realizados al actor, ausencia de culpa o enfermedad en el accidente del actor, no causalidad entre perjuicios y hechos y omisiones, falta de prueba, prescripción y genérica <sup>2</sup>

**2.2. Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava.** Se opuso a toda y cada una de las pretensiones de la demandada, señalando que el señor Mármol Burgos, fue vinculado de manera voluntaria mediante un acuerdo cooperativo celebrado el 22 de mayo de 2012, y aceptado mediante escrito de la cooperativa, lo que configuró su calidad de asociado y no de trabajador subordinado. El acuerdo asociativo establecía que el demandante debía poner a disposición de la cooperativa su capacidad técnica y operativa, bajo sus instrucciones y proyectos, para desarrollar procesos y subprocesos no misionales en representación de clientes, como Avianca S.A. Esta última mantuvo con la CTA una relación mercantil en la modalidad de oferta y orden de compra, vigente hasta el 31 de diciembre de 2017, sin configurarse intermediación laboral. Se enfatiza que nunca existió contrato de trabajo directo entre el demandante y la demandada, y que la desvinculación ocurrió por causal objetiva: la terminación de la oferta mercantil suscrita con Avianca S.A. y la imposibilidad de reubicarlo en otro cargo asociativo tras la liquidación de la cooperativa; en consecuencia, la salida del demandante se produjo junto con la de otros asociados. En su defensa, propuso como excepciones de mérito las que denominó cobro de lo no debido, compensación, inexistencia de la obligación, buena fe, pago parcial y total, inexistencia de contrato de trabajo, prescripción y genérica.<sup>3</sup>

**3. Fallo de Primera Instancia.** En virtud de lo dispuesto en el Acuerdo No. CSJBTA20-109 del 31 de diciembre de 2020, emanado del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá, se dispuso remitir el expediente al Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá, que terminó la instancia con sentencia del 28 de marzo de 2025, en el que el fallador

<sup>2</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 215 a 242

<sup>3</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 374 a 424

declaró que entre el señor Elkin José Mármol Burgos y Aerovías del Continente Americano Avianca S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 22 de mayo de 2012 hasta el 30 de noviembre de 2017, el cual terminó sin justa causa imputable a Avianca S.A., donde la Cooperativa de Trabajo Asociado - Servicopava – en liquidación, fungió como simple intermediaria; como consecuencia de lo anterior, condenó a la aerolínea y solidariamente a la CTA al pago de prima de vacaciones por \$2.259.064, prima de navidad por \$1.908.635, bonificación por antigüedad por \$242.812, indemnización por despido sin justa causa \$3.787.215, al suministro de dos tiquetes aéreos, conforme las reglas de Avianca SA., para su entrega, sumas que deben ser debidamente indexadas; negó las demás pretensiones y gravó en costas.<sup>4</sup>

La decisión se centró en la interpretación y aplicación de la normativa laboral para determinar la existencia de un contrato de trabajo en el caso en cuestión. En particular, se destacan los elementos esenciales para configurar un contrato de trabajo según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), que incluyen la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. Además, se hace referencia a la presunción establecida en el artículo 24 del CST, según la cual toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo.

EL juez argumentó que corresponde al demandante demostrar la prestación del servicio para activar a su favor la presunción de existencia de un contrato de trabajo, mientras que a la parte demandada le corresponde desvirtuar el elemento de subordinación. Se analizaron las pruebas documentales, los interrogatorios de parte y los testimonios, con los que se encontró acreditada la prestación del servicio de la parte actora a favor de Avianca S.A. realizando las labores de Auxiliar en Tierra en el Aeropuerto el Dorado; destacó que si bien, esta labor la realizaba en virtud de un acuerdo comercial existente entre Servicopava con la aerolínea, lo cierto es que esta forma de vinculación se realizó de manera irregular, en la medida que la CTA actuaba como una intermediaria laboral, ocultando una verdadera relación donde la beneficiaría del servicio directo que prestaba el demandante, era la sociedad demandada, en la medida que las labores desarrolladas por el trabajador guardan una relación directa con el objeto social de la sociedad, sumado a que era esta la que suministraba las herramientas necesarias para la ejecución de las funciones; además, le proporcionaba servicios de transporte, alimentación, otorgaba tiquetes aéreos nacionales e internacionales, realizaba capacitaciones, entregaba carné de identificación y exigía el registro de asistencia mediante el sistema de marcación, al igual que a los demás trabajadores de planta de la aerolínea. Sumado a que las actividades desarrolladas tenían un carácter misional y permanente dentro de la empresa. Por lo tanto, concluyó que sobre el gestor de la litis se ejercía una subordinación jurídica desde el 22 de mayo de 2012 hasta el 30 de noviembre de 2017.

Resaltó que Servicopava carecía de autonomía financiera y operaba bajo una estructura dependiente y especializada, lo que reflejaba una clara subordinación y dependencia frente a Avianca, pues era esta última la que dirigía y controlaba la operación, lo que evidencia que la cooperativa actuaba, en la práctica, como una empresa de servicios temporales. En esta medida consideró que la CTA es solidariamente responsable por las obligaciones laborales pudieran derivarse en favor del verdadero empleador.

En lo concerniente a la estabilidad laboral, determinó que se encontraba acreditado que el demandante sufrió dos accidentes de trabajo: uno ocurrido en noviembre de 2013 y otro en abril de 2017. En el primero de ellos se diagnosticó lumbago no especificado

---

<sup>4</sup> Expediente electrónico, archivo 29 y 30

(código M54.5), otorgándosele una incapacidad de 3 días. Para el segundo evento, se le diagnostica una lesión muscular en el área del tronco debido a un sobreesfuerzo. Refirió que en examen practicado el 21 de septiembre de 2017, se determinó que el trabajador presentaba discopatía a nivel L5-S1 con roce interespinoso y cambios inflamatorios, evidenciándose formación osteofítica discal central que comprime el saco dural y desplaza ambas raíces S1, además de disminución parcial de la amplitud de los agujeros de conjugación; contaba con calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por AXA Colpatria el 24 de octubre de 2016, en la que determinó una pérdida de capacidad laboral del 0.0%, calificando las patologías como derivadas de accidente de trabajo y enfermedad común. A pesar de lo anterior, sostuvo que el actor no gozaba de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, dado que las recomendaciones médicas dadas al trabajador no revisten tal magnitud o gravedad que permitan concluir que presentaba una deficiencia funcional de mediano o largo plazo, ni que tales eventos le hubieran ocasionado una pérdida significativa en su fuerza laboral, tampoco contaba con incapacidades recurrentes o barreras, que le impidieran cumplir con las labores para las cuales fue contratado, aún más cuando no contaba con una pérdida de capacidad laboral. En esta medida, consideró que no procedía el reintegro solicitado, ni la indemnización solicitada contenida en el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Frente a la procedencia de la excepción de prescripción, sostuvo que se presentó solicitud ante el verdadero empleador el 19 de octubre de 2017, en el que se peticionaba de manera urgente y prioritaria algunos aspectos relacionados con temas de salud, pero no se solicitó el pago de las prestaciones e indemnizaciones que reclama en esta demanda; por esa razón, consideró que todas las prestaciones causadas con anterioridad al 21 de agosto 2015 se encuentran afectadas por el fenómeno en la prescripción, pues estas solamente se interrumpieron con la radicación de la demanda, lo cual ocurrió el 21 de agosto del año 2018, salvo para las cesantías, dado que su término prescriptivo empieza a contabilizarse a partir de la fecha de finalización del vínculo.

Respecto a la aplicación del plan de beneficios se indicó que este tendría una vigencia del 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2020, y aplicaría para los colaboradores en tierra, sindicalizados y no sindicalizados. Frente al pago de la prima de vacaciones, indicó que conforme lo allí indicado, la persona que haga uso de las vacaciones, tendrá derecho a una prima equivalente a 21 días de salario básico, y si bien, allí se establece que el número de días se podría aumentar dependiendo la evaluación por objetivos, no se podía tomar un número superior dado que no se cuenta con tal evaluación; para su cálculo desde el 12 de mayo de 2014 al 12 de mayo de 2015 determinó que el actor devengó como salario la suma de \$910.545, que por 21 días arroja un valor de \$637.382, valor que se replica para los periodos del 13 de mayo 2015 al 13 de mayo 2016, 14 de mayo 2016 al 14 de mayo 2017, y para el periodo del 14 de mayo 2017 al 30 de noviembre 2017, en el que tomó el mismo salario y lo calculó sobre 11.43 días, obteniendo como resultado \$346.918, para un total por este concepto de \$2.259.064.

En cuanto a la prima de navidad, refirió que el plan de beneficios señala que se pagará esta prestación que corresponde a 26 días de salario básico en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, siempre y cuando se labore de manera continua 12 meses contados desde el primero de diciembre del año anterior o por fracción, la que es pagadera con el salario básico devengado al 1 de diciembre de cada año. De acuerdo con lo anterior, el salario base de liquidación para el año 2015 corresponde a \$718.330, por lo tanto, para esta anualidad esta prestación asciende a \$622.553, para diciembre de 2016, el salario tenido en cuenta es \$688.200, valor de la prima \$596.444 y para el 30 de

noviembre 2017, el salario es \$862.056, sobre 24 días arroja por este concepto \$689.641, para un total de \$1.908.635 pesos.

Frente a la bonificación por antigüedad, señaló que, de acuerdo con lo contemplado en el plan de beneficios, Avianca debe pagar al actor 8 días de vacaciones compensadas en dinero que asciende a la suma de \$242.812 y 2 tiquetes aéreos, dado que el actor cumplió con 5 años de servicio.

Se indicó que al actor no le asistía derecho al pago del incentivo por no ausentismo, toda vez que no se acreditó que, de manera continua y efectiva, año tras año y mes a mes, cumpliera con los niveles de ausentismo requeridos. En consecuencia, al incumplirse con la carga probatoria establecida, no hay lugar al reconocimiento de dicho concepto. De igual manera, no procede el pago del auxilio educativo, por cuanto no se acreditó que el demandante tuviera hijos en edad escolar o que él mismo estuviera adelantando estudios durante la vigencia de la relación laboral. En lo que respecta a la ayuda especial para salud, se denegó esta pretensión al considerar que no se probó que durante la relación laboral el demandante hubiera incurrido en el pago de cuotas moderadoras o copagos que generaran el derecho a dicho beneficio. Respecto del auxilio de alimentación, se precisó que este no se reconoce a los trabajadores cuya base de trabajo corresponde a los aeropuertos de Bogotá y Soledad. En el caso concreto, el actor tenía como base el Aeropuerto El Dorado, por lo que no le asiste derecho a esta prestación. En cuanto al auxilio de transporte, correspondía al actor probar el horario en el que prestaba sus servicios, puesto que, de acuerdo con lo estipulado en el plan de beneficios de la empresa, el reconocimiento de este auxilio dependía de los horarios específicos: en algunos casos se otorgaba en dinero y en otros, mediante la provisión directa del servicio de transporte. En este sentido, el demandante manifestó en su escrito de demanda que la compañía le suministraba los medios de transporte necesarios, lo cual excluye la procedencia del pago del auxilio en dinero.

En cuanto a la bonificación especial, en el plan de beneficios se contempla que este estuvo vigente entre el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2015, pero como se declaró la prescripción de las prestaciones causadas con anterioridad al 21 de agosto del año 2015, no hay lugar a su reconocimiento.

Determinó que no hay lugar al pago de cesantías, intereses y auxilio de transporte, como quiera que CTA las reconocía a través de los conceptos denominados compensaciones anuales y rendimientos, por lo tanto, acceder a su reconocimiento equivaldría a un doble pago y un enriquecimiento sin causa.

Se estableció que no hay lugar al pago de la indemnización plena de perjuicios, en razón a que, conforme a la calificación efectuada por Axa Colpatria, se determinó que el demandante no presenta pérdida de capacidad laboral, arrojando un porcentaje del 0%. Por lo tanto, los accidentes de trabajo sufridos por el trabajador no generaron ninguna secuela. Además, se constató que las secuelas consistentes en discopatía L5-S1, roce interespinoso con cambios inflamatorios en L5-S1, formación osteofítica discal central que comprime el saco dural y desplaza ambas raíces S1, así como la disminución parcial de la amplitud de los agujeros de conjunción, fueron calificadas como de origen común. Por lo anterior, no es posible establecer la existencia de una culpa patronal.

De acuerdo con la liquidación final elaborada por Servicopava al momento de la terminación del vínculo, se constató que al trabajador le fueron pagadas todas las acreencias laborales correspondientes; por lo tanto, no es posible sostener que existió

mora en dichos pagos. Si bien en esta sentencia se impusieron condenas, debe señalarse que estas corresponden a conceptos extralegales contemplados en un plan de beneficios, por lo que no procede la imposición de la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto, por cuanto todas las acreencias de origen legal fueron debidamente reconocidas y satisfechas.

En cuanto a la procedencia de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, se estableció que quedó acreditado que al actor le fue entregada, el 30 de noviembre de 2017 una carta de terminación del contrato de asociación o resolución de retiro, efectiva a partir del 30 del mismo mes y año. En dicho documento se le informó al demandante que la finalización de su vínculo obedecía a la terminación de la oferta mercantil que originó su puesto de trabajo asociativo; sin embargo, dicha situación no corresponde a las justas causas legalmente establecidas para dar por terminado un contrato de trabajo, por lo cual se consideró procedente el pago de la indemnización. Para su cálculo, se tomó como base salarial la suma de \$942.835, y se determinó un total de 90.5 días a indemnizar, lo que arrojó un monto total de \$2.844.340.

#### **4. Impugnación y límites del ad quem.**

**4.1. Elkin José Mármol Burgos.** Inconforme con la decisión adoptada, interpuso recurso de apelación parcial, argumentando que resulta procedente el reintegro en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en virtud de es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada. Adujo que, si bien no se acreditó una pérdida de capacidad laboral, sí se demostró la existencia de una lesión importante que le impedía desarrollar sus actividades con normalidad. Específicamente, el 9 de abril de 2017 Axa Colpatria determinó que el accidente sufrido por el demandante le ocasionó trastornos osteomusculares en la zona lumbar, diagnosticando discopatía degenerativa L5-S1, lesión que no es temporal, sino definitiva. A ello se suma, la compresión radicular bilateral en S1, que genera contacto con la raíz emergente derecha en L5, evidenciando que el trabajador no podía desempeñar sus labores habituales con normalidad.

Asimismo, se indicó que el trabajador fue suspendido de sus funciones desde el 15 de septiembre de 2017; sin embargo, en examen médico del 29 de septiembre de ese mismo año, se reportó: "*T1-T5, sanitar con supresión grasa; hallazgos en L4-L5 con protrusión discal central no compensativa; en L5-S1, formación osteofítica discal central que indentaba el saco dural, desplazamiento de ambas raíces S1, disminución parcial de la amplitud de los agujeros de conjunción*". Estos hallazgos confirman que las lesiones padecidas por el demandante lo incapacitaban para ejecutar las funciones propias de su cargo de auxiliar de asistencia en tierra, en el que debía realizar tareas de carga y descarga de aeronaves, implicando el manejo de grandes pesos.

Además, al momento de su despido, el trabajador contaba con recomendaciones médicas y restricciones laborales vigentes. Resalta que, el 12 de octubre de 2016, fue reubicado a causa de dichas recomendaciones, lo que evidencia que no podía desarrollar normalmente sus actividades, especialmente las relacionadas con el levantamiento de cargas. Posteriormente, el 31 de julio de 2017, se emitieron nuevas recomendaciones médicas, las cuales permanecieron vigentes hasta la fecha de terminación del vínculo laboral. Por lo tanto, se demuestra que el actor presentaba una disminución física relevante y enfrentaba barreras que le impedían el desempeño normal de sus labores, situación que era conocida por el empleador. No obstante, la demandada citó al señor José Mármol Burgos el 24 de octubre de 2017 al Hotel Boutique City Center, con el fin de promover su renuncia al contrato de trabajo; al no lograrse dicho propósito, procedió a desvincularlo

unilateralmente invocando una causal que no tiene respaldo legal, como lo advirtió el despacho.

Por otra parte, durante el año 2017, las demandadas suscribieron un acuerdo de formalización laboral, comprometiéndose expresamente a formalizar el contrato del actor; sin embargo, incumplieron con este compromiso debido a las condiciones médicas del trabajador, lo que pone de manifiesto que la intención de la empresa era desvincularlo y eludir la protección derivada de su estabilidad por razones de salud. Por lo anterior, solicita que se revoque la decisión de primera instancia y se ordene su reintegro al cargo, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de terminación del vínculo, así como la condena al pago de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En relación con el pago de las cesantías, se sostiene que, si bien Servicopava realizó pagos correspondientes a compensaciones anuales y rendimientos, lo cierto es que, conforme a lo dispuesto en la Ley 50 de 1990, dichos pagos debieron efectuarse a través de los fondos de cesantías; por consiguiente, se configura una transgresión al artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que torna dichos pagos en irregulares. Esta irregularidad se agrava si se considera que, desde el año 2012, el Ministerio del Trabajo había impuesto una sanción administrativa debido a la ilegalidad o irregularidad en el funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado vinculadas con Avianca. Asimismo, se acreditó el incumplimiento de los acuerdos de formalización laboral, lo que evidencia que el pago de esta prestación debía realizarse a través de los fondos correspondientes, pues no se trataba de un acuerdo cooperativo, sino de una verdadera relación laboral subordinada.

En consecuencia, al haberse realizado los pagos de manera irregular, de conformidad con el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, dichos valores se consideran perdidos y no pueden ser oponibles ni invocados para alegar pago efectivo. Por ello, no se configura la existencia de un doble pago ni de un enriquecimiento sin causa a favor del trabajador. En esta medida, resulta procedente la condena al pago de la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Solicita que, en caso que no se ordene el reintegro, se condene al pago de la sanción moratoria por el no pago de las cesantías, pues estos valores dejaron de ser percibidos por el trabajador y que son objeto de aplicación del art. 65 del CST.

**4.2. Avianca S.A.** Formuló recurso de alzada, solicitando la revocatoria de la sentencia en relación con las condenas impuestas, argumentando que se desconoce cuáles fueron los medios de prueba que llevaron al convencimiento de la existencia de un contrato de trabajo entre esta sociedad y el demandante. Señaló que, si bien se indicó que la aerolínea suministraba alimentación y transporte, tales hechos no se encuentran probados, ya que estos servicios fueron proporcionados por la cooperativa e indica que, aunque existió colaboración entre Avianca y Servicopava en el uso de servicios de los mismos proveedores, ello no configura por sí solo una relación laboral directa.

Agregó que, si bien Avianca brindaba capacitaciones a los cooperados de Servicopava, esta práctica obedecía a acuerdos previamente establecidos y no constituye, por sí sola, prueba del elemento de subordinación. No existe prueba fehaciente que acredite dicha subordinación, y si bien el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece una presunción en este sentido, lo cierto es que los servicios eran prestados a la cooperativa, por lo cual la presunción queda desvirtuada. En consecuencia, correspondía a la parte actora demostrar que los servicios prestados estaban subordinados a Avianca, lo que no

se acreditó. Por el contrario, lo que se encuentra demostrado es que las labores del actor eran coordinadas por líderes de Servicopava, conforme lo declarado por el testigo presentado por la propia parte actora. Asimismo, indicó que no es cierto que las labores se desarrollaran en instalaciones de Avianca, sino que estas se ejecutaban en áreas aeroportuarias que no son propiedad de la aerolínea. Afirma que el hecho de que se haya suscrito un contrato de comodato y que Avianca proporcionara algunos elementos a Servicopava, no supone, bajo ninguna circunstancia, que la cooperativa careciera de autonomía o de los recursos necesarios para la ejecución de la operación.

Por otro lado, destacó que, durante la época en que laboró el actor, no existía personal contratado directamente por Avianca que desempeñara las mismas funciones que él, es decir, asistencia en tierra. Finalmente, en lo que se refiere a este asunto, manifestó que el hecho de que el objeto social de Avianca guarde relación con la actividad desempeñada por el actor no impide que algunas de estas actividades puedan ser tercerizadas.

Al no existir un contrato de trabajo con esta sociedad, no resulta procedente la aplicación del plan de beneficios; no obstante, eventualmente, en caso de considerarse la existencia de un contrato realidad, la aplicación del mencionado plan requeriría que el beneficiario se acogiera expresamente a sus disposiciones, manifestando su voluntad de gozar de los beneficios ofrecidos. Dado que tal manifestación no se produjo en el presente proceso, correspondía absolver esta pretensión.

Por otra parte, al ser el demandante asociado a la cooperativa, en virtud de sus estatutos y de las disposiciones legales aplicables, tenía la posibilidad de vincularse y retirarse voluntariamente en cualquier momento. Asimismo, conforme a esta normativa, la cooperativa podía disponer el retiro del asociado. Por lo tanto, no procede el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa.

**5. Alegatos de conclusión.** No fueron presentados alegatos de conclusión.

## **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

**1. Apelación de sentencia y principio de consonancia.** Los recursos de apelación interpuestos por la parte demandante y demandada se estudiarán de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo el 66 A del CPT y SS que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por los recurrentes.

**2. Problema jurídico.** Corresponde a la sala dilucidar los siguientes **problemas jurídicos:** (i) ¿El *A quo* erró al declarar que entre el actor y la sociedad Avianca S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido?; (ii) ¿Se encuentra demostrada la prestación del servicio por parte del demandante a favor de la aerolínea demandada?; (iii) ¿Se encuentra desvirtuado el elemento de la subordinación por parte de la pasiva?; en caso negativo, (iv) ¿Hay lugar a acceder al reintegro del trabajador a su puesto de trabajo con el pago de salarios, prestaciones sociales, por ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada debido a su estado de salud?; (v) ¿Le asiste derecho al gestor de la contienda al pago del plan de beneficios establecidos por la sociedad llamada a juicio?

**3. Relación laboral.** Para resolver el problema jurídico que concita la atención de la Sala, es preciso señalar que para que se configure la existencia de un contrato de trabajo, se requiere de la presencia indiscutible de los elementos que lo integran, los cuales corresponden según el artículo 23 del CST, a la prestación personal del servicio, la

subordinación del trabajador respecto al empleador y el salario como retribución del servicio prestado.

En ese orden, la persona que alegue la existencia de un contrato de trabajo, sólo le basta probar la prestación o la actividad personal para que se presuma legalmente la existencia del contrato de trabajo, conforme al contenido del artículo 24 de la norma sustancial, por manera que la demandada tiene la carga de desvirtuar el trabajo subordinado, con la prueba del hecho contrario. Es decir, al trasladarse la carga de la prueba a la accionada, ésta ha de acreditar con contundencia que la prestación de servicios lo fue de manera autónoma e independiente a fin de derruir la presunción antes señalada.

De allí que, en búsqueda de la verdad real frente a las formas contractuales habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política que consagra el principio de **"la primacía de la realidad sobre las formas"**. En torno a ello, lo que determina si un contrato es o no de trabajo, no es la denominación que le hayan dado las partes al momento de celebrarlo, sino las circunstancias que rodearon la prestación de los servicios convenidos, por lo cual, si de la misma se deduce con certeza que la actividad fue dependiente o subordinada, obviamente se estará en presencia de un típico contrato de trabajo, pues es la principal característica que diferencia esta vinculación de otras, de lo contrario, es decir, que si la actividad la desarrolló el contratado con independencia o autonomía, se estará frente a un contrato de naturaleza común.

En este sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2171 de 2019, reiteró una vez más tales presupuestos indicando:

*"Pues bien, reiteradamente, esta Corporación ha indicado que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador, poder que se concreta en el sometimiento del primero a las órdenes o imposiciones del segundo y que se constituye en su elemento esencial y objetivo, conforme lo concibió el legislador colombiano en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al señalar que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal de trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador para «exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato»."*

Delimitado así el aspecto normativo, sustancial y jurisprudencial aplicable al caso, encuentra la Sala que el actor señaló que su relación laboral tuvo lugar en el período comprendido entre el 22 de mayo de 2012 al 30 de noviembre de 2017. Afirmación frente a la cual la Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava aduce que en efecto se presentó la prestación del servicio a su favor en el lapso allí indicado, pero que no a través de una relación laboral sino con ocasión de un acuerdo cooperativo de trabajo asociado. Además, adujo que entre la Cooperativa y Avianca S.A. existió desde el año 2003 hasta julio de 2017, un contrato de prestación de servicios de orden mercantil y de compra de servicios, en virtud del cual, de manera autónoma, independiente y autogestionaria, se cubrió la totalidad de procesos y subprocesos que no están contemplados dentro de la actividad misional de la compañía, cooperativa en la que participó el demandante.

Reposa en el expediente digital, el acuerdo cooperativo de trabajo celebrado el 22 de mayo de 2012 entre el actor y la Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava, solicitud de afiliación, aceptación como asociado y autorización de descuento aportes voluntarios suscrito por las partes en la misma fecha. liquidación definitiva de compensaciones por

terminación de convenio de asociación y Resolución de retiro de labores No. 913, mediante la cual se retira al accionante del puesto de labor asociativa a partir del 30 de noviembre de 2017, motivada en la finalización de la oferta mercantil con la empresa Avianca S.A.<sup>5</sup>

Adicionalmente, descansa en el proceso comunicación adiada 22 de mayo de 2012 a través de la cual la Cooperativa informa al gestor de la litis que, dada a la oferta mercantil de venta de servicios firmada con Avianca S.A., iniciará a ejercer las funciones de auxiliar de asistencia en tierra en el área T.H. Por último, milita certificación expedida 28 de octubre de 2017 por la cooperativa demandada, en la que se señala que aquel desarrolló labores asociativas desde el 22 de mayo de 2012, ejerciendo el cargo de agente operaciones terrestres, hasta la data en la que se expidió la constancia.<sup>6</sup>

De la prueba documental referida se desprende con claridad la existencia del elemento de prestación personal por parte del actor a favor de Avianca S.A. Este hecho se corrobora con los propios argumentos expuestos por la citada sociedad en la contestación de la demanda, al manifestar que, en virtud de la oferta comercial celebrada entre las demandadas, los asociados de la Cooperativa de Trabajo Asociado prestaban servicios de apoyo en procesos técnicos y administrativos, y así también fue aceptado al momento de absolver el interrogatorio de parte, al reconocerse que los servicios de asistencia en tierra fueron contratados con la CTA Servicopava, lo cual explica la expedición del carné que identificaba al actor como "*Agente Operaciones Terrestres*" de Avianca S.A.-Servicopava.<sup>7</sup>

Aun si lo anterior no bastara para demostrar la efectiva prestación del servicio, este aspecto también se verifica con la declaración testimonial de Manuel Camargo, quien afirmó haber sido compañero del actor en el área de rampas y selección de equipaje entre los años 2012 y 2017. Según su dicho, le consta que el accionante prestaba servicios directamente para la aerolínea, bajo la supervisión de los jefes de la terminal, líderes y supervisores, y utilizando los elementos suministrados por este extremo procesal.

De lo anterior, fluye evidente que el demandante ejecutó personalmente las actividades contratadas a favor de Avianca S.A., según lo demuestran tanto la prueba documental como la testimonial referida, evidencias que permiten concluir, sin ambigüedad, que las labores desempeñadas por el actor beneficiaron directamente a la sociedad demandada, por lo que no se advierte dificultad probatoria alguna en torno al primer elemento estructurante del contrato de trabajo: la prestación personal del servicio.

En consecuencia, se configura la presunción legal de existencia de un contrato de trabajo, consagrada en el artículo 24 del CST, la cual, desde ahora advierte la Sala, no fue desvirtuada por la pasiva, pues en el plenario no existe prueba alguna, llámese documental, testimonial o de cualquier otra naturaleza, que permita concluir que el promotor del proceso desempeñó su labor de manera libre y autónoma, desprovista de cualquier elemento subordinante, máxime que, como se vio, fue nulo el esfuerzo de la accionada por desvirtuar la presunción deprecada, quedando acreditado que la prestación del servicio personal y la subordinación, fueron características propias de la actividad desplegada por el señor Elkin José Mármol Burgos.

---

<sup>5</sup> Expediente electrónico, PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 382 a 389.

<sup>6</sup> Expediente electrónico, PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 513, 528 y 614.

<sup>7</sup> Expediente electrónico, PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 709.

Cabe resaltar que los hechos planteados por la parte demandada no logran quebrantar la presunción legal que ampara al actor, y ello es así, porque los documentos aportados con la contestación de la demanda, se limitan a demostrar la existencia de una oferta mercantil suscrita con la Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava, para la venta de servicios de apoyo en procesos técnicos, administrativos y operativos y, que en razón a ello, el actor formalmente tuvo la calidad de asociado, conforme al contrato asociativo celebrado con la mencionada Cooperativa el 22 de mayo de 2012; sin embargo, analizada la prueba enunciada resulta evidente su insuficiencia para desvirtuar el vínculo laboral presumido, pues, aunque permiten deducir la incorporación del demandante como asociado de la cooperativa, ello no demuestra que las labores desarrolladas en favor de Avianca S.A. se ejecutaran fuera de un contexto de subordinación jurídica, característica definitoria del contrato de trabajo, por ende, no se logra desvirtuar la presunción que opera en favor del extremo activo.

En este punto, resulta pertinente traer a colación algunos precedentes judiciales de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que, aunque de vieja data, tienen aún carácter vinculante y plena aplicación al sub lite. Estos fueron citados por la Corte Constitucional en la sentencia de Tutela T-694 de 2010, donde el alto tribunal hace un análisis riguroso sobre la presunción de que trata el artículo 24 del C.S.T y pregona que para ser desvirtuada en el proceso laboral, la pasiva debe apoyarse en medios de prueba idóneos, contundentes y suficientemente robustos, que permitan demostrar de forma clara que la relación jurídica entre las partes no es de naturaleza laboral. Tales pruebas deben tener el suficiente peso y solidez para que el fallador descarte la naturaleza del vínculo laboral presunto.

En igual dirección, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3436 de 2021, aborda el marco jurídico y jurisprudencial respecto de la contratación a través de cooperativas de trabajo asociado, precisando ciertas características esenciales que permiten diferenciar una verdadera relación asociativa de una simulación de vínculo cooperativo, como a continuación se detalla:

*“una característica principal de tales entes es que sus asociados gozan de plena autonomía técnica, administrativa y financiera en la prestación de sus servicios, y por ello no se rigen por la legislación sustantiva y ordinaria laboral.*

*(...)*

*a través de las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado las personas trabajadoras deben contar siempre con la libertad de asociarse o no y acordar libremente la contribución coordinada de sus aportes, bien sean económicos, en bienes, servicios o fuerza de trabajo, a fin de prestar un servicio especializado e incorporarse en el sector productivo de trabajo.*

*(...)*

*la Corporación no desconoce que la organización del trabajo autogestionario, en torno a las cooperativas de trabajo asociado, constituye una importante y legal forma de trabajo, paralela a los vínculos subordinados, pero dicha forma de contratación no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de una verdadera relación subordinada, que fue lo que ocurrió en el sub judice; así también se ha reiterado en múltiples ocasiones”.*

De otra parte, en la sentencia SL1089 de 2018, en un caso de similares contornos al sub judice, en la que la discusión no se centró en la intermediación laboral, sino en la declaratoria del contrato de trabajo con la Cooperativa de trabajo asociado, quedó dicho:

*"Al margen de lo anterior y con independencia de los resultados particulares del presente caso, conviene recordar lo dicho por la Sala en la sentencia CSJ SL, 6 dic. 2006, rad. 25713, reiterada en la CSJ SL, 26 en. 2010, rad.32623, en un asunto en el que igualmente se pretendía la declaratoria de una relación laboral con la cooperativa, y se adocrinó que en estos eventos deba acreditarse plenamente una subordinación estrictamente laboral, que no es dable delegarla en las empresas usuarias".*

Ahora, para ir más allá, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3345-2021 y SL3436-2021, hace referencia a la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, para significar que la misma contiene un "haz de indicios que, sin ser exhaustivo, permite examinar de modo panorámico la relación fáctica laboral y determinar con meridiana certeza si entre las partes existió una relación laboral encubierta"

Más adelante, citando la sentencia SL1439-2021 enmarca varios indicios que la Jurisprudencia nacional ha determinado en sus decisiones y que se acompañan con los referidos en el Convenio 198 de la OIT, a saber:

*"(...) la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)".*

En esa perspectiva se tienen como indicios:

- i. La labor de agente operaciones terrestres estaba sujeta al control de la accionada, ya que esta era orientada y guiada por los jefes de terminal, líderes y supervisores de Avianca S.A., de ello da cuenta la declaración del testigo Manuel Camargo.
- ii. Existió disponibilidad del accionante, dado que debía prestar sus servicios en el Aeropuerto El Dorado, en los horarios programados por la aerolínea, de ello también da cuenta la declaración del deponente anteriormente referenciado.
- iii. La labor se ejecutó de forma permanente, si se tiene en cuenta que la misma se realizó por un espacio superior a los 5 años, conforme dan cuenta las certificaciones adosadas al paginario y se ha venido parafraseando a lo largo de este proveído.
- iv. Otro aspecto que llama la atención de la Sala es que, para el desarrollo de las actividades al actor le eran suministrados equipos, herramientas e instrumentos suministrado por la compañía, como quiera que, conforme lo indicó el testigo Manuel Camargo, los tractores, paymovers, carros portables y químicos eran de la sociedad Avianca S.A. Además, el contrato entre Servicopava y Avianca incluía un comodato precario de maquinaria y enseres, lo cual refuerza que los medios de trabajo no pertenecían a la cooperativa, tal como exige la jurisprudencia (CSJ SL3436 2021; art. 3° Decreto 2025 de 2011; art. 8° Decreto 4588 de 2006). Además, según declaración del declarante, al actor se le suministraba la alimentación en el casino y el transporte.

v. El gestor de la litis era parte de la organización, no solo por las razones atrás expuestas; también, porque de acuerdo a las funciones acreditadas y con la declaración del testigo Camargo, el actor prestó servicios exclusivamente para Avianca, en un cargo fundamental para su operación diaria, que no era otro que la de asistencia en tierra, directamente vinculada al transporte aéreo, que es el objeto social de la aerolínea, lo que imposibilita el ejercicio de un modelo de externalización con verdadera independencia.

vi. El contrato comercial con Servicopava obligaba a la cooperativa a suministrar personal calificado, competente y ajustado al perfil, organizando horarios y lugares según las necesidades de Avianca. La aerolínea se reservaba la facultad de auditar, supervisar y entrenar al personal, asumiendo el control directo a través del área de Talento Humano.

En ese orden, teniendo en cuenta los anteriores parámetros legales, jurisprudenciales y de índole internacional, considera la Sala que Avianca S.A. no logró derruir la presunción legal de que la prestación del servicio fue subordinada, pues contrario a lo sostenido por el recurrente, se acredita que la aerolínea se aprovechó de los servicios personales del actor y así lo revelan los medios suasorios a los cuales se hizo mención, con los cuales se ratifican las elucubraciones expuestas por el A quo.

Y es que en lo tocante a la naturaleza jurídica de las cooperativas de trabajo asociado, tiene dicho la Sala que según lo establecido en el artículo 3 del Decreto 4588 de 2006, compilado en el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1072 de 2015 y lo dispuesto en la Ley 79 de 1988 en su artículo 70, son organismos sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía que vincula el trabajo de sus asociados a la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios, cuya relación que surge entre trabajador cooperado y la cooperativa, no se encuentra regida por las normas laborales, sino por la legislación cooperativa, régimen de trabajo asociado – estatutos- y de compensaciones, toda vez que sus asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador, tal y como lo dijo la H. Corte Constitucional en sentencia C-211 de 2000 M. P. Carlos Gaviria Díaz.

Teniendo en cuenta lo expuesto, si bien conforme a las disposiciones normativas anteriormente citadas la cooperativa demandada vinculó al señor Elkin José Mármol Burgos en calidad de asociado, en virtud del convenio celebrado con Avianca S.A., resulta llamativo para la Sala que dicho vínculo estuvo lejos de reflejar una verdadera relación asociativa orientada al cumplimiento autónomo de dicho acuerdo. En efecto, como fue analizado previamente, los medios probatorios acreditan de manera clara y consistente la existencia de una relación de subordinación y dependencia frente a Avianca S.A., circunstancia que impide concluir que el actor desarrollara su labor bajo criterios de autogestión, autonomía, autodeterminación, autogobierno e independencia, como lo exige la naturaleza jurídica del vínculo cooperativo.

En este punto, resulta oportuno precisar que el apoderado de la demandada oportunamente formuló tacha de sospecha contra el citado testigo de la parte actora, por considerar que sus afirmaciones pueden ser parcializadas, ya que presentó demanda en contra de las mismas accionadas, con fundamento en los mismos hechos y pretensiones a la que hoy atañe el conocimiento de la Sala.

En ese sentido, el artículo 58 del CPT y de la S.S., en concordancia con el artículo 211 del CGP, señala que cualquiera de las partes podrá tachar el testimonio de las personas que se encuentren en circunstancias que afecten su credibilidad o imparcialidad, debido a su

parentesco, dependencia, sentimientos o interés con relación a las partes o sus apoderados, antecedentes personales u otras causas. Para ello, la norma en comento fija algunos parámetros al juzgador para verificar si el testigo resulta o no sospechoso, por ejemplo, por razones de parentesco; sin embargo, a la luz del principio de la sana crítica se debe analizar el conjunto de medios probatorios y determinar si la declaración rendida merece o no credibilidad, o, si las afirmaciones resultan o no imparciales.

Precisión necesaria para denotar que el deponente no tiene interés inclinado a beneficiar la causa del actor, en tanto que sus afirmaciones no resultan contrarias a la realidad que refleja. Ello a partir de que el testigo fue claro, contundente y conteste al señalar la prestación subordinada de aquel a favor de la demandada, refiriendo el sometimiento a órdenes, cuando está por demás decir que a juicio de la Sala no estaba imposibilitado para conocer en detalle sobre tales supuestos, pues, no puede olvidarse que también fue su compañero de trabajo, desempeñando el mismo cargo, luego esa circunstancia es razón suficiente para que conociera las condiciones reales de la prestación del servicio del actor.

Ahora, para abundar en razones, cumple señalar que así se descarte el testimonio del señor Manuel Camargo, la conclusión no sería diferente, pues nótese que no obra prueba alguna que permita a esta Corporación concluir que el actor actuó siguiendo las orientaciones de la cooperativa, por manera que, atendiendo el principio de la primacía de la realidad establecido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y según ha sido criterio pacífico de la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, acreditado que la persona natural o jurídica que contrata una cooperativa de trabajo para que preste un servicio, ejecute una obra o produzca determinado bien a su favor, ejerce subordinación sobre los trabajadores asociados que ejecuten las mismas en razón a un convenio o contrato con dicho carácter, se considerarán sus trabajadores, ante la presencia de los elementos configurativos de un contrato de índole laboral.

De ahí que, en el particular advierte la Sala que, dada la contundencia de las pruebas allegadas al plenario, no cabe duda que no fue intención de la cooperativa de trabajo asociado tener como asociado al demandante y cumplir los fines para la cual fue constituida, por el contrario su contratación obedeció a la intención de los codemandados de obtener una ventaja indebida, como lo es, el no reconocimiento de las prestaciones y acreencias laborales que le corresponden en su calidad de empleador.

Bajo las anteriores consideraciones, debe precisarse que dispone la Ley 1233 de 2008 en su artículo 7 numeral 3, que evidenciado que una cooperativa de trabajo asociado realiza prácticas de intermediación laboral o propias de servicios temporales, el tercero contratante y dicho ente social serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado, presupuesto que se encuentra acreditado en el caso en particular, toda vez que como se dejó sentado precedentemente el actor fue vinculado a la Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava no para llevar a cabo el objeto de esta, si no por el contrario para desarrollar las labores que venía ejecutando desde el 22 de mayo de 2012 en Avianca S.A., bajo la continuada subordinación y dependencia.

En lo que tiene que ver con la realización del trabajo en el lugar definido por el beneficiario del servicio, o lo referente al suministro de herramientas y materiales, reitera la Sala que, entre Servicopava y Avianca S.A. se suscribieron varios contratos u otros sí al “contrato de comodato precario” en los que se le entregó a la Cooperativa a “título de comodato

precario o préstamo de uso a título gratuito de la maquinaria, herramienta y enseres que se describen en el anexo 1<sup>8</sup>, con el fin de cumplir la oferta mercantil suscrita con Avianca S.A., lo que deja en evidencia que los elementos de producción no eran de la Cooperativa, tal y como lo mencionó el deponente Manuel Camargo, y en ese orden, se transgrede lo dispuesto en el artículo 3° del Decreto 2025 de 2011 y artículo 8° del Decreto 4588 de 2006, y a la vez, resulta contrario a lo que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha edificado al respecto, como se puede apreciar en la sentencia SL3436-2021, en la que dijo:

*“Así, se ratifica lo que esta Corte ha adocinado de forma reiterada en su jurisprudencia, en el sentido que en el marco del cooperativismo un elemento distintivo es que los trabajadores asociados sean dueños de los elementos de producción y laborales, pues lo contrario pone de presente un elemento”*

Tampoco se puede dejar de lado que el actor ejerció un cargo ligado íntimamente a la operación diaria de Avianca S.A. y que desarrolla de manera directa su objeto social, pues conforme el certificado de existencia y representación legal se dedica al “transporte aéreo en todas sus ramas”, en el que necesariamente para su operación debe contar con asistencia en tierra, actividad que desempeñó el actor como auxiliar al servicio directo de Avianca S.A., por manera que al pretenderse un modelo de externalización empresarial sobre actividades que por esencia corresponden a su rol empresarial, se contrarían las reglas de la experiencia y sana crítica, ello a partir de que dicha sección en realidad no puede separarse y entregarse a un tercero con la pretensión ficticia de que el servicio se preste con total independencia y autonomía, en tanto esto compromete el desarrollo funcional de la empresa y situación financiera.

De allí que es razonable inferir, como se hizo, que Avianca S.A. también contaba con la facultad de impartir órdenes e instrucciones al actor, pues otro aspecto que se destaca es que, del referido contrato comercial, se extrae que Servicopava no actuaba con plena autonomía e independencia, al punto que sale a flote del nexo contractual el elemento subordinación que ejerció la contratante sobre el trabajador, en tanto allí se estipula, entre otros aspectos, que la Cooperativa de Trabajo Asociado se obligaría a suministrar personal calificado, competente y ajustados al perfil requerido, quienes serían organizados en los diferentes horarios y sitios requeridos por Avianca S.A.; además, se exigía aceptar la auditoria que efectúe Avianca S.A. respecto de la calidad del servicio, para ello, esta última se comprometió a prestar colaboración, capacitación técnica y equipos, herramientas o elementos, para que los asociados puedan cumplir las labores propias de los servicios; dejando claro que vigilará el cumplimiento de la oferta y en general la ejecución de las obligaciones de ella se deriva, a través de la interventoría, “que para el efecto será la División de Talento Humano. Dicha área será la encargada de controlar y supervisar la correcta prestación del servicio (...)”

De lo expuesto, ningún reproche amerita la decisión del cognoscente de primer grado, al inferir que la cooperativa de trabajo fungió como una entidad de suministro de personal, desdibujándose los presupuestos de autogestión, autocontrol y autogobierno propios de una relación cooperativa. Ahora, el hecho de que el actor haya ingresado a la Cooperativa a través de su propia solicitud, el que hubiera recibido compensaciones en vez de salario y algunas capacitaciones por parte de Servicopava<sup>9</sup>, no acarrea que la prestación del servicio se haya desarrollado de manera autónoma, ya que de la prueba documental y

<sup>8</sup> Expediente electrónico, PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 52 a 369.

<sup>9</sup> Expediente electrónico, PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 459 a 467.

testimonial atrás referida se desprende que prestó sus servicios en favor de Avianca S.A. quien era la encargada de dirigir la actividad laboral.

Debe decirse, además, que el hecho de que el promotor del juicio formalmente haya tomado la iniciativa de afiliarse a la Cooperativa y que bajo la autonomía de su voluntad haya firmado un formato sometiendo a lo dispuesto en los estatutos de la cooperativa, no significa que deba tenerse como cooperado, descartando la existencia de la relación laboral, pues precisamente allí es donde toma mayor relevancia el principio de la realidad sobre las formalidades, máxime cuando en el sub lite no obra probanza alguna de que aquel en calidad de asociado hubiere participado en la toma de decisiones respecto de los excedentes que genere la cooperativa u otros aspectos propios del trabajo autogestionario, sin que la simple participación formal en el ingreso de asociados, tenga la entidad suficiente para que esta Sala descarte la naturaleza del vínculo laboral.

Por consiguiente, debe acotar la Sala que el esfuerzo de las demandadas para argumentar que se trató de un vínculo cooperado carente de subordinación resulta desatinado cuando el material probatorio demuestra que la actividad personal no se ejecutó con autogestión y autonomía, sino con las características propias de una relación de naturaleza laboral, esto es, en desarrollo de una actividad misional, dependiente o subordinada, por un largo periodo de tiempo, en el lugar asignado por Avianca S.A.

De hecho, el caudal probatorio apunta a desdibujar el contrato comercial que suscribieron las enjuiciadas, observando la Sala que Servicopava no actuó como un genuino empresario en la ejecución del nexo contractual, en la medida que suministró la mano de obra para la sociedad demandada, es decir, tan solo fue un simple intermediario, pues no ejecutó la actividad a su cargo con sus propios medios, ni gozó de autonomía técnica y directiva que le permitiera lograr la prestación del servicio a que se obligó, tampoco tuvo dirección y manejo del personal que se valió para la ejecución de los trabajos pactados. Por el contrario, la contratante, ejerció subordinación jurídica, específicamente, frente al trabajador demandante, pues así lo evidenciaron los medios de persuasión que se anotaron. En esta medida, se deberá confirmar la sentencia confutada, en lo que hace referencia al asunto objeto de estudio.

#### **4. Estabilidad laboral reforzada.**

**4.1. Discriminación en la terminación de la relación laboral.** Para establecer si Avianca S.A., verdadero empleador del accionante, actuó de manera discriminatoria al terminar la relación laboral con el trabajador, es fundamental recordar que respecto del alcance de la Ley 361 de 1997, es clara la desaparición en el sistema jurídico de la determinación de la discapacidad por grados, según las limitaciones moderada, severa y profunda, quiere ello decir que, no podía acudir a estas escalas para determinar la protección de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, en atención a que el Decreto 1352 del 26 de junio de 2013, en su artículo 61 derogó el Decreto 2463 de 2001, que precisamente en su artículo 7º establecía los grados de severidad de la limitación. Luego no resulta plausible acudir a dichos grados para determinar la limitación, máxime cuando se evidencia que la terminación del vínculo contractual es posterior a la fecha en que entró a regir el Decreto 1352 de 2013 (26-06-2013), pues la finalización se produjo el 30 de noviembre de 2017.

**4.2. Interpretación de la protección de Estabilidad Laboral Reforzada.** Al perder sustento legal la tesis jurisprudencial que exigía la determinación de los grados de

moderada, severa y profunda para la protección especial por la discapacidad, merced a la derogatoria del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, por lo menos, desde su derogatoria expresa, estamos ante una circunstancia normativa que obliga a acudir a otra forma de interpretación para establecer si la limitación en la salud del trabajador es o ha sido la causa del finiquito del vínculo laboral, que no puede ser otra que la definida por la Corte Constitucional en la sentencia SU-049 de 2017 (M. P. María Victoria Calle), en la cual se determinó que una vez las personas contraen una enfermedad o presentan, por cualquier CAUSA (accidente de trabajo o enfermedad común o laboral) **una afectación médica de sus funciones que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**, experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta y se exponen a la discriminación, lo cual se buscó proteger con la expedición de la Ley 361 de 1997.

**4.3. Reglas para identificar si la condición de salud impide significativamente el normal desempeño laboral.** La Corte Constitucional, fundamentándose en referida sentencia y en pronunciamientos de las diferentes salas de revisión de esa misma Corporación, en sentencia SU-087 de 2022 fijó algunas reglas, aunque no taxativas, que permiten identificar si el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, así:

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral	(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.  (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.  (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.  (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido.
Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral	(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental.  (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad.  (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL.
Inexistencia de una condición de salud que impida	(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%.

significativamente el normal desempeño laboral	(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto.
--	--

**4.4. Conocimiento del Empleador sobre la Condición de Salud – Presunción.** En la citada sentencia de unificación, se estableció que como la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación de laborío; conocimiento que se acredita, cuando, por ejemplo:

*"1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.*

*2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.*

*3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.*

*4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.*

*5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.*

*6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.*

*7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador".*

Asimismo, la Corte Constitucional en la sentencia T-041 del 2019 estableció que la estabilidad laboral reforzada representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores. Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición del trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz.

**4.5. Despido por causal objetiva.** No obstante, señaló la alta corporación que el trabajador **en condición** de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones  **puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato**; pues de no existir dicha causal el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.

**4.6. Autorización previa del Inspector de Trabajo – Presunción.** Concluye la Corte que cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, se aplica *"la presunción de desvinculación laboral discriminatoria"*, entendiéndose que la ruptura del

vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.

Al respecto en la sentencia T-320 de 2016, se dijo que: *"en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador."*

**4.7. Conclusión.** Colofón de lo expuesto, es claro para la Corporación que el demandante debe acreditar que contaba con circunstancias de salud física o mental **que le impedían o dificultaban ejecutar la labor de manera trascendental**, y que el **empleador conocía de ellas previo al momento de la terminación del contrato de trabajo**, para que entre a operar el ámbito de protección de la Ley 361 de 1997. Una vez probada la circunstancia de salud le corresponde al empleador demostrar la causal objetiva que tuvo para dar por terminado el contrato de trabajo y por la cual no era necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

Posición que no resulta ser contradictoria a la nueva postura que ha sido acogida en el seno de la máxima corporación de la Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral, entre otras, en la sentencia CSJ SL1152-2023, criterio que fue reiterado en las CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1184-2023, CSJ SL1259-2023 y CSJ SL1268-2023, en donde se ha señalado lo siguiente:

*"En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:*

*a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;*

*b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

*c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso".*

*Más adelante refirió la alta corporación:*

*"Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:*

*(i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*

*(ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*

*(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral”.*

**4.8. Caso en concreto.** No es objeto de discusión en el presente juicio que el señor Elkin José Mármol Burgos sufrió un accidente de trabajo el 11 de marzo de 2016, que le ocasionó un trastorno osteomuscular en columna, así como que, 22 de mayo de 2016 fue diagnosticado con “discopatía degenerativa l5-s1, con compresión radicular de s1 bilateral en el centro de canal y contacto con la raíz emergente derecha l5 en la zona intraforaminal” y que el “29 de septiembre de 201 fue diagnosticado con “Discopatía L5-S1”, “Roce interespinoso con cambios inflamatorios”, “En L5-S1 hay formación osteofítica discal central que indenta el saco dural y desplaza ambas raíces S1”, “Disminución parcial de la amplitud de los agujeros de conjunción”; hechos que también se encuentran acreditados con la documental allegada, específicamente con el examen médico de IDIME, resonancia magnética lumbosacra simple, reporte de accidente de trabajo e informe de reubicación temporal por condición médica<sup>10</sup>

Como consecuencia de lo anterior, el gestor de la presente acción fue objeto de reubicación laboral, como dan cuenta los informes presentados por el área de seguridad y salud en el trabajo – medicina laboral<sup>11</sup>; sumado a lo anterior, contaba con recomendaciones médicas, tales como: alternar postura sedente con la de pie y marcha, mínimo cada 120 min por 3 a 5 minutos y según tolerancia dolor y/o fatiga de la columna, manipular y transportar cargas, sin ayuda mecánica, inicialmente hasta 10 kg, luego se disminuyó a 5 kg con los dos brazos, siempre y cuando se manipulen con agarre adecuado, cerca al cuerpo y cerca del nivel de la cintura (no del piso) o realizar de manera fraccionada (por unidades) hasta completar la tarea, evitar exposición a vibraciones de cuerpo entero, evitar el levantamiento de peso mayores al descrito de manera continua, puntualmente en caso de cargue o descargue de peso, evitar posición inclinada, flexionada, rotaciones de torso de forma continua, alternar posturas y movimientos y realización de pausas activas cada 2 horas por 5 minutos para realizar los ejercicios recomendados en fisioterapia y continuar controles por Axa Colpatria; de ello da cuenta, el concepto médico de aptitud laboral expedido por la ARL Axa Colpatria.<sup>12</sup>

A su vez, la EPS compensar el 21 de septiembre de 2017, emite recomendaciones médicas, en la que se especifica que, como consecuencia del diagnóstico discopatía lumbar múltiple, debe realizar actividades manipulativas de carga hasta de 5 kg de peso bimanual, pausas activas, alternar postura sentado y de pie, evitar posturas forzadas prolongadas, evitar flexión, extensión, rotación e inclinación lateral repetitiva, las que fueron presentadas ante la CTA demandada el 1 de noviembre de 2017.<sup>13</sup>

Se debe precisar que tales recomendaciones médicas estuvieron vigentes desde el 13 de mayo al 13 de junio, del 6 de julio al 5 de octubre, del 13 de octubre al 16 de diciembre de 2016, del 29 de marzo al 29 de abril, del 16 de mayo al 30 de agosto, y del 8 de noviembre al 25 de septiembre de 2017.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 89 a 92 y 105; PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 448.

<sup>11</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 89, 92, 95, 98 a 100, 102 y 103.

<sup>12</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 85, 87, 93, 96.

<sup>13</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 104.

<sup>14</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 89, 92, 95, 98, 100, 102 y 103.

De igual forma, se observa que el promotor de la contienda fue valorado por la Dirección de Medicina Laboral de la ARL Axa Colpatria, la cual, después de revisar las circunstancias en que se produjo uno de los accidentes de trabajo reportados y los antecedentes clínicos del trabajador, calificó los diagnósticos como "*TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES COMO ENFERMEDAD COMÚN Y CONTRACTURA MUSCULAR COMO ACCIDENTE DE TRABAJO*", sin que se estableciera alguna pérdida de capacidad laboral, conforme se evidencia con la misiva de fecha 5 de diciembre de 2016, decisión que fue notificada a Servicopava el 22 de marzo de 2017, según se desprende del sello de recibido impuesto.<sup>15</sup>

Así las cosas, la afectación real del estado de salud del demandante se encuentra acreditada mediante los exámenes médicos practicados, conceptos de aptitud laboral, informes de reubicación temporal por condición médica y la calificación de origen de enfermedad, condición que era de conocimiento del empleador, pues así se confirma tanto con la notificación de la calificación realizada por la ARL como con los informes de reubicación laboral emitidos por Servicopava. Y aunque no obra constancia de que Avianca tuviera hubiese tenido conocimiento formal de dichas afectaciones, ya se ha advertido de la Cooperativa de Trabajo Asociado operaba como una simple intermediaria, por lo que es razonable concluir que, a través de ella conoció de los quebrantos de salud del actor, máxime si se considera que las recomendaciones ocupacionales impactaban directamente en la labor que este desempeñaba en favor de la aerolínea.

En contraste con lo afirmado por el apoderado del extremo actor, el gestor de la litis no contaba con recomendaciones médicas para la fecha en la que se produjo el finiquito del vínculo, pues las mismas solo estuvieron vigentes hasta el 25 de septiembre de 2017, conforme se advirtió anteriormente.

Se precisa que, si bien al momento de la terminación del contrato de trabajo el señor Elkin José Mármol Burgos no contaba con recomendaciones laborales vigentes ni con incapacidades médicas, no puede perderse de vista que las patologías diagnosticadas corresponden a afecciones degenerativas de carácter progresivo, que requieren tratamiento médico integral. En ese sentido, resulta evidente que, para la fecha en que se produjo la terminación del vínculo laboral, el trabajador aún presentaba dichos quebrantos de salud, cuya evolución, según las pruebas valoradas, se extendía por más de 18 meses, sin que se acreditara por la encartada que, para el 30 de noviembre de 2017, fecha de desvinculación, dichas patologías hubieran desaparecido o dejado de generar limitaciones funcionales.

Además, no puede pasarse por alto que, aunque el contrato fue finiquitado en esa fecha, Servicopava, en su calidad de intermediario, dispuso la suspensión transitoria de la prestación del servicio por parte del actor desde el 15 de septiembre de 2017, alegando motivos ajenos a la cooperativa<sup>16</sup>. Para ese momento, se encontraban vigentes las restricciones médico-ocupacionales que limitaban sustancialmente el desarrollo de sus labores, directriz de suspensión que finalmente condujo a la terminación definitiva del vínculo laboral el 30 de noviembre de 2017.

En contravía de lo sostenido por juzgador primigenio, las afecciones diagnosticadas al señor Elkin José Mármol Burgos sí generaron una limitación real, concreta y significativa en su capacidad para desarrollar normalmente las funciones inherentes a su cargo, pues

---

<sup>15</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 128.

<sup>16</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 106.

afectaron de manera directa su desempeño físico y funcional. Esta situación se evidenció claramente en la necesidad de implementar medidas de reubicación laboral, con el fin de adaptar sus tareas a las restricciones médicas que le fueron impuestas, dado que, en su labor de agente de operaciones terrestres, el trabajador debía realizar actividades de carga y descarga de aeronaves, funciones que no podía ejecutar, dado que las últimas restricciones vigentes limitaban el levantamiento de cargas a un máximo de 5 kilogramos. Tales circunstancias están respaldadas por las recomendaciones médicas emitidas y los informes de reubicación laboral aportados al proceso.

Las anotadas circunstancias permiten concluir que el estado de salud del convocante a juicio, además de ser conocido por el empleador, comprometía de forma sustancial su capacidad para realizar las labores propias de su cargo en condiciones normales.

Es importante precisar que, de conformidad con los lineamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no es requisito que la discapacidad esté formalmente reconocida mediante un dictamen de pérdida de capacidad laboral o identificada a través de un carné. Lo esencial es que el trabajador presente una afectación en su salud que disminuya de manera considerable su capacidad para trabajar y que esta situación sea conocida por el empleador, lo cual se encuentra plenamente acreditado en el proceso.

Esto permite concluir:

(i) Las patologías diagnosticadas al demandante le impedían o dificultaban de manera significativa la ejecución de las funciones propias de su cargo, como se evidencia en los conceptos médicos que dan cuenta de limitaciones físicas significativas derivadas de su estado de salud; (ii) Desde el 11 de marzo de 2016 incluso hasta el 25 de septiembre de 2017, el trabajador contó con recomendaciones y restricciones médicas derivadas de trastornos osteomusculares, situación que motivó su reubicación laboral; (iii) El análisis de dichas recomendaciones permite concluir que el empleador tenía pleno conocimiento del estado de salud del trabajador; (iv) Existía una calificación de origen de las patologías al momento en que se finiquitó el laborío; además, los elementos probatorios allegados al plenario dan cuenta que el trabajador presentaba deficiencias significativas y progresivas en su salud, que se agravaron con el transcurrir del tiempo, y que condujeron a la expedición de recomendaciones ocupacionales más restrictivas, como la prohibición de manipular cargas superiores a 5 Kg.

Con fundamento en lo anterior, se concluye que el actor se encontraba amparado por el principio de estabilidad laboral reforzada, dadas las condiciones de salud que limitaban su capacidad funcional. En tal contexto, resulta razonable presumir que la terminación de su contrato laboral estuvo vinculada a sus quebrantos de salud, trasladándose al empleador la carga de desvirtuar dicha presunción, correspondiéndole acreditar de manera suficiente que: (i) la finalización del contrato obedeció a una causa objetiva, real y debidamente justificada; (ii) las causas o necesidades específicas que motivaron la contratación del actor dejaron de subsistir; y (iii) no era posible su reubicación en otro cargo compatible con sus condiciones médicas, por existir imposibilidad física, técnica o material que hiciera inviable su permanencia en el ámbito laboral.

Lo anterior, se debe a que la Corte Constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada aplica a todas las modalidades de contrato laboral, incluidas las de término fijo, por obra o labor, o a destajo, por ende, dicha protección que no está condicionada por la

naturaleza del contrato, ya que su finalidad es garantizar los derechos de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta por razones de salud (T-035 de 2022).

Criterio que encuentra respaldo en el reconocimiento de que la protección efectiva de las personas en situación de discapacidad implica tomar acciones, respetar derechos y cumplir deberes que legitiman el principio de continuidad en el empleo, independientemente de la duración pactada en el contrato de trabajo. Actuar en contravía, generaría barreras al trabajador con deficiencias significativas, impidiéndole ejercer su labor en igualdad de condiciones frente a otros empleados con situaciones similares de salud, pero con una modalidad contractual diferente.

Esta protección es esencial en el marco de las garantías otorgadas a las personas con discapacidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, el cual establece:

*"Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; esto incluye el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad."*

Por ende, aunque el empleador puede argumentar que la desvinculación no estuvo relacionada con la situación de discapacidad del trabajador, sino que obedece una razón objetiva o justa, en concordancia con lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL2358-2024), es necesario analizar si dicha justificación cumple con los siguientes aspectos:

- 1. Incompatibilidad de la discapacidad con el desempeño del rol ocupacional de la empresa:** El empleador debe demostrar que la discapacidad del trabajador imposibilita el desarrollo de las funciones inherentes al cargo, teniendo en cuenta las adaptaciones razonables que puedan realizarse para garantizar su ejercicio en igualdad de condiciones.
- 2. Imposibilidad de reubicación:** Debe probarse si, dentro de la planta de personal de la empresa, no existen roles o cargos compatibles con las condiciones de salud del trabajador. La reubicación es una medida que no solo cobija estabilidad laboral reforzada, sino que también cumple con las obligaciones derivadas del principio de inclusión laboral, previsto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, así como la Ley 776 de 2002, que en su artículo 8° señala que *"los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios."*

Lo anterior, para eliminar cualquier trato discriminatorio de cara a la justa causa o causal objetiva invocada y su relación con la discapacidad (SL2834-2023).

En el sub iudice, según misiva del 15 de septiembre de 2017, la prestación del servicio por parte del señor Elkin José Mármol Burgos fue suspendida por causas ajenas a la cooperativa. Posteriormente, mediante carta fechada el 27 de noviembre de la misma anualidad, se le notificó la Resolución 913, a través de la cual se dispuso, de forma unilateral y sin justa causa, la terminación definitiva de sus funciones, decisión efectiva a partir del 30 de noviembre de 2017<sup>17</sup>.

Sin embargo, en el plenario brilla por su ausencia que esta decisiva haya estado precedida de una razón objetiva, real y razonable, desligada por completo del estado de salud del trabajador. Tampoco se acreditó que la permanencia del actor en el cargo o su reubicación en otro puesto compatible con sus restricciones medicas hubiera resultado físicamente imposible o que implicara una carga desproporcionada para la empresa.

Llama la atención que la empleadora no demostró haber evaluado alternativas razonables de adaptación o reubicación laboral antes de optar por la desvinculación, más allá del cambio de puesto de trabajo comunicado desde el 13 de mayo de 2016. Este deber adquiere relevancia frente al deber reforzado de protección laboral de las personas en condición de vulnerabilidad médica.

Tampoco se demostró que las causas o finalidades que justificaron inicialmente la contratación laboral hubieran dejado de subsistir, ni que existiera una imposibilidad objetiva para mantener la continuidad del vínculo en otro puesto de trabajo o en condiciones ajustadas a su estado de salud. Esto resulta especialmente relevante si se considera que la labor desempeñada como agente operaciones terrestres se encuentra

---

<sup>17</sup> Expediente electrónico, PDF 01ExpedienteFisicoDigitalizadoUno, pág. 72, 73 y 106.

directamente relacionadas a con el objeto social de la empresa, conforme consta en el certificado de existencia y representación legal obrante en el expediente, el cual refiere actividades tales como:

*"(...)La explotación comercial de los servicios de a) transporte (i) aéreo en todas sus ramas, incluidos los servicios postales en todas sus modalidades, así como de todos los servicios relacionados con las aplicaciones comerciales, técnicas y científicas de la aviación civil, incluyendo servicios aeronáuticos y aeroportuarios; (ii) terrestre; en todas sus ramas (...)"*

Lo anterior pone de manifiesto la labor desempeñada por el actor es permanente y esencial para el cumplimiento del objeto social de la empleadora, por lo que no pudo haber cesado definitivamente. Por tanto, el motivo real de la terminación del contrato de trabajo encontró su génesis en su estado de salud, lo que contraviene las garantías de estabilidad laboral reforzada que amparaban al reclamante debido a su condición de salud. Esta situación configura una clara actuación discriminatoria, resultando plenamente procedente dejar sin efecto la terminación de la relación laboral.

En línea con lo expuesto, la situación de vulnerabilidad en la que se hallaba el señor Mármol Burgos, hacía imperativo al empleador un trato preferencial, propio de los sujetos de especial protección constitucional, lo cual implicaba una estabilidad laboral aún más robustecida, debiendo tomar medidas de diferenciación positiva justificada que se predicen exclusivamente de esta clase de personas y que se encuentran reservadas a quien por su condición de salud grave, enfrentan una dificultad mayor a la de la generalidad de sujetos para adelantar actividades de la vida diaria, como lo es trabajar.

Así, al verificarse que los padecimientos de su salud del accionante afectaban de manera ostensible el desempeño de sus labores, debió continuar vinculado al cargo de agente operaciones terrestres u otro compatible con sus restricciones funcionales, con la consecuente asignación de "funciones conforme con su disminuida condición física derivada de una enfermedad y mientras logra una plena mejoría ello con el fin de potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente" (T-351 de 2015) y no culminar el contrato de trabajo, como aconteció, sin causa objetiva.

De otro lado, no puede pasarse por alto que, el cognoscente de primer grado pasó por alto que el precursor de la contienda, en virtud de orden constitucional de fecha 19 de febrero de 2018, emanada del Juzgado Cuarenta y tres Civil de Bogotá<sup>18</sup>, fue reintegrado a la Cooperativa de Trabajo Asociado Servicopava CTA, a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando antes de su despido, y si bien, dicha orden no se materializó dado el proceso de disolución y liquidación que afrontaba la CTA, lo cierto es que el accionante fue reincorporado en la nómina, por lo que se le reconocieron y pagaron las compensaciones y aportes a la seguridad social entre el 1 de diciembre de 2017 y hasta el 30 de noviembre de 2018, conforme se indica en la misiva denominada "suspensión pago de compensaciones"<sup>19</sup>.

Sumado a lo anterior, es preciso indicar que la sentencia C-531 de 2000, declaró condicionalmente exequible un aparte del artículo 26 de la ley 361 de 1996, bajo el entendido que el despido o la terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación del trabajador "no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en

<sup>18</sup> Expediente electrónico, PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 491 a 497.

<sup>19</sup> Expediente electrónico, PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 501 y 502.

que se obtenga la respectiva autorización”, actuación administrativa que no desplegó la encartada, tornándose indiscutiblemente la decisión de despido en un acto ineficaz; al ser ello así, resulta totalmente evidente que el reintegro definitivo, lleva implícito el reconocimiento de todos los derechos económicos dejados de percibir durante el interregno en que se presentó la desvinculación, conforme lo indicado anteriormente.

Conforme a lo expuesto, corresponde entonces revocar la sentencia apelada, en lo que a este asunto se refiere, para en su lugar, declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del 30 de noviembre de 2017; en consecuencia, se debe disponer que se restituyan las cosas al mismo estado en que se hallaría de no haber existido la ruptura del vínculo, para lo cual resulta indispensable el consecuente **reintegro** del trabajador al mismo cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación o uno de igual o superior categoría acorde a su estado actual de salud.

En esa medida, se sigue condenar a la demandada Avianca S.A., como verdadero empleador al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral dejados de percibir desde el 1 de diciembre de 2018 y hasta el momento en que se produzca su reintegro, en tanto que, las causadas desde el 1 de diciembre de 2017 al 30 de noviembre de 2018 fueron cubiertas por la CTA, conforme se advirtió anteriormente. Así mismo, se condenará al reconocimiento y pago de las prestaciones extralegales derivadas del plan voluntario de beneficios a los que condenó el juzgador de instancia, únicamente hasta el 30 de junio de 2020, como quiera que, conforme lo definido por el sentenciador, este solo tenía vigencia hasta esta data, según lo indicado en el numeral 1.1. del capítulo 1 de dicho compilado<sup>20</sup>, salvo que se haya extendido su vigencia o se haya implementado uno nuevo.

Sobre este particular y con el propósito de resolver el punto de apelación planteado por el apoderado de la aerolínea demandada, resulta evidente que el plan voluntario de beneficios es aplicable al accionante. Ello es así, dado que, conforme a lo probado y demostrado en este juicio, se verificó la existencia de una verdadera relación laboral entre las partes, en virtud del principio de primacía de la realidad; en consecuencia, al desempeñarse el señor Elkin José Mármol Burgos como agente de operaciones terrestres, y conforme al preámbulo del PVB, es procedente el reconocimiento y pago de los conceptos extralegales allí contenidos.

**5. Indemnización de los 180 días por situación de discapacidad (artículo 26 de la Ley 361 de 1997).** En relación con el pago de la indemnización de 180 días de remuneración salarial, debe señalarse que esta procede por el solo hecho de habersele terminado la relación laboral a una persona en situación de debilidad manifiesta, sin que para ello importe que con posterioridad se declare la ineficacia de la ruptura del vínculo contractual, máxime que cuando el canon 26 dispone su pago *“sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*.

En ese sentido, basta con traer colación el criterio que la Corte Constitucional ha unificado en materia de la indemnización equivalente a 180 días de salario:

*“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha*

---

<sup>20</sup> Expediente electrónico, PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 307 a 351.

*constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.[95] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.” (SU-049 de 2017)*

Situación que guarda similitud con la doctrina de la Sala de Casación Laboral de la C.S.J, en sentencia SL6850-2016.

En esas condiciones, se condenará a la demandada a pagar a título de indemnización prevista en el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, la suma de **\$5.172.336**, teniendo como salario el definido en primera instancia, esto es, el indicado en la liquidación definitiva de compensaciones que asciende a la suma de **\$862.056** <sup>21</sup>, como quiera que frente a dicha declaración no existió ninguna disquisición, esto es:

<b>Indemnización 180 días de salario</b>			
Año	Salario	Días	Valor
2017	\$862.056	180	\$5.172.336
<b>Total</b>			<b>\$5.172.336</b>

De conformidad con lo anterior, al prosperar la pretensión de reintegro y el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, resulta improcedente la indemnización por despido injusto, dado que esta última fue planteada de manera subsidiaria y está condicionada a la improsperidad de las dos pretensiones principales que, en este caso, fueron acogidas.

**6. Cesantías.** El alzado considera que hay lugar al pago de las cesantías, sus intereses y la sanción contenida en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, tras considerar que, dada la irregular vinculación del actor con Avianca, esta sociedad está llamada a sufragar estos emolumentos, pues al no haber sido reconocidas en la forma ordenada en la norma en cita, en virtud del canon 254 del CST, estos se tendrán por no sufragados.

Sobre el particular, es evidente que en voces del art. 254 del estatuto laboral, al empleador le está vedado efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, y la omisión de este precepto legal conlleva a su pérdida por pago indebido, tal y como lo ha indicado la máxima corporación de la jurisdicción ordinaria, entre otras en las sentencias del 11 dic. 1986, rad. 0284, reiterada en sentencia como CSJ SL, 28 mar. 2003, rad. 18990, CSJ SL, 26 sep. 2006, rad. 27186, CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32601, CSJ SL, 25 jul. 2012.

A pesar de lo anterior, también ha sido criterio reiterado de esta corporación en asuntos de similares contornos al que hoy es objeto de análisis, que los pagos realizados a través de una Cooperativa de Trabajo Asociado enervan la posibilidad de reclamar el pago de los derechos que habrían correspondido en el contexto de un contrato de trabajo con el verdadero empleador, en la medida en que coincidan unos y otros, “*porque tales pagos se*

<sup>21</sup> Expediente electrónico, PDF 02ExpedienteFisicoDigitalizadoDos, pág. 451.

*generaron por la misma prestación de servicios que desarrolló (el trabajador)", tal y como se indicó en la sentencia CSJ SL5595-2019, reiterada entre otras en las SL3031-2024, SL643-2025 y SL1094-2025.*

En este contexto, aunque se encuentra demostrado que Servicopava actuó como un simple intermediario, incurriendo en prácticas de intermediación laboral respecto del verdadero empleador, que no era otro que Avianca, ello no implica desconocer los pagos realizados por la cooperativa, específicamente aquellos denominados "*compensación anual y rendimientos*". Pese a su denominación, estos conceptos, en la realidad, corresponden a cesantías y a sus respectivos intereses, cuya existencia y pago por parte de la CTA no han sido desconocidos por la parte actora; en esta medida, no se puede avalar un doble pago por una misma actividad desplegada por el accionante a favor de la empresa contratante.

Por las consideraciones expuestas, no hay lugar a que se acojan los argumentos expuestos por el apoderado del extremo actor, por ello, se deberá confirmar la sentencia en lo que a estas pretensiones concierne.

**7. Indemnización moratoria.** En la medida que se acogió la pretensión de reintegro y en los términos solicitados por el procurador judicial del actor, no hay lugar a efectuar pronunciamiento al respecto.

**8. Costas en esta instancia.** En segunda instancia se impondrán costas a cargo de Avianca S.A., a favor de la demandante, por no haber prosperado el recurso de apelación impetrado.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE** el ítem cuarto del numeral segundo y quinto de la sentencia proferida el 28 de marzo de 2025, por el Juzgado Cuarenta Laboral del Circuito de Bogotá, para en su lugar, **DECLARAR** la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo. **DISPONER** que el contrato de trabajo se restituya al mismo estado en que se hallaría de no haber existido la ruptura del vínculo laboral. **CONDENAR** a **AVIANCA S.A.** a reintegrar definitivamente al señor Elkin José Mármol Burgos al mismo cargo que desempeñaba al momento de la desvinculación o uno de igual o superior categoría acorde a su estado actual de salud, conforme a lo considerado.

**SEGUNDO:** En consecuencia, **CONDENAR** a la demandada **AVIANCA S.A.** y solidariamente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA** a **pagar** los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, dejados de percibir entre el 1 de diciembre de 2018 y el momento del reintegro efectivo al cargo, así como las prestaciones extralegales derivadas del plan voluntario de beneficios, conforme las consideraciones vertidas.

**TERCERO: CONDENAR** a **AVIANCA S.A.** y solidariamente a la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SERVICOPAVA** a pagar a Elkin José Mármol Burgos la suma de

\$5.172.336 por concepto de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

**CUARTO: ABSOLVER** a las demandadas del pago de la indemnización por despido sin justa causa.

**QUINTO: CONDENAR** en **COSTAS** en esta instancia en favor de la demandante y en contra de **AVIANCA S.A.** Se confirman las de primera instancia. Tásense.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada



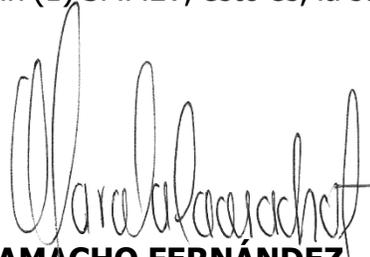
**CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR**  
Magistrado



**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

**AUTO PONENTE**

**COSTAS** en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor del demandante y a cargo de Avianca S.A., el equivalente a un (1) SMMLV, esto es, la suma de \$1.423.500.



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** ANGÉLICA MARÍA MORALES MORALES  
**Demandada:** AFP PROTECCIÓN S.A.  
**Radicado No.:** 20-2021-00353-01  
**Tema:** IMPEDIMENTO – ACEPTA

### IMPEDIMENTO

En el presente caso, el Honorable Magistrado Carlos Alberto Cortés Corredor, integrante de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior de Bogotá, manifestó su impedimento para pronunciarse sobre el asunto de la referencia, en virtud de la causal prevista en el numeral 1º del artículo 141 del Código General del Proceso. Lo anterior, debido a que el Magistrado padece una de las mismas afecciones de salud que afectan a la accionante, lo que podría configurar un interés indirecto de orden moral.

### CONSIDERACIONES

Sobre este asunto, la máxima Corporación de la Jurisdicción Ordinaria ha señalado que la finalidad de los impedimentos y recusaciones es garantizar la imparcialidad del juez respecto del proceso sometido a su consideración. Con ello se busca que el juez sea completamente ajeno a los resultados de la decisión judicial y que actúe, por tanto, en un ámbito de absoluta neutralidad frente a las pretensiones de las partes involucradas en el proceso. Por esta razón, las normas procesales establecen como causales de separación del juez cualquier motivo que pueda razonablemente generar dudas sobre su ecuanimidad, especialmente aquellos que puedan influir en su interés respecto de los resultados del asunto sub judice.

En este sentido, la Sala de Casación Civil, mediante el auto AC1812–2015, Radicación No. 15001-31-03-004-2009-00316-01 del 13 de abril del 2015, con ponencia del Honorable Magistrado Dr. Álvaro Fernando García Restrepo, señaló:

*«Así las cosas, las causales de impedimento nacen para garantizar la imparcialidad de los administradores de justicia, cuya función demanda la existencia de claras fronteras con respecto al asunto litigado, las partes en conflicto y los apoderados que las representan, además que, la toma de decisiones encaminada a solucionar los conflictos sometidos a composición de los jueces debe estar inspirada en los principios de imparcialidad y transparencia que le son propios, sin que haya lugar a sombra o duda sobre los móviles que inciden en su producción, por lo que, la declaración de impedimento, se constituye en un mecanismo que le permite al juzgador declararse separado del conocimiento de un determinado asunto, cuando atendidas las condiciones subjetivas del fallador, no es posible asegurar la imparcialidad y el ánimo sereno con el que debe concurrir a decidirlo.*

*En este sentido ha precisado la Sala que,*

*«Los impedimentos fueron establecidos en la ley procesal, para preservar la recta administración de justicia, uno de cuyos más acendrados pilares es la imparcialidad de los jueces, quienes deben separarse del conocimiento de un asunto cuando en ellos se configura uno cualquiera de los motivos que, numerus clausus, el legislador consideró bastante para afectar su buen juicio, bien sea por interés, animadversión o amor propio del juzgador, destacando que, "... según las normas que actualmente gobiernan la materia, sólo pueden admitirse aquellos impedimentos que, amén de encontrarse motivados, estructuren una de las causales específicamente previstas en la ley, toda vez que en tema*

*tan sensible, la ley fue concebida al amparo del principio de la especificidad, de cuyo más acompasado con la seguridad jurídica» (Auto de 8 de abril de 2005, exp. 00142-00)”*

Asimismo, el Consejo de Estado ha reiterado que la operancia de las causales de impedimento o recusación no es automática, sino que estas son taxativas y de aplicación restringida, dado el carácter de garantía que revisten para preservar la imparcialidad e independencia judicial. En consecuencia, para la procedencia de la causal deben analizarse cuidadosamente las circunstancias particulares del caso, a fin de determinar si existe un interés personal, directo o indirecto, que razonablemente comprometa la ecuanimidad del funcionario.

En tal sentido el numeral 1º del artículo 141 del Código General del Proceso establece como causal de impedimento el hecho de que el juez “tenga interés en el proceso”, interés que según ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia, no se limita únicamente a lo económico o patrimonial, sino que puede revestir un carácter moral, intelectual o emocional, de modo que cualquier motivo que lleve al funcionario a albergar un interés frente al proceso, sin importar su naturaleza, constituye un factor que puede comprometer la imparcialidad<sup>1</sup>.

En el presente caso, se advierte que el Honorable Magistrado Carlos Alberto Cortés Corredor, manifestó voluntariamente su impedimento, con fundamento en su condición de salud, dado que padece una de las enfermedades que constituye el núcleo del debate jurídico del asunto sub examine. Esta circunstancia, si bien no lo convierte en parte ni lo vincula jurídicamente al proceso, si revela una afinidad vivencial que puede generar, al menos un interés de orden moral o emocional que afecta la indispensable distancia valorativa para resolver con plena imparcialidad.

El padecimiento de una patología coincidente con aquella que origina las pretensiones, y el impacto emocional que ello puede acarrear, según lo expresado por el propio magistrado, constituye una base razonable para aceptar la existencia de un interés que es susceptible de incidir en su independencia de criterio.

Por lo anterior, considero razonable y prudente declarar fundado el impedimento manifestado, ya que con ello se garantiza la neutralidad del funcionario, la integridad del proceso judicial y la preservación de la confianza en la administración de justicia, evitando cualquier resquicio de apariencia de parcialidad.

Por cuenta de las circunstancias fácticas previamente descritas, este Despacho

### **RESUELVE,**

**PRIMERO: DECLARAR FUNDADO** el impedimento manifestado por el Magistrado Carlos Alberto Cortés Corredor, para conocer del recurso de apelación interpuesto por la demandada, contra la sentencia del 12 de febrero del 2025 por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá y, como consecuencia, separarlo del conocimiento del presente asunto.



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada

<sup>1</sup> López Blanco, Hernán Fabio. Procedimiento Civil. Tomo 1. Dupré Editores. Décima Edición 2009. Página 239 y siguientes.



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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** ANGÉLICA MARÍA MORALES MORALES  
**Demandada:** AFP PROTECCIÓN S.A.  
**Radicación:** 20-2021-00353-01  
**Tema:** PENSIÓN DE INVALIDEZ- CONFIRMA

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

En virtud de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y vencido el término otorgado para alegar de conclusión, se procede a proferir la siguiente,

## SENTENCIA

### ANTECEDENTES RELEVANTES

**1. Demanda.** Angélica María Morales Morales, instauró demanda ordinaria contra AFP Protección S.A., con el propósito de que se declare que la fecha de estructuración de la invalidez corresponde al día en que se emitió el dictamen, esto es, 9 de diciembre de 2017 y, por ende, es beneficiaria de la pensión de invalidez. En consecuencia, se condene al pago del retroactivo pensional causado, intereses moratorios y en subsidio la indexación, los derechos que resulten probados con base en las facultades ultra y extra petita y, costas del proceso.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, relató en síntesis que inició su vida laboral con la empresa B LOGIC S.A.S. en el mes de septiembre de 2012 y que, debido a su enfermedad de origen común, la Nueva EPS emitió un concepto desfavorable de rehabilitación, remitiéndose a la AFP Protección S.A., entidad que, el 12 de diciembre de 2017, emitió la calificación de pérdida de capacidad laboral, la cual arrojó como resultado una mengua del 50,5%, como consecuencia de los diagnósticos G409 (epilepsia tipo no identificado), F709 (retraso mental, deterioro del comportamiento de grado no especificado) y E039 (hipotiroidismo no especificado).

Expuso que el 27 de abril de 2018 solicitó el reconocimiento pensional, el cual le fue concedido, teniendo como fecha de estructuración el 17 de septiembre de 2001; sin embargo, el 29 de agosto del mismo año, la demandada negó la pensión de invalidez de origen común, debido a que la fecha de estructuración era anterior a la fecha de afiliación a la accionada. En consideración a la negativa pensional, continuó laborando y, posteriormente, el 21 de enero de 2019 solicitó nuevamente la prestación económica, justificada en que padece patologías crónicas, degenerativas y/o congénitas, pero esta también fue negada. (Expediente electrónico, PDF 01DemandaAnexos)

**2. Contestación de la demanda.** Al momento de recorrer el término de traslado, la convocada a juicio se opuso a la totalidad de las pretensiones formuladas en su contra, aduciendo que la demandante no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 39 de la Ley 100 de 1993, toda vez que la fecha de vinculación de la demandante al Sistema General de Seguridad Social fue el 28 de agosto de 2012, mientras que la fecha de

estructuración de la invalidez corresponde al 17 de septiembre de 2001. De ahí que el riesgo de invalidez no estuviera debidamente cubierto, en tanto que la cobertura no puede generarse de forma retroactiva.

Frente a los supuestos fácticos aceptó los enlistados en los numerales 3° a 7°, 9°, 12°, 16° y 19°. Respecto de los demás señaló no ser ciertos o constarle. En su defensa propuso como excepciones de fondo las que denominó prescripción, cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, buena fe, compensación y genérica.

(Expediente electrónico, PDF 05ContestaciónProtección)

**3. Llamamiento en garantía.** Mediante auto adiado del 25 de julio de 2022, se llamó en garantía a Seguros Bolívar S.A., la cual, en un mismo escrito, se opuso a las pretensiones de la demanda, toda vez que, de acuerdo con el dictamen, así como con la normativa y la jurisprudencia aplicables, la fecha de estructuración es la determinada en el dictamen, la cual difiere de la fecha de su emisión y tiene como propósito señalar técnicamente el momento en que la persona es considerada inválida. Señaló, además, que no le constaba ningún hecho de los contenidos en la demanda.

Frente al llamamiento en garantía sostuvo que no se encuentra obligada a cubrir la suma adicional de personas no afiliadas a la AFP al momento de la estructuración de la invalidez. En su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó inexistencia de la obligación, prescripción, limitaciones derivadas de la póliza de seguro de invalidez y sobrevivencia y genérica (Expediente electrónico, PDF 08ContestaciónLLamamientoCiaSegurosBolivar).

**4. Fallo de Primera Instancia.** Terminó la instancia con sentencia del 12 de febrero de 2025, en la que declaró probada parcialmente la excepción de prescripción y, por tanto, condenó a la demandada a reconocer y pagar a la demandante la pensión de invalidez a partir del 1° de septiembre del año 2018, en cuantía inicial de \$828.116, suma que deberá ser indexada al momento del pago, conforme el índice de precios al consumidor certificado por el DANE. Dejó en libertad a la accionada de repetir contra la (s) aseguradora (s) con quien haya celebrado la póliza de seguro previsional para la protección de la invalidez de la demandante, por la suma adicional requerida con el fin de completar el capital necesario para financiar el monto de las pensiones de invalidez reconocidas por la sociedad administradora en favor de los afiliados al fondo. Gravó en costas al fondo accionado.

Para adoptar dicha decisión, planteó como problema jurídico determinar si la actora tiene derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez. Con tal propósito, procedió al análisis de los medios de convicción obrantes en el plenario, entre ellos el dictamen pericial decretado de oficio, para luego concluir que a la actora le fue calificada una pérdida de capacidad laboral superior al 50 % por parte de Suramericana S.A., como consecuencia de patologías de origen común, específicamente: epilepsia, retraso mental, deterioro del comportamiento de grado no especificado e hipotiroidismo no especificado, con fecha de estructuración fijada para el 17 de septiembre de 2001.

Sostuvo que la norma aplicable al caso es el artículo 39 de la Ley 100 de 1993, motivo por el cual, al verificarse el certificado de semanas cotizadas, constató que no existían cotizaciones vigentes para la fecha de estructuración. En consecuencia, dijo que el riesgo de invalidez no se encontraba cubierto, dado que dicha cobertura no puede generarse en forma retroactiva.

Indicó que de conformidad con la sentencia SU-588 de 2016, el juez laboral no tiene competencia técnica ni científica para asignar porcentajes de pérdida de capacidad laboral ni calificar la naturaleza de enfermedades (crónicas, degenerativas o catastróficas), labor que corresponde exclusivamente a entidades especializadas como las Juntas de

Calificación de Invalidez. Por ello, solicitó dictamen técnico a la Junta Regional, que determinó una pérdida de capacidad laboral del 52%, de origen común y estructurada el 31 de marzo de 2017. La perito indicó que las enfermedades diagnosticadas no pueden considerarse catastróficas ni se establece su carácter degenerativo de forma concluyente. En consecuencia, no procedió aplicar el precedente sobre capacidad laboral residual contenido en la citada providencia, ya que no se trata de enfermedades que justifiquen dicha figura, y no puede acudir al principio de primacía de la realidad cuando aún se seguían realizando aportes al sistema de pensiones.

Indicó que, dado que se modificó la fecha de estructuración de la invalidez al 31 de marzo de 2017, debe aplicarse la Ley 860 de 2003. Esta exige que el afiliado haya cotizado al menos 50 semanas dentro de los tres años anteriores a dicha fecha. Conforme a la historia laboral, la actora acreditó 154 semanas cotizadas entre el 2 de abril de 2014 y el 31 de marzo de 2017, superando ampliamente el requisito legal. Por tanto, le reconoce el derecho a la pensión de invalidez, que debe pagarse a partir del 1° de septiembre de 2018, fecha de la última cotización, conforme a lo dispuesto en los artículos 13 y 35 del Acuerdo 049 de 1990, aún vigente para estos efectos.

Atinente a la excepción de prescripción sostuvo que conforme a los artículos 151 del C.P.T. y de la S.S., 488 y 489 del C.S.T., estos establecen un término de prescripción de tres años para los derechos laborales. Como la pensión se reconoció desde el 1° de septiembre de 2018, el término de prescripción comenzó a correr desde esa fecha; sin embargo, la petición se presentó el 4 de febrero de 2019 y la demanda fue radicada el 30 de junio de 2021, por lo que no transcurrió el plazo de tres años. En consecuencia, concluyó que no operó el fenómeno de la prescripción.

Analizó la intervención de la aseguradora llamada en garantía (Seguros Bolívar), a quien la AFP Protección había transferido el riesgo previsional mediante pólizas vigentes entre el 1° de enero de 1999 y el 31 de marzo de 2013. Dado que la fecha de estructuración de la invalidez fue el 31 de marzo de 2017, concluyó que dicha contingencia ocurrió por fuera del periodo de cobertura de las pólizas aportadas. Además, no se probó dentro del proceso la existencia de otra póliza vigente al momento de la estructuración. Por lo tanto, dijo que en virtud del artículo 20 de la Ley 100 de 1993, se determinó que la obligación de garantizar y cubrir el riesgo previsional recae sobre el fondo de pensiones (Protección S.A.) como administrador del régimen, independientemente de que haya o no contratado efectivamente el seguro. En consecuencia, absolvió a la aseguradora llamada en garantía, con la aclaración de que la demandada podría repetir en contra de la entidad aseguradora.

**5. Impugnación y límites del ad quem.** Inconforme con la anterior decisión, la **demandada** interpuso recurso de apelación. Argumentó que no existe controversia en torno a que la actora cuenta con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 50 %, conforme lo determinó la AFP y fue corroborado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la cual estableció como fecha de estructuración el 31 de marzo de 2017, cumpliendo así con los requisitos exigidos para acceder a la pensión de invalidez. No obstante, sostuvo que en el dictamen emitido por la AFP se valoraron en su integridad los antecedentes consignados en la historia clínica, incluso una valoración pediátrica del 17 de septiembre de 2001, donde ya se exponía la condición de salud de la actora y se diagnosticaba un leve retraso, así como epilepsia. Tales antecedentes fueron tenidos en cuenta para fijar la fecha de estructuración.

Advirtió que el dictamen proferido por la Junta Regional no se encuentra en firme, pues debió ser objeto de revisión en segunda instancia por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, trámite que se omitió en el presente caso. Agregó que dicha Junta Regional pasó por alto importantes elementos de la historia clínica, con base en los

cuales se estructuró la invalidez. Incluso, al ser controvertido el dictamen en audiencia, la perito hizo afirmaciones que ponen en duda la fecha de estructuración adoptada, al señalar que el 21 de marzo de 2017 corresponde al primer registro de un diagnóstico de depresión con trastorno moderado, sin valorar adecuadamente la historia clínica emitida con anterioridad a esa fecha.

Además, no se tuvo en cuenta la valoración pediátrica inicial por ausencia de elementos diagnósticos —según afirmó la perito— pero sí se consideró la historia clínica de 2002, que contiene características similares. También sostuvo la perito que el retraso moderado está asociado con la depresión, lo que indicaría que la estructuración data de 2001 y guarda relación con secuelas, entre ellas, el trastorno depresivo. En consecuencia, expuso que Suramericana advirtió que la Junta Regional no consideró la valoración pediátrica del 17 de septiembre de 2001 ni la posterior de 2002, en las que se diagnostica retraso moderado, patología que ha persistido en el tiempo y ha conllevado a la invalidez de la actora, por lo que dicha fecha debería ser tenida como la de estructuración.

Coincidió con el fallador de primera instancia en cuanto a que las patologías son de tipo congénito, degenerativo y progresivo, razón por la cual no resulta procedente la aplicación de la figura de capacidad laboral residual, lo que impediría el reconocimiento de la pensión de invalidez. Por otra parte, en lo que respecta al reconocimiento de la prestación —esto es, la fecha del pago—, discrepó de lo concluido por el a quo, quien consideró que debía reconocerse a partir de la última cotización (1º de septiembre de 2018).

Señaló que la norma aplicable es el Decreto 917 de 1999 y que, conforme a lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia, el análisis debe realizarse bajo dicho marco normativo, incluyendo un estudio riguroso de las incapacidades previas, lo cual no se evidenció en este proceso. Indicó que, en la contestación de la demanda, allegó certificado de incapacidades expedido por la EPS, pero dentro del debate probatorio no se ordenó la práctica de pruebas que permitieran verificar cuáles incapacidades efectivamente recibió la actora con ocasión de las patologías sufridas. Destacó que la Corte ha fijado reglas claras para el reconocimiento de esta prestación, las cuales no solo derivan del Decreto 917 de 1999, sino también del análisis previo de incapacidades.

Precisó que no resulta dable para el sistema pensional —ni mucho menos para su sostenibilidad financiera— que se reconozcan dos prestaciones de forma consecutiva sin que medie un análisis técnico y jurídico riguroso. Por tanto, el fallador de primera instancia incurrió en omisión al no estudiar en detalle las incapacidades otorgadas. También advirtió que se encuentra en discusión la excepción de prescripción de la acción, especialmente respecto de las mesadas pensionales, ya que la fecha adoptada como punto de partida para el reconocimiento no corresponde a la normativa vigente.

Finalmente, en cuanto al llamamiento en garantía, señaló que, en el evento de que —hipotéticamente y sin aceptación de responsabilidad— se considere válida la fecha de estructuración establecida en el dictamen, y de ello se derive alguna prestación a cargo de la AFP, se debe tener en cuenta la existencia de una póliza suscrita con Seguros Bolívar, vigente entre el 1º de enero de 1999 y el 1º de enero de 2003.

## **6. Alegatos de conclusión**

**6.1. Demandante.** Solicitó se confirme la decisión de primer grado, dado que los argumentos de la apoderada de la parte demandada carecen de sustento probatorio, tanto documental como testimonial, especialmente al interrogar a la perito de la Junta Regional de Calificación de Invalidez. La apelación se centró en defender el dictamen

emitido por Suramericana de Seguros S.A., el cual resultó notoriamente deficiente en su fundamentación y carente de coherencia lógica frente al conjunto probatorio valorado.

**6.2. AFP Protección S.A.** En sus alegatos de conclusión reiteró los argumentos sustentos del recurso de apelación.

**6.3. Seguros Bolívar S.A.** Alegó en su favor aduciendo que la AFP Protección llamó en garantía a la aseguradora, sin tener en cuenta que no tiene cobertura sobre el presente asunto, ya que la fecha de estructuración fijada inicialmente por Sura (17 de septiembre de 2001) corresponde a un momento en el que la demandante no era afiliada a dicha AFP, y la segunda fecha (31 de marzo de 2017), establecida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, se encuentra por fuera de la vigencia de la póliza (hasta el 31 de marzo de 2013). Por tanto, no se configura responsabilidad contractual para la aseguradora.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

**1. Apelación de sentencia y principio de consonancia.** El recurso de apelación interpuesto por AFP Protección S.A. se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66A del CPTSS que consagra el principio de consonancia, esto es, teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por la recurrente.

**2. Problemas Jurídicos.** Corresponde a la Sala dilucidar los siguientes: (i) ¿Es viable dejar sin efecto la fecha de estructuración de la invalidez establecida para el 17 de septiembre de 2001 en el dictamen núm. 175092 emitido por Suramericana S.A., calendado 9 de diciembre de 2017?; (ii) ¿Erró el juzgador de instancia al establecer que a la actora le asistía derecho al reconocimiento y pago de las mesadas pensionales causadas a partir del 1º de septiembre del año 2018?, y (iii) ¿El fallador de primer grado error al no declarar probado el medio exceptivo de prescripción?

**3. Fecha de estructuración de las patologías.** Para los fines correspondientes, no se discute que: (i) La aseguradora Suramericana S.A., mediante dictamen núm. 175092 del 9 de diciembre de 2017, calificó a Angélica María Morales Morales con diagnóstico de retardo mental leve, epilepsia y trastorno depresivo leve, determinando que su origen es común; y (ii) que su afiliación a ING Fondo de Pensiones, hoy AFP Protección S.A., se efectuó mediante el formulario núm. 9368714 del 28 de agosto de 2012, registrando un total de 416,71 semanas cotizadas a marzo de 2022, según historia laboral expedida el 8 de junio de 2022. (Expediente electrónico, PDF 05ContestaciónProtección, págs. 30 a 36). Tampoco es materia de apelación que la actora no padece una enfermedad crónica, congénita o degenerativa.

La controversia radica en la fecha de estructuración de la invalidez. La parte demandada no está de acuerdo con la determinada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, y sostiene que debió acogerse la establecida en el dictamen expedido por la aseguradora Suramericana S.A., esto es, el 17 de septiembre de 2001, y no el 31 de marzo de 2017. Alega que, de haberse acogido la fecha indicada por la aseguradora previsional, el juez de primera instancia habría concluido que no se cumplía con el mínimo de semanas cotizadas requerido para acceder a la pensión de invalidez, conforme a lo dispuesto en la Ley 860 de 2003.

Para abordar el caso, es necesario tener en cuenta que, según lo dispuesto por el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012 —el cual modificó el artículo 41 de la Ley 100 de 1993— se estableció un procedimiento especial para determinar la pérdida de capacidad laboral de una persona. Asimismo, se otorgó competencia a las entidades adscritas al sistema de

seguridad social, o directamente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, cuando la persona interesada así lo solicite. En este caso, dichas entidades actúan como peritos, conforme a lo previsto en el artículo 1 del Decreto 1352 de 2013, compilado en el Decreto 1072 de 2015, con el fin de emitir una valoración técnica y científica, siguiendo los criterios establecidos en el Manual Único de Calificación de Invalidez.

El artículo 41 de la Ley 100 de 1993 dispone que el estado de invalidez debe ser determinado con base en el Manual Único para la Calificación de Invalidez vigente al momento de la valoración. Dicho manual establece los criterios técnicos de evaluación que permiten calificar la imposibilidad del afectado para desempeñar su labor, debido a la pérdida de su capacidad laboral. En consecuencia, las entidades competentes para efectuar, en primera instancia, la calificación del grado de invalidez, el origen de la contingencia y la fecha de estructuración —como Colpensiones, las ARL y las EPS— están obligadas a aplicar estrictamente lo dispuesto en dicho instrumento técnico.

No obstante, aunque el dictamen de pérdida de capacidad laboral constituye, por regla general, la prueba conducente para determinar el grado de invalidez de una persona, es preciso advertir que, de manera reiterada, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado —como lo hizo en sentencia del 25 de mayo de 2005, radicado 24223, y reiteró en la providencia SL18016 del 6 de diciembre de 2016— que, si bien los falladores de instancia gozan de libertad para valorar las pruebas conforme a lo dispuesto en el artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., cuando lo hacen respecto de un medio probatorio como el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, este debe ser acogido con observancia perentoria, salvo que otras pruebas aportadas al proceso ofrezcan una mayor o mejor convicción, por corresponder a la verdad que emerge del debate probatorio.

Igualmente, se ha establecido que el juzgador puede apartarse de la calificación de invalidez proveniente de las juntas, "*...porque exhiba una equivocación grave o porque los razonamientos del perito encierren una infracción legal...*" (CSJ SL3090-2014); sin embargo, para ello debe sustentarse en otras pruebas que le ofrezcan una mayor convicción, no pudiendo tasar arbitraria ni inconsultamente el estado de invalidez.

En concordancia con lo anterior, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 232 del C.G.P., según el cual el juez deberá apreciar el dictamen pericial conforme a las reglas de la sana crítica, considerando su solidez, claridad, exhaustividad, precisión, la calidad de sus fundamentos y las demás pruebas que obren en el proceso.

Con los anteriores basamentos jurídicos y jurisprudenciales, estima la Sala que la conclusión del a quo resulta acertada, toda vez que, durante el curso del proceso, se dispuso que la Junta Regional de Calificación de Invalidez, actuando como perito, rindiera el correspondiente dictamen. En cumplimiento de dicha orden, esta entidad, mediante el dictamen No. 1010177815 – 6338 del 15 de junio de 2024, luego de realizar el examen físico y de analizar los antecedentes clínicos allegados, emitió el dictamen pericial respectivo.

Entre los antecedentes revisados se encuentran: el Informe de Evaluación de Aprendizaje de la Fundación Liga Central Contra la Epilepsia del 22 de abril de 2002; las valoraciones en Dermatología del Policlínico del Olaya del 23 de septiembre de 2005; consultas en Neurología del 11 de marzo y 19 de diciembre de 2009; Oftalmología Virrey Solís del 30 de septiembre de 2009; Psiquiatría a cargo del Dr. Cristian Muñoz Morales del 15 de octubre de 2010; hospitalización en la Clínica Nuestra Señora de la Paz el 31 de marzo de 2017; pruebas neuropsicológicas del 8 de junio de 2017; valoraciones psiquiátricas y

neurológicas posteriores entre los años 2017 y 2024, incluyendo instituciones como la Clínica Nuestra Señora de la Paz, IPS Emmanuel, Biomab y Cafam.

Con base en dichos antecedentes y los exámenes clínicos practicados, la Junta concluyó que la actora presenta los siguientes diagnósticos: G409 (epilepsia tipo no especificado), E039 (hipotiroidismo no especificado) y F331 (trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente), todos catalogados como de origen común. Tales patologías determinaron una pérdida de capacidad laboral del 52%, con fecha de estructuración del 31 de marzo de 2017.

La Dra. Ana Lucía López Villegas, ponente del acto calificadorio, detalló la valoración realizada el 24 de noviembre de 2023 de la paciente, una mujer de 35 años, con antecedentes de una familia disfuncional y episodios convulsivos desde temprana edad, tratados de manera irregular debido a problemas familiares y falta de recursos. Indicó que no se cuenta con una historia clínica completa, pero se determinó que a los 13 años inició tratamiento en la Liga contra la Epilepsia, y desde 2009 recibió seguimiento regular por parte de neurología. Se diagnosticó epilepsia, retraso mental leve, trastornos de comportamiento y depresión. En 2017, la paciente fue hospitalizada por un episodio depresivo moderado y continuó el tratamiento para epilepsia y depresión. A partir de 2010, se diagnosticó trastorno afectivo bipolar, que en 2017 cambió a trastorno depresivo, y en 2024 se restableció el diagnóstico de trastorno afectivo bipolar.

En cuanto a la calificación de discapacidad aplicó el Decreto 1507 de 2014; además, destacó que se asignó una fecha de estructuración de la invalidez para el 31 de marzo de 2017, cuando se logró sustentar o documentar en la historia clínica de psiquiatría el diagnóstico de un trastorno depresivo moderado, el cual, con tratamiento regular, como se había mencionado, persistía hasta la fecha en que se valoró. Este diagnóstico es el que más contribuye a la pérdida de capacidad laboral, sumado a las que ya se habían determinado por la discapacidad intelectual (20%) y el hipotiroidismo, lo que resulta en la pérdida total de capacidad laboral y ocupacional.

Precisó que los conceptos médicos de pediatría deben ir acompañados de los paraclínicos y de la historia clínica, pues se requieren pruebas cognitivas y una valoración especializada por neurología o neuropediatría. Sostuvo que la fecha de estructuración debe sustentarse conforme al Decreto 1507 de 2014. Asimismo, manifestó que dicha fecha fue determinada con base en la historia clínica y los estudios paraclínicos relacionados con las patologías diagnosticadas y su evolución. A partir de estos elementos, se estableció el momento en que la actora adquirió la pérdida de capacidad laboral, conclusión que surge de los diagnósticos clínicos y su respectiva documentación.

Indicó que, si bien la actora presentaba desde la niñez antecedentes de epilepsia y retraso mental, con cambios en el comportamiento y el estado de ánimo que evolucionaron hacia un trastorno depresivo, todo esto ya estaba documentado en la historia clínica. Preciso que el primer diagnóstico psiquiátrico data del año 2010, cuando se identificó inicialmente un trastorno afectivo bipolar; sin embargo, no hubo continuidad en el tratamiento ni en los controles médicos.

Fue a partir de la hospitalización ocurrida el 31 de marzo de 2017 que se estableció un diagnóstico de trastorno depresivo moderado, situación que requirió internación, y desde entonces se observa un seguimiento periódico. En junio de 2017 se practicaron pruebas neuropsicológicas, mediante las cuales se confirmó una capacidad intelectual límite. En la misma fecha se registra un control de neurología, y desde abril y septiembre de 2018 se identifican controles regulares en psiquiatría. Solo desde ese momento se cuenta con un

seguimiento especializado continuo y un diagnóstico estable, que se mantiene hasta la actualidad.

Agregó que el compromiso ha sido siempre de carácter moderado, y de acuerdo con el capítulo 13 del manual de calificación, el diagnóstico de trastorno depresivo moderado otorga un puntaje del 40%. Este, sumado a la discapacidad intelectual (capacidad cognitiva límite) y al hipotiroidismo, determina un nivel de deficiencia cuyas repercusiones en los distintos roles funcionales superan el 50% de pérdida de capacidad laboral.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, resulta evidente que, dentro del presente juicio, debe otorgarse valor probatorio a la experticia rendida, la cual contradice el dictamen proferido por la aseguradora Suramericana S.A. Si bien dicho dictamen no fue controvertido ante las Juntas de Calificación de Invalidez por la actora, en los términos del artículo 142 del Decreto 019 de 2012 —norma que sirvió de fundamento para negar la pensión solicitada—, el juez, haciendo uso de su facultad oficiosa consagrada en el artículo 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en el parágrafo 3° del artículo 4° del Decreto 1352 de 2013, decidió remitir el expediente médico a la Sala 3 de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá.

Dicho parágrafo proscribía la posibilidad de remitir nuevamente a la demandante ante la misma Junta que profirió "*(...) el dictamen demandado*" y, adicionalmente, faculta al juez para remitir a la afiliada a una junta diferente, o incluso a "*(...) una universidad, a una entidad u organismo competente en el tema de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral*", a fin de que se realice la respectiva experticia. El Juez decidió enviar el expediente médico a la Junta Regional, quien, con base en la historia clínica de la paciente, el tratamiento médico recibido y sus roles ocupacionales, evaluó el estado de invalidez conforme a los parámetros exigidos por el Decreto 1507 de 2014, y determinó una fecha de estructuración siguiendo los criterios del Manual Único de Calificación de Invalidez. Esta fecha corresponde para la Sala al momento en que la paciente perdió el grado o porcentaje de su capacidad laboral u ocupacional como consecuencia de las patologías diagnosticadas desde su niñez, pero que, con el tiempo, evolucionaron y dejaron secuelas.

Tales conclusiones se encuentran debidamente soportadas en la historia clínica desde el año 2017, razón por la cual las inferencias a las que arribó la Junta Regional de Calificación de Invalidez no resultan erróneas, ni conllevan a la pérdida de fuerza probatoria de su dictamen. Por el contrario, este fue producto del análisis integral de todo el historial clínico de la accionante, empleando la metodología establecida y brindando una explicación técnica, clara y detallada. En consecuencia, la Sala otorga mayor valor probatorio a dicha experticia, en detrimento del dictamen emitido por la AFP a través de su aseguradora, el cual sirvió de sustento para negar la pensión solicitada.

Y es que, si bien la historia clínica da cuenta de que la patología fue diagnosticada desde el año 2001 —fecha que fue tomada por la aseguradora como momento de estructuración de la invalidez—, para esta Sala dicho documento únicamente acredita la existencia de la enfermedad desde la infancia de la actora. Sin embargo, tal circunstancia, por sí sola, no permite concluir válidamente que el estado de invalidez se estructuró en esa época, ya que no satisface los criterios previstos en el artículo 3° del Manual Único para la Calificación de la Invalidez, que define dicha fecha como el momento en que la persona pierde un grado o porcentaje de su capacidad laboral u ocupacional, con base en la evolución de las secuelas generadas por la enfermedad o accidente. Así las cosas, no es válido derivar que la pérdida de capacidad laboral se consolidó en el año 2001, pues ello desconoce el carácter progresivo de la patología y desatiende los criterios técnicos, los cuales, en este caso, permiten establecer la fecha de estructuración el 31 de marzo de 2017.

Dadas las anteriores consideraciones, se impone la confirmación de la sentencia en este punto objeto de apelación. Ello, por cuanto la parte demandada no controvierte que la actora acreditó el cumplimiento del requisito de haber cotizado al menos cincuenta (50) semanas dentro de los tres (3) años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez determinada por la Junta Regional de Calificación de la Invalidez, ni la existencia de una pérdida de capacidad laboral superior al cincuenta por ciento (50%), para ser acreedora al reconocimiento de la pensión de invalidez en los términos del artículo 39 de la Ley 100 de 1993.

**4. Causación de la pensión.** Según el último inciso del artículo 40 de la Ley 100 de 1993, esta pensión se reconocerá retroactivamente desde el momento en que se produjo el estado de invalidez. En el caso de autos, esto ocurre el 31 de marzo de 2017, fecha en la que se determinó la estructuración de la invalidez, según el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá – Cundinamarca.

**5. Disfrute de la pensión de invalidez.** Aduce la censura que el juez de primera instancia incurrió en error al fijar como fecha inicial del reconocimiento de la prestación económica el 1.º de septiembre de 2018, correspondiente a la última cotización efectuada, sin tener en cuenta las incapacidades médicas otorgadas a la accionante.

De la simple lectura de las normas que se citan a continuación, resulta evidente la incompatibilidad entre la pensión de invalidez y el subsidio o auxilio por incapacidad temporal. Esta última prestación, prevista en el artículo 206 de la Ley 100 de 1993 y desarrollada por el artículo 28 del Decreto 806 de 1998, tiene como propósito suplir la pérdida de ingresos ocasionada por la afectación temporal de la capacidad para desempeñar el oficio o profesión habitual.

En igual sentido, los artículos 3.º del Decreto 917 de 1999 y 10 del Acuerdo 049 de 1990 establecen que un mismo afiliado no puede percibir simultáneamente dos prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social Integral por un mismo riesgo, toda vez que ello implicaría un doble pago, contrario a los principios de sostenibilidad y equilibrio financiero del sistema consagrados en la Constitución y en la normativa legal vigente.

En tal virtud, por regla general, la pensión de invalidez se reconoce a partir de la fecha en que se estructura la invalidez; sin embargo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL2420-2023, al traer a colación las providencias SL5170-2020, SL5576-2021, SL3913-2022 y SL4299-2022, precisó que:

*"La censura asevera que el Tribunal se apartó de la doctrina jurisprudencial vigente, en torno al momento a partir del cual se empieza a pagar la pensión de invalidez, cuando existen períodos de incapacidad continuos o discontinuos, porque esos tiempos, para el caso de la actora, habían sido únicamente a razón de 80 días; que por ese motivo era necesario conceder la prestación desde la fecha de estructuración del 50 % de PCL.*

*Sobre el punto, la Corte en la sentencia CSJ SL5170-2020, reiterada en las CSJ SL5576-2021 y CSJ SL3913-2022, en perspectiva de los artículos 40 de la Ley 100 de 1993 y 3º del Decreto 917 de 1999 precisó:*

*[...] cuando existen subsidios por incapacidad temporal con posterioridad a la fecha de estructuración del estado de invalidez, [...] las mesadas se comienzan a pagar, de forma retroactiva, desde la data de la estructuración, pero siempre que con posterioridad a ella no se hubieren reconocido subsidios por incapacidad, continuos o discontinuos, evento en el cual se pagará, pero a partir del momento en que expire el derecho a la última incapacidad.*

*Esa regla, por cuanto,*

[...] la definición de un estado de invalidez generalmente viene precedida de un proceso patológico incapacitante que sufre el trabajador [...], lo que explica que **el reconocimiento pensional deba hacerse, una vez se extingue la última incapacidad temporal, quedando prohibida la alternancia, concurrencia o subsistencia de estas dos prestaciones dentro de un mismo período, así se declare que el hecho invalidante existe desde una fecha anterior al período en que se pagó la incapacidad temporal.**

[...] téngase en cuenta que dentro del proceso incapacitante pueden existir períodos cortos e intermitentes de recuperación o mejoría de la salud del trabajador, durante los cuales la acción protectora de la seguridad social cesa para dar paso a las obligaciones remunerativas a cargo del empleador o a los ingresos que perciba el trabajador independiente, períodos en los cuales no se activa la protección de la seguridad social y, en consecuencia, no se pagan las dichas prestaciones.

Ahora bien, en la decisión CSJ SL4299-2022, la Corporación puntualizó que «[...] dicha línea interpretativa [...] **tiene excepción** [...]», porque no resulta aplicable para los casos en los que «no se constata que existió un proceso incapacitante temporal intermitente», el reclamante no contó con «la acción protectora de la seguridad social [...] o hubiese recibido ingresos como trabajador dependiente o independiente» y, por tanto, «[...] **no se cruzan los subsistemas de salud y pensiones**, [porque el actor] no estuvo cotizando a este último sistema [...], no siendo predicable la incompatibilidad».

En efecto, en esa oportunidad la Sala concedió la pensión de invalidez desde la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral correspondiente (21/06/2012), descontando las mesadas para los períodos en los que el demandante había recibido incapacidad, así:

<b>Inicio</b>	<b>Fin</b>	<b>Concepto</b>
21/06/2012	19/08/2015	Mesada
20/08/2015	01/11/2015	Incapacidad
02/11/2015	13/11/2015	Mesada
14/11/2015	12/03/2016	Incapacidad
13/03/2016	En lo sucesivo	Mesada

Memora la Corte con precisión, lo anterior, para acentuar que el entendimiento correcto de los artículos 40 de la Ley 100 de 1993 y 3° del Decreto 917 de 1999, genera una **regla general** según la cual, **la pensión de invalidez se reconoce a partir de la fecha de estructuración de la invalidez y, dos excepciones**, aplicables a aquellos casos en los cuales, el afiliado ha disfrutado de incapacidades médicas continuas o discontinuas con posterioridad a esa data, a saber:

1) el **pago de la prestación se realizará a partir de la última de las incapacidades**, en el caso en que el reclamante, entre la fecha de estructuración de la invalidez y de la última incapacidad, se encuentre aportando tanto al subsistema pensional como al de salud.

2) el **pago de la prestación se realizará a partir de la fecha de estructuración de la invalidez descontando las incapacidades** que se hubieren presentado entre esa fecha y la última de las licencias concedidas, sí y solo sí en ese interregno el afiliado no aportó al subsistema pensional.”

En consecuencia, la citada Corporación trazó una línea jurisprudencial según la cual, como regla general, la pensión de invalidez se reconoce desde la fecha de estructuración de la invalidez, salvo en dos excepciones: (i) cuando el afiliado cotizó a salud y pensión hasta la última incapacidad, el pago se inicia desde esta; y (ii) si no cotizó a pensión en ese lapso, el pago se reconoce desde la fecha de estructuración, descontando las

incapacidades posteriores. Tal posición fue acogida por la Corte Constitucional en la sentencia T-563 de 2023.

Bajo ese contexto, se observa que la fecha de causación de la prestación económica corresponde al 31 de marzo de 2017, fecha para la cual la actora presentó las siguientes incapacidades médicas (Expediente electrónico, PDF 05ContestaciónProtección, págs. 39):

**CERTIFICADO DE INCAPACIDADES**

**nuev  
eps**  
NIT.900156264

Nueva EPS S.A. certifica que la persona relacionada a continuación, luego de efectuar el proceso establecido de transcripción, cue los siguientes registros de incapacidad.

Nombre Afiliado: ANGELICA MARIA MORALES MORALES  
 Tipo y Número de identificación : CC 1010177815

Número Incapacidad	Contingencia	Fecha Inicial	Fecha Final	Diagnóstico	Días Otorgados	Días Autorizados	Tipo identificación Aportante	Número identificación Aportante	Nombre Aportante	IBL
0001775598	ENFERMEDAD GENERAL	17/09/2014	18/09/2014	G439	2	0	NT	900676525	HANDAG RIDERS S A S	\$0
0003530845	ENFERMEDAD GENERAL	31/03/2017	11/04/2017	F321	12	10	NT	900676525	HANDAG RIDERS S A S	\$738,000
0003530865	ENFERMEDAD GENERAL	18/04/2017	04/05/2017	F321	17	17	NT	900676525	HANDAG RIDERS S A S	\$738,000

Como se observa la demandante recibió pago de incapacidades laborales con posterioridad a la fecha de estructuración de la invalidez, esto es, hasta el 4 de mayo de 2017, sin que haya demostrado —o al menos no obra en el proceso— que se le haya concedido otro auxilio por este concepto con posterioridad. Adicionalmente, se observa en la historia laboral emitida por AFP Protección S.A. (expediente electrónico, PDF 05ContestaciónProtección, pág. 35) que, para dicha fecha, la actora se encontraba cotizando al sistema de seguridad social:

**Historia Laboral**
**Protección232**

Fecha de generación: 08/06/2022

2019/03	\$828,116	\$95,235	30	PROTECCION	Necesita tu aprobación <input type="checkbox"/>
2019/04	\$828,116	\$95,235	30	PROTECCION	Necesita tu aprobación <input type="checkbox"/>

Debe resaltar la Sala que, si bien no se allegó certificación expedida por la Nueva EPS que acredite la cotización al subsistema de salud, dicha afiliación es obligatoria en los términos del artículo 17 de la Ley 100 de 1993. Por ende, se tiene por acreditado que la actora se encuentra comprendida dentro de la primera hipótesis señalada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL4299-2022; en consecuencia, el pago de la prestación económica debe efectuarse a partir de la última de las incapacidades laborales, esto es, desde el 5 de mayo de 2017.

Ahora bien, dado que el fallador de primera instancia señaló como fecha de causación de la prestación económica el 1º de septiembre de 2018, sin atender la línea de pensamiento fijada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expuesta con anterioridad, se mantendrá incólume dicha determinación, con el fin de no quebrantar el principio constitucional de *non reformatio in pejus*, según el cual el juez de segunda instancia no puede agravar la situación jurídica del apelante único.

**6. Excepción de prescripción.** Los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establecen un término de tres años para iniciar la acción, contados a partir de la exigibilidad de la obligación, el cual puede interrumpirse mediante la presentación de la reclamación por escrito. En el sub examine, la pensión de invalidez se hizo exigible el 1º de septiembre de 2018, por tanto, la obligación de exigir las mesadas pensionales surge a partir de esa misma fecha.

En el expediente obra reclamación de la prestación económica efectuada el 27 de abril de 2018 (expediente electrónico, PDF 01DemandaAnexos, págs. 32 y 33), la cual fue resuelta el 24 de agosto del mismo año, reconociendo el derecho (expediente electrónico, PDF 01DemandaAnexos, pág. 37). Sin

embargo, el 29 de agosto de 2018, la AFP Protección S.A. cambió su determinación y se abstuvo de reconocer la prestación (expediente electrónico, PDF 01DemandaAnexos, págs. 38 y 39).

Posteriormente, el 4 de febrero de 2019, la actora solicitó la reconstrucción de su historia laboral con el fin de acreditar el tiempo necesario para el reconocimiento del derecho pensional (expediente electrónico, PDF 01DemandaAnexos, pág. 46). El 14 de febrero de 2019, la entidad demandada ratificó la negativa frente a la prestación económica solicitada (Expediente electrónico, PDF 01DemandaAnexos, pág. 47).

Por tanto, el fenómeno prescriptivo se interrumpió con esta última solicitud y su respectiva respuesta, y no con la reclamación inicial, toda vez que esta última fue presentada con anterioridad a la causación de la pensión de invalidez. Ahora bien, como la demanda fue presentada el 30 de junio de 2021 (expediente electrónico, PDF 01DemandaAnexos, pág. 173), es claro que no operó el fenómeno de la prescripción, puesto que no transcurrió el término previsto en los artículos antes citados.

Así las cosas, se concluye que ninguna mesada pensional se encuentra afectada por la excepción de prescripción, tal como acertadamente lo determinó el a quo.

**7. Llamamiento en garantía.** Sostuvo la censura que, en el evento de acceder al reconocimiento de la pensión de invalidez a favor de la demandante, se tenga en cuenta la póliza suscrita con Seguros Bolívar S.A., vigente entre el 1º de enero de 1999 y el 1º de enero de 2003.

La Administradora de Fondos de Pensiones anexo al escrito de contestación de la demanda solicitud de llamamiento en garantía a Seguros Bolívar S.A., con el fin de que, en caso de que el juez ordene el reconocimiento de la pensión de invalidez, dicha aseguradora sea condenada al pago de la prestación económica. Para tal efecto, allegó copia de la póliza núm. 5030000001101, expedida por la aseguradora mencionada a favor de AFP Davivir hoy AFP Protección S.A. Adicionalmente, la aseguradora aportó el contrato de seguro núm. 6000-0000014-01, expedido a favor de ING Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías S.A., hoy AFP Protección S.A., con fecha 30 de marzo de 2012.

Examinadas las pólizas, se establece que uno de los riesgos amparados corresponde a la "Suma Adicional por Pensión de Invalidez", en beneficio de los afiliados al fondo de pensiones. La vigencia de la primera de ellas se extendió del 1.º de enero de 1999 al 1.º de enero de 2003, y la de la segunda, del 31 de marzo de 2012 al 31 de marzo de 2013. El amparo procede siempre que la invalidez tenga origen en riesgo común, ocurra dentro del periodo de vigencia de la póliza, y el afiliado reúna los requisitos legales para acceder a la pensión.

En consecuencia, conforme con lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley 100 de 1993, según el cual, en el régimen de ahorro individual con solidaridad, la pensión de invalidez también se conformará con la suma adicional necesaria para completar el capital que financie su monto, a cargo de la aseguradora contratada para tal efecto, se concluye, como lo sostuvo la llamada en garantía en sus alegatos de conclusión, que si bien el contrato de seguro ampara dicho riesgo, la invalidez no ocurrió dentro de la vigencia de las pólizas, esto es, toda vez que tuvo lugar el 31 de marzo de 2017. Por tanto, resulta claro que el juez de primera instancia no incurrió en error al considerar que la aseguradora no debía asumir el riesgo derivado de las condenas relacionadas con la prestación económica reconocida a la actora, motivo por el cual se confirmará su decisión en su integridad.

**8. Costas en segunda instancia.** Se imponen a cargo de la parte demandada y a favor de la demandante y la llamada en garantía, por no haber prosperado el recurso de apelación interpuesto, conforme a lo previsto en el artículo 365 del C.G.P.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 12 de febrero del 2025, por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en esta instancia en favor de la actora y Seguros Bolívar S.A. y a cargo de AFP Protección S.A. Las de primera instancia se confirman.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,

**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada

(Acepta impedimento)

**CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR**  
Magistrado

**CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ**  
Magistrada

### AUTO PONENTE

Costas en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor de la actora y a cargo de AFP Protección S.A. en la suma de \$2.000.000.

Costas en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor de Seguros Bolívar S.A. y a cargo de AFP Protección S.A. en la suma de \$2.000.000.

**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**  
Magistrada