

República de Colombia  
**Tribunal Superior de Bogotá**  
Sala Segunda de Decisión Laboral

**DAVID A. J. CORREA STEER**

**Magistrado Ponente**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL** promovido por **VÍCTOR HUGO FAJARDO VARGAS** contra **ASHE S.A.**

**EXP. 11001 31 05 024 2018 00445 01.**

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veintidós (2022).

En la fecha señalada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto n.º 806 de 2020, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., integrada por los Magistrados ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y DAVID A. J. CORREA STEER, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación instaurado por el demandante contra la sentencia proferida el 23 de abril de 2021, por el Juzgado 24 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., y dictar la siguiente,

**SENTENCIA**

## I. ANTECEDENTES

El demandante pretendió que se declare la existencia de un vínculo laboral con Ashe S.A.S. como consecuencia del contrato a término indefinido vigente entre el 19 de marzo de 2003 y el 4 de agosto de 2016, lapso durante el cual ejerció el cargo de ejecutivo de venta con una remuneración consistente en un básico de \$689.455 más comisiones por venta y recaudo cuyo porcentaje incrementaba de acuerdo con unas metas establecidas, y que el empleador adeuda comisiones, prestaciones sociales y aportes a pensión; en consecuencia, solicitó que se condene a la demandada al pago indexado de las comisiones efectivamente logradas por el recaudo durante los años 2014 a 2016, por la venta de productos no sometidos al IVA y a las que la demandada descontó dicho impuesto, más las comisiones por recaudo entre mayo, junio y julio de 2016 recaudadas con posterioridad al despido; el valor correspondiente al reajuste de la prima de servicios, cesantías y vacaciones de los años 2014, 2015 y 2016, y la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (f.º 3-10).

Como fundamento relevante de sus pretensiones, expuso que fue contratado por la sociedad Ashe S.A.S. el 19 de marzo de 2003, mediante contrato a término indefinido para desempeñar labores como ejecutivo de ventas; como remuneración se pactó un básico de \$150.000 más comisiones recaudo y bonificación por ventas, cuyo porcentaje incrementaba en razón a los topes establecidos y auxilios de rodamiento y de celular; el salario básico fue incrementado anualmente hasta alcanzar en el 2016, la suma de \$689.455; durante los años 2014 a 2016, el empleador al momento de liquidar las comisiones, descontaba de los valores recaudados el impuesto a las ventas de productos que no eran sujetos de dicho gravamen.

Adujo, que para mayo de 2016, se le impuso una meta de recaudo de \$702.000.000, incluyendo en ella, el cobro de una cuenta

a cargo de la empresa Rasgo y Color, que había sido enviada a cobro coactivo, de manera que, considera que se le trasladó como trabajador la pérdida, y la empresa le impidió que recibiera valor alguno por concepto de comisiones; en el mes de junio de 2016, se presentó la misma situación, y ante su reclamo, el empleador le comunicó que dejaría de trasladar el 67,5% de la presunta pérdida de la cartera en cobro coactivo; entre el 1.º y el 4 de agosto de 2015, recaudó a través de cheque, la suma de \$115.953.600, correspondiente al pago de 2 ventas realizadas a la papelería La Ocasión S.A.S., y fue despedido el 4 de agosto de 2016, liquidándose sus prestaciones sociales pero sin incluir el pago de las comisiones de recaudo comprendidas entre el 1.º de mayo y agosto de 2016, ni el valor de la comisión causada con ocasión a las ventas por él realizadas y cuyo pago percibió la empresa, con posterioridad a su despido (f.º 10-22).

## **II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La demanda se admitió el 24 de agosto de 2018, ordenándose su notificación y traslado a la demandada (f.º 91), quien contestó con oposición a todas y cada una de las pretensiones bajo el argumento de que las comisiones fueron debidamente canceladas según las políticas de la empresa y propuso como excepciones de fondo las de cobro de lo no debido, buena fe de la compañía demandada, mala fe del demandante, prescripción y compensación (f.º 122-123).

## **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 24 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia del 23 de abril de 2021, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido; en consecuencia, absolvió a Ashe S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra e impuso costas a cargo del demandante. Adicional a ello, ordenó la entrega de un depósito

judicial en favor de este último por \$131.652.

Para arribar a esta conclusión, indicó respecto del reajuste de las comisiones, que el demandante no cumplió con su carga probatoria, pues la única prueba de lo recaudado por él en los años 2014, 2015 y 2016, es la relación de las facturas de venta del demandante, sin que dicho documento hubiese sido cuestionado por la parte actora y sin que en este se evidencie la deducción del gravamen aducido, y por el contrario, se verificó que por dicho concepto se no se consignó ningún valor.

Sostuvo, que si bien en el interrogatorio de parte absuelto por la demandada, y en los testimonios de la Gerente Comercial y el Jefe de Tecnología, se aceptó que para el año 2016, se detectó un error en el software que calcula el monto de las comisiones, descontando el valor del IVA en el papel periódico; dichas manifestaciones, no son suficientes para determinar de manera particular y concreta sobre qué facturas, y de qué cuantía fue la inconsistencia. Ello, aunado a que la demandada consignó a órdenes del juzgado el valor de las inconsistencias presentadas por el año 2016, por lo que dispuso la entrega al demandante de dicho título de depósito judicial.

Frente a las comisiones insolutas por los recaudos realizados durante la relación laboral y los que se materializaron luego de la terminación de dicho vínculo, indicó que si los recaudos de las mercancías vendidas no se efectúan por la gestión directa del trabajador como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo, no hay lugar a comisión alguna por cuanto estas constituyen una retribución al servicio personal que en este caso no fue prestado, pues de la venta efectuada a la papelería La Ocasión, el demandante entregó un cheque posfechado que no se hizo efectivo, pues el pago fue realizado en efectivo con posterioridad al despido del demandante, y el valor de la venta realizada a la empresa Rasgo y Color, no pudo ser recuperado por el actor.

#### IV. RECURSO DE APELACIÓN

El demandante, apeló bajo el argumento de que en la reciente jurisprudencia y las disposiciones del Código General del Proceso, en virtud de los principios de la carga dinámica de la prueba y la solidaridad de la prueba, la carga de probar es trasladada al demandado cuando es muy difícil para el demandante acceder a ella. Para este caso, es a la demandada a quien corresponde la carga probatoria, pues difícilmente podría el actor acreditar las sumas pagadas, más cuando es aquella quien guarda celosamente los documentos relativos a la contabilidad de la empresa.

Aseguró, que existe prueba de confesión respecto del descuento del IVA de los productos que no eran objeto del gravamen a las comisiones que percibía para los periodos 2014 a 2016, al admitir en el interrogatorio de parte que lo había hecho en uno de los periodos, tanto así que consignó a órdenes del Juzgado la cuantía que determinó para el periodo 2016. Por lo anterior, solicitó revocar para ordenar el pago de la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, dada la mala fe del empleador al realizar esos descuentos en el pago de las comisiones de sus trabajadores, práctica que solo corrigió con la presentación de la demanda.

Indicó, que la *a quo* fue inducida al error respecto de la pretensión segunda, toda vez que el cheque por \$115.953.610, fue entregado por él a la empresa dentro de la vigencia del contrato, y fue incluido dentro de la contabilidad de la empresa, así que si fue impagado o se llegó a algún acuerdo de pago con posterioridad, dicha situación no se puede trasladar al empleado, por no ser tarea suya la de iniciar acciones ejecutivas. Está probado que entregó el cheque dentro de la vigencia de la relación laboral, siendo obligación del empleador presentarlo para el pago e iniciar las acciones ejecutivas,

en caso de impago. En ese sentido, la primera instancia dio una interpretación muy benigna a los intereses del demandado y desconoció los artículos 717 del Código de Comercio, y 4.º de la Ley 75 de 1916.

Agregó, que entre el mes de mayo de 2016, realizó unas ventas por \$415.812.545, y recaudó para el mismo período la suma de \$376.875.308, cumpliendo la cuota de ventas y recaudo asignadas para ese mes en un porcentaje superior al 100%; de tal manera, que tenía derecho a recibir la suma de \$6.335.404 por haber obtenido un recaudo del 100.5% de la cuota de cartera. Argumentó, que la primera instancia desconoció la prueba documental de folio 86, que acredita que él envió la obligación de Rasgo y Color a cobro jurídico, por lo que no podía castigársele con la pérdida de su salario, pues una vez remitido a cobro jurídico, la obligación del trabajador cesaba, no obstante, se siguieron incluyendo en la cartera del trabajador impidiéndole comisionar.

Insistió, en que la actuación del demandado se encuentra enmarcada por la mala fe, al descontar de las comisiones de los productos que no tenían IVA, siendo esta, una práctica común que se corrigió solo con ocasión de esta demanda; así como trasladar al trabajador una pérdida, para recuperar la empresa parte de lo perdido y a la finalización del contrato no cancelarle las comisiones por las ventas y recaudos inequívocamente realizados. Por lo anterior, solicitó condenar al pago de la indemnización moratoria.

## **V. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo consagrado en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala tendrá como problema jurídico establecer si hay derecho al reajuste de las comisiones de los años 2014 a 2016, si se vulneraron los derechos como trabajador del demandante al incluir dentro de la meta de recaudo de mayo de 2016, una factura remitida a cobro jurídico; y si

hay lugar o no, al pago de comisiones por facturas cuyo recaudo se dio con posterioridad a su retiro de la empresa. De responderse afirmativamente alguno de los anteriores cuestionamientos, la Sala se adentrará a evaluar la procedencia de la indemnización moratoria.

No es materia de debate, que Víctor Hugo Fajardo Vargas laboró al servicio de la demandada entre el 19 de marzo de 2003 y el 4.º de agosto de 2016, ejerciendo el cargo de ejecutivo de ventas, tal como lo admitió la demandada en el escrito de contestación y como se encuentra acreditado con el contrato de trabajo y la carta de despido adosados al expediente (f.º 26 y 36).

Para resolver, es preciso recordar que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 14 de la Ley 50 de 1990, dispone que constituye salario *“no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”*.

No existe controversia tampoco, respecto al carácter salarial de las comisiones canceladas al actor, cuyo salario estaba integrado, conforme lo dispuesto en el contrato de trabajo, por un básico de equivalente a \$800.000 durante los primeros 3 meses y en adelante, a \$150.000, más las comisiones estipuladas por la compañía (f.º 32).

La disputa, radica en la liquidación y pago de las comisiones causadas en los años 2014 a 2016, por considerar la parte actora que para esos años la demandada realizó deducciones por concepto de IVA a valores generados por la venta de elementos que no causan dicho gravamen, previo a la liquidación de las comisiones que le serían pagadas. Asimismo, existe controversia respecto de la causación y pago de la comisión por la venta, y el cheque recaudado de la papelería La Ocasión S.A.S. en el mes de agosto de 2016, y en

torno a la causación y pago de comisiones por ventas realizadas por el actor y cuyo recaudo fue efectuado con posterioridad al despido del trabajador.

Conforme se observa a folio 34, en el que obra la política de compensación de ventas, las comisiones en la empresa demandada se causan *“únicamente sobre el recaudo de acuerdo con el % de cumplimiento de la cuota establecida mensualmente”*, según la tabla allí establecida. También, se indica que se pagará una bonificación por cumplimiento mensual del presupuesto de ventas, acorde con la otra tabla allí determinada. De igual manera, en el literal D. del documento se instituyó una tabla de descuento de las comisiones según el número de días del vencimiento en la cobranza de las facturas, a partir del día 31 de mora.

En lo que respecta a la indebida liquidación de las comisiones causadas por el descuento del IVA a productos que no lo tenían, previo a la liquidación, encuentra la Sala acertada la conclusión de la *a quo* en torno a la ausencia de prueba alguna que acredite dicha circunstancia, pues entre los documentos aportados por el demandante se encuentra la relación de facturas por ítem, en donde se ve que para los productos que no son objeto del impuesto a las ventas, concretamente el papel periódico, no se realiza ningún descuento por parte de la demandada.

Ahora bien, el señor Alfredo Hoyos, Jefe de Tecnología en Ashe S.A.S., explicó que para el año 2016, se presentó un error en el sistema utilizado para la liquidación de las facturas, error que se ocasionó por la inclusión de un nuevo documento que el sistema no reconocía como facturas, el cual fue detectado y corregido gracias a la revisión de las facturas que se realizó con ocasión de esta demanda, dejando en claro que, para la liquidación las comisiones de los años 2014 y 2015, dicho error no se presentó. En el mismo sentido, la representante legal de la empresa demandada refirió que al realizar

la revisión del sistema, se encontró un error en la liquidación de las comisiones del actor para el año 2016, debido a que el cambio de razón social de la misma, llevó a una nueva numeración en las facturas, por lo que alguna de ellas no fueron tomadas por el sistema, y que, por esa razón, la empresa consignó a órdenes del despacho, las sumas dejadas de percibir por el trabajador para el año 2016, por concepto de comisión.

Por lo anterior, no es posible derivar una confesión de lo manifestado por la representante legal, en los precisos términos aducidos por el apelante, pues expuso de manera clara y convincente las razones por las cuales se presentó el error en la liquidación de las comisiones del actor del año 2016, sin que de allí se pueda desprender que ocurrió lo mismo en 2014 y 2015, pues el yerro acaeció debido a un hecho puntual y específico, como es el cambio en la numeración de las facturas de la empresa. Siendo ello así, es claro que no existe prueba idónea que permita inferir válidamente que durante los años 2014 y 2015, se efectuó una indebida liquidación de las comisiones del actor, máxime cuando lo manifestado por la representante legal, fue reafirmado por el mencionado testigo, quien indicó de manera clara, precisa y detallada, las razones por las cuales le constó lo narrado.

Ahora bien, con respecto a la inclusión de la deuda de la empresa Rasgo y Color S.A.S. en las metas de recaudo del mes de mayo de 2016, la señora Yamileth Marín, Jefe de Administración Financiera, confirmó que dicha cartera no pudo ser recaudada por la empresa, y que las metas mensuales de recaudo de los vendedores se conformaba por las facturas vencidas de las ventas que ellos mismos realizaban, fórmula que el demandante conocía y entendía, como quedó claro en su declaración, y con el mismo documento aportado por él con la demanda, ya reseñado. Asimismo, indicó la referida testigo, que las facturas permanecían para cobro durante un año a

cargo de los ejecutivos de venta, luego de lo cual pasaban a estudio para cobro jurídico.

Si bien a folio 86, se encuentra una carta remitida a Rasgo y Color S.A.S., donde indica que el estado de cuenta sería remitido al Departamento Jurídico, la realidad es que no existe constancia de que en efecto se hubiese ello hubiera ocurrido. De hecho, conforme lo indicado por Andrés Felipe Buriticá, Director Regional, la obligación nunca fue remitida a cobro coactivo por cuanto el análisis jurídico evidenció que no existía viabilidad jurídica para el cobro.

Así las cosas, teniendo en cuenta que, como se observa en la relación de recaudos por factura del año 2015, las facturas a la empresa Rasgo y Color S.A.S. fueron emitidas en noviembre y diciembre de ese año, para mayo de 2016, y según la política de la demandada no se había cumplido el plazo establecido para el cobro por parte del ejecutivo de venta. Además, obsérvese que para el mes de junio de 2016, el empleador argumentando el buen desempeño en ventas del actor, decidió eliminar parte de la deuda de Rasgo y Color S.A.S. de la meta de recaudo del actor.

Respecto del recaudo de las ventas de los últimos meses de trabajo del actor, esto es, los meses de mayo, junio y julio de 2016, es claro, como se dijo al inicio y tal como lo reconoció el demandante en el interrogatorio de parte, que las comisiones eran causadas en razón al recaudo efectivamente realizado. Ello se deduce, además, del documento contentivo de las políticas de ventas de la empresa anteriormente reseñado. En ese sentido, y al reconocer igualmente el actor, que las comisiones de las ventas reclamadas fueron percibidas por la compañía con posterioridad a su despido, es claro que no tiene derecho a la comisión por cuanto las ventas que para mayo, junio y julio de 2016, se encontraban pendientes de recaudo, fueron percibidas por el empleador en razón a la gestión de cobro que otros

ejecutivos de venta realizaron, y no por la actividad personal del demandante debido a su retiro de la empresa.

De vieja data, la Corte Suprema de Justicia tiene establecida la diferencia entre las comisiones por ventas y las comisiones por recaudo, en el sentido de que cuando el trabajador recibe comisiones por recaudo y los recaudos *“no se efectúan personalmente por éste como consecuencia de la terminación, justa o injusta del contrato de trabajo bien sea por decisión patronal o del trabajador no hay lugar a comisión alguna porque, se repite, éstas como elemento integrante del salario constituyen retribución del servicio personal”* (CSJ SL, 16 jun. 1989 rad. 2962, reiterada en la SL, 14 ago. 2012 rad. 37192 y SL5221-2021).

Finalmente, con relación a las ventas a la papelería La Ocasión S.A.S., y el recaudo de los dineros de dichas ventas mediante cheque, afirma la demandada que los cheques no generan comisión en tanto no constituyen el pago efectivo de la mercancía.

Al respecto, el artículo 882 del Código de Comercio dispone que *“La entrega de letras, cheques, pagarés y demás títulos-valores de contenido crediticio, por una obligación anterior, valdrá como pago de ésta si no se estipula otra cosa; pero llevará implícita la condición resolutoria del pago, en caso de que el instrumento sea rechazado o no sea descargado de cualquier manera.”* Así las cosas, era del resorte de la demandada acreditar dicha estipulación en la relación contractual con la empresa compradora, obligación probatoria que no cumplió, pues a voces del artículo 717 del Código de Comercio los cheques son esencialmente un medio de pago, pagadero a su presentación incluso si es posdatado.

En efecto, no obra en el expediente documento o prueba alguna de la que se derive la reseñada estipulación, encontrándose respecto de la relación comercial únicamente la copia del *“recibo provisional de caja”* y el cheque girado por la papelería La Ocasión S.A.S. (f.º 77), documentos de los que no se infiere nada respecto del efecto del pago mediante cheque.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SP14967-2016, refirió que: *“Si es verdad que entre la letra de cambio y el cheque existen semejanzas de forma, también lo es que existen diferencias de sustancia que configuran el segundo como un título distinto, con funciones propias y fines económicos y comerciales específicos. La letra de cambio es título de crédito, al paso que el cheque es un instrumento de pago, sustituto de la moneda, o “equivalente o sucedáneo de la misma” como con acierto lo calificó la Corte”*.

En ese sentido, la negociación que haya realizado la demandada con la compradora con posterioridad al pago, es un asunto que no afecta al demandante, pues el cheque es un título valor pagadero a la vista y como tal, constituye un medio de pago.

Ahora, es importante recordar que las comisiones de recaudo se cancelaban al actor conforme unas metas establecidas mensualmente por la empresa y que no acreditó cuál fue la meta dispuesta para el mes de agosto de 2016, en el cual el demandante recibió el cheque de la papelería La Ocasión S.A.S. por valor de \$115.853.600, como pago por la mercancía vendida. En ese sentido, no es posible establecer si dicho monto causaba comisiones, máxime cuando la señora Yamileth Marín, Jefe de Administración Financiera, fue clara en su testimonio al decir que aun teniendo en cuenta dicha suma, el actor no alcanzaba a comisionar en ese mes.

Por lo expuesto, la decisión de instancia será **confirmada** en su integridad. Sin costas en la alzada ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

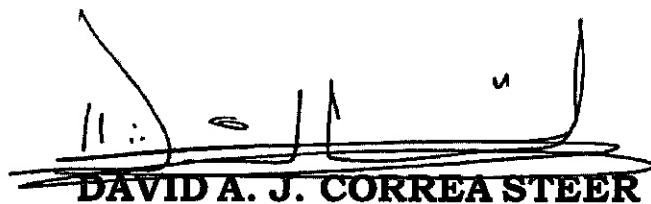
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 23 de abril de 2021, por el Juzgado 24 Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en la alzada ante su no causación.

**TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Los Magistrados,



**DAVID A. J. CORREA STEER**



**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**



**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA**



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Segunda de Decisión Laboral

**DAVID A. J CORREA STEER**  
**Magistrado Ponente**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL** promovido por **ARGEMIRO FIGUEROA BONILLA** contra la **UNIDAD ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES-U.G.P.P.**

**EXP. 11001 31 05 028 2019 00343 01**

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veintidós (2022).

En la fecha arriba señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto n.º 806 de 2020, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., integrada por los Magistrados, ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y DAVID A. J. CORREA STEER, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada U.G.P.P., contra la sentencia proferida el 13 de julio de 2021, por el Juzgado 28 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., y dictar la siguiente,

## **SENTENCIA**

### **I. ANTECEDENTES**

Pretendió el demandante, que se declare que prestó sus servicios para la extinta Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, por un término superior a 20 años, y que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1998-1999, suscrita el 15 de abril de 1999, entre su empleadora y el sindicato "SINTRACREDITARIO". Consecuencialmente, que se condene a la U.G.P.P. a reconocer y pagar su pensión de jubilación convencional desde el 30 de noviembre de 2012, data en la que cumplió 55 años de edad, indexando los salarios devengados en el último año de servicio con el IPC promedio nacional desde el 28 de junio de 1999 hasta el 30 de noviembre de 2012.

Sustentó sus pretensiones, en que laboró para la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero por un periodo superior a 20 años desde el 26 de abril de 1978 hasta el 27 de junio de 1999; que durante su último año de servicios, devengó un salario promedio mensual \$1.688.858; y que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1998-1999, según lo establece el Artículo 4.º de tal obra; adujo que cumplió los requisitos para adquirir dicha pensión convencional antes de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005, razón por la cual, debe recibir 14 mesadas al año.

Indicó, que cumplió 55 años de edad el 30 de noviembre de 2012 y que le solicitó a la U.G.P.P. el reconocimiento de dicha pensión el 30 de octubre de 2018, pero que ésta le fue negada (f.º 2-7).

### **II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

El Juzgado 28 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante auto del 18 de septiembre de 2019, admitió la demanda, ordenándose la notificación y traslado a la demandada (f.º 61).

**LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES-U.G.P.P.**, se opuso a todas y cada una de las pretensiones del actor. Adujo, que las solicitudes elevadas por el demandante son improcedentes, toda vez que el mismo no cumple con los requisitos para tener derecho al reconocimiento y pago de una pensión convencional suscrita entre la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero.

Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, improcedencia de intereses moratorios o indexación, falta de título y causa en la parte actora, buena fe e improcedencia de imposición de costas procesales (f.º 64 - 69).

**LA AGENCIA NACIONAL JURÍDICA DEL ESTADO**, fue notificada, pero guardó silencio (f.º 62).

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 28 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia de 13 de julio de 2021, declaró que el demandante tiene derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación convencional señalada en el Artículo 40 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente para los años 1998-1999, a partir del 30 de noviembre de 2012, con una mesada inicial por valor de \$2.649.805, esto es, por 14 mesadas al año. Adicionalmente, declaró parcialmente probada la excepción de prescripción propuesta por la demandada, respecto de las mesadas causadas con anterioridad al 11 de mayo de 2016.

En consecuencia, condenó a la U.G.P.P. a reconocer y pagar, a favor del demandante, una mesada pensional por el valor de \$3.062.588 a partir del 11 de mayo de 2016, con los correspondientes ajustes anuales. Así mismo, la condenó al reconocimiento y pago del retroactivo pensional causado desde el 11 de mayo de 2016 hasta la fecha en que éste sea incluido en debida forma en la nómina de pensionados, suma que deberá indexarse al momento que se efectúe el correspondiente pago. Finalmente, condenó en costas a la entidad demandada,

Indicó, que de conformidad con las pruebas arrimadas al proceso se acreditó que el demandante laboró al servicio de la extinta Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero, y esgrimió, que el demandante era beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en 1998-1999 entre la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero, y el Sindicato "SINTRACREDITARIO", como quiera que cumplió con el requisito establecido en su artículo 41, de haber cumplido 20 años de servicio continuo al servicio de la extinta Caja Agraria.

Respecto del monto de la pensión, arguyó que el artículo 41 de la Convención Colectiva, estableció que este sería del 75% del promedio de los salarios devengados durante el último año de servicios, incluyéndose los factores fijos y variables, por lo que determinó que al demandante le correspondía una mesada inicial de \$2.649.805.

Señaló, que conforme al criterio sentado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la pensión de jubilación convencional reconocida a partir de la expedición de la Constitución Política de 1991, debe ser actualizada conforme a la variación del I.P.C., certificado por el DANE de la última anualidad de la fecha de la pensión. Así, concluyó que el valor de la primera mesada pensional a reconocer al actor correspondía a \$3.062.588, y que a partir del 11

de mayo de 2016, se reconocerían 14 mesadas anuales para los reajustes respectivos, dado que la expedición del Acto Legislativo n.º 01 de 2005, no afectó el reconocimiento de la mesada 14 en el caso del demandante, ya que su causación se efectuó antes de la entrada en vigencia del mismo.

#### IV. RECURSOS DE APELACIÓN

La **UNIDAD ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES-U.G.P.P.**, al presentar su recurso de apelación, solicitó que fuera revocada la sentencia de primera instancia en su totalidad. Esgrimió, que se debe tener en cuenta lo dispuesto en el Acto Legislativo n.º 01 de 2005, y en la SU 555 de 2014, donde se estableció, que para poder acceder a tal derecho, se debía cumplir con todos y cada uno de los requisitos antes del 31 de julio de 2010; sin embargo, el demandante cumplió con los mismos hasta el 30 de noviembre de 2012, razón por la cual, no es adecuado acceder a sus pedimentos.

#### V. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo consagrado en el artículo 66A y 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala tendrá como problema jurídico, el verificar si al demandante le asiste o no, el derecho al reconocimiento y pago de la pensión de vejez convencional establecida en la Convención Colectiva de Trabajo 1998-1999.

En este asunto, no fue objeto de discusión que: **i)** el demandante nació el 30 de noviembre de 1957, por lo que cumplió los 55 años de edad el mismo día y mes de 2012 (f.º 57); **ii)** que se vinculó al servicio de la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero S.A., entre el 26 de abril de 1978 y el 27 de junio de 1999, y que el último cargo que ocupó fue el de Director III, Grado 09, en la Oficina de Mitú - Vaupés, como da cuenta la certificación laboral allegada (f.º 49); **iii)** y su

condición de beneficiario de la Convención Colectiva suscrita entre la Caja Agraria, y la organización sindical "SINTRACREDITARIO", esta es, la convención colectiva de trabajo 1998-1999 (f.º 10),

Así las cosas, frente a la pensión convencional solicitada en el presente caso, debe señalar ésta Sala de decisión, que la Convención Colectiva de Trabajo 1998-1999, en la que basa su derecho el demandante obra de f.º 10 a 39, con la respectiva constancia de depósito oportuno en los términos previstos en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo. El artículo 41 de la citada convención colectiva, referente a los requisitos para obtener la pensión de jubilación, consagra lo siguiente:

*"ARTÍCULO 41º. PENSIÓN DE JUBILACIÓN. REQUISITOS. A partir del dieciséis de enero de 1992, los trabajadores de la Caja Agraria, cuando cumplan veinte (20) años de servicio a la Caja, continuos o discontinuos, y lleguen a la edad de cincuenta (50) años las mujeres y cincuenta y cinco (55) años los varones, tendrán derecho a que la Caja les pague una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados durante el último año de servicios.*

*Con todo, quienes el dieciséis (16) de marzo de 1992 tuvieren dieciocho (18) o más años de servicio a la Caja, continuos o discontinuos, tendrán derecho a la pensión cuando cumplan cuarenta y siete (47) años de edad y veinte (20) años de servicio. Quienes hayan cumplido los requisitos anteriores para el ejercicio o disfrute de la pensión de jubilación deberán solicitar el reconocimiento de la respectiva prestación dentro de un término no superior a un (1) año contado a partir de la fecha de la firma de la presente Convención. Para quienes no hayan adquirido este derecho y cumplan los requisitos de edad y tiempo de servicio, igualmente deberán solicitar el reconocimiento de la respectiva prestación dentro de un término no superior a un (1) año contado a partir de la fecha en que cumplan los requisitos.*

*Si el trabajador no hace la expresa solicitud aquí prevista dentro de los términos señalados la pensión se registrará de la siguiente manera: a) Para las personas con cuarenta y siete (47) años de edad y veinte (20) años de servicio su pensión se registrará por las normas convencionales, es decir, a la*

edad de cincuenta (50) años las mujeres y cincuenta y cinco (55) años los varones,

b) Para los que se rijan por el régimen convencional, veinte (20) años de servicio, y cincuenta (50) años de edad las mujeres y cincuenta y cinco (55) años de edad los varones, su pensión se regirá por las normas legales vigentes.

El pago de las pensiones de jubilación de carácter convencional que la Caja haya reconocido o reconozca en el futuro, continuará haciéndose directamente por la entidad al Beneficiario.

Así mismo, la Caja se compromete a reconocer a los pensionados, de acuerdo con la Ley 4ª de 1966, los beneficios establecidos en dicha ley.

PARÁGRAFO 1º. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad de 55 años si es hombre y de 50 si es mujer, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad siempre que haya cumplido el requisito de veinte (20) años de servicios a la Institución (Resaltado por la Sala).

PARÁGRAFO 2º. El trabajador que el dieciséis (16) de marzo de 1992 haya cumplido 18 años o más de servicios continuos o discontinuos, que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad de los 47 años, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de veinte (20) años de servicios a la Institución.”

Respecto de la interpretación de la disposición transcrita, la Sala de Casación Laboral, en sentencia CSJ - SL526 de 2018, dispuso lo siguiente: “ 1) que se aplica a ex trabajadores de la disuelta y liquidada Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, esto es, a quienes a partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo de marras perdieron la condición de trabajadores activos; 2) que para la estructuración del derecho pensional se exige haberse prestado cuando menos veinte (20) años de servicio a la citada empresa; y 3) que el disfrute o goce de la prestación se produzca cuando se arriba por el ex trabajador a la edad de cincuenta (50) años, si se es mujer, y de cincuenta (55) años, si se es hombre.”

Frente a la edad pensional, en dicha oportunidad, nuestro órgano de cierre precisó, que ésta no se estableció como una exigencia concurrente con la calidad de trabajador activo de la empresa, sino como una condición para su exigibilidad, goce o disfrute.

En este orden, como no fue objeto de discusión que, para el 27 de junio de 1999, fecha en la que se desvinculó el actor de la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero S.A., tenía 21 años, 3 meses y 2 días laborados al servicio de ésta, es claro, que en ese momento adquirió el derecho pensional, y simplemente quedó a la espera de cumplir los 55 años de edad para hacerlo exigible, hecho este, que aconteció el 30 de noviembre de 2012.

Ahora bien, sobre lo afirmado por la parte demandada, de que al actor no le asiste el derecho de la pensión convencional, como quiera que conforme a lo establecido en el Parágrafo Transitorio 3.º del Acto Legislativo n.º 01 de 2005, las reglas de carácter pensional contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados perdieron su vigencia a partir del 31 de julio de 2010, debe aclararse que con anterioridad a dicha data, el actor ya contaba con un derecho adquirido, pues ya había acreditado el tiempo de servicios, y se había desvinculado laboralmente de la demandada.

Aunado a lo anterior, en sentencia CSJ SL-340 de 2020, nuestro órgano de cierre, concluyó que con la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, la mesada adicional se suprimió para quienes se pensionaran a partir de su entrada en vigencia, es decir, desde el 29 de julio de 2005, salvo para el caso en que los pensionados tuvieran una mesada igual o inferior a 3 veces el salario mínimo, y que su derecho se hubiese causado antes del 31 de julio de 2011, como quiera que desde esta data, la mesada adicional se extinguió de forma definitiva.

Así, se precisa que, por haberse causado el derecho pensional con el retiro del demandante, es decir, en el año 1999, la prestación debe pagarse en 14 mesadas al año, al no estar afectado el derecho con el Acto Legislativo n.º 01 de 2005 (CSJ SL11584-2015, CSJ SL7980-2015 y rad. 54265 de 2013).

Finalmente, observa esta sala, que el *a quo* omitió efectuar un pronunciamiento respecto de la deducción del valor del retroactivo pensional de los aportes pertinentes al sistema de seguridad social en salud, que le corresponde realizar a la U.G.P.P., conforme a lo previsto en los 143 de la Ley 100 de 1993, y el inciso 3.º del Decreto 692 de 1994. Así las cosas, se adicionará la sentencia apelada, en el sentido de autorizar a la demandada a realizar dichas deducciones.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: ADICIONAR** el numeral cuarto de la sentencia apelada, proferida por el Juzgado 28 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 13 de julio de 2021, en el sentido de **AUTORIZAR** a la **UNIDAD ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL-U.G.P.P.**, a deducir del valor del retroactivo pensional, lo correspondiente a los aportes pertinentes al Sistema de Seguridad Social en salud, de acuerdo a la parte motiva de esta decisión.

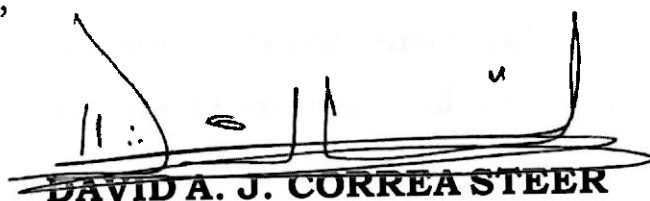
**SEGUNDO:** Confirmar en lo demás la sentencia apelada y consultada.

**TERCERO:** Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

**CUARTO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Los Magistrados,



**DAVID A. J. CORREA STEER**



**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**



**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA**



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Segunda de Decisión Laboral

**DAVID A. J CORREA STEER**  
**Magistrado Ponente**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL** promovido por **CARLOS ARTURO SABOGAL CORREDOR** contra **INTEGRAL ELEVADORES S.A.**

**EXP. 11001 31 05 018 2018 00071 02**

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veintidós (2022).

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto n.º 806 de 2020, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., integrada por los Magistrados, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA, ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, y DAVID A. J. CORREA STEER, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el 28 de abril de 2021, por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., y dictar la siguiente,

## **SENTENCIA**

### **I. ANTECEDENTES**

Pretendió el demandante, que se declare que entre él y la empresa INTEGRAL ELEVADORES S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido que terminó sin justa causa por parte del

empleador; consecuentemente, se condene al pago de \$54.858.113 por concepto de indemnización y liquidación; así mismo, se le ordene a la empresa demandada a devolver los dineros dejados de pagar al fondo de pensiones en los periodos relacionados en el reporte de semanas cotizadas expedido por COLPENSIONES, y al pago de las costas procesales.

Como fundamento relevante de sus pretensiones, manifestó que el día 16 de agosto de 1999, se vinculó a la demandada como supervisor de instalación; que devengó como último salario la suma de \$1.927.300; que fue despedido de forma injustificada el 19 de diciembre de 2017, por el Gerente de la empresa demandada, Señor IVAN NOCHOLLS PÉREZ, sin que para la fecha se haya pagado la correspondiente indemnización por despido sin justa causa; que pese a que se le pagó liquidación al terminar su contrato de trabajo, la misma no se liquidó de conformidad a lo ordenado por el Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual, aún se le adeuda parte de ella.

Alegó, que durante la vigencia de su relación laboral fue perseguido y maltratado verbal y psicológicamente por el gerente de la empresa demandada, quien buscaba la forma de despedir a sus trabajadores inventando la comisión de delitos inexistentes; finalmente, señaló que nunca recibió ningún llamado de atención ni verbal, ni escrito (f.º 3-7).

## **II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Previa subsanación, la demanda se admitió el 30 de abril de 2018, ordenándose la notificación y traslado a la demandada (f.º 38).

**ELEVADORES INTEGRAL S.A.S.**, se opuso a todas y cada una de las pretensiones del actor, y negó la presunta vulneración de derechos invocados por el demandante, así como lo relativo al despido

sin justa causa, el presunto acoso laboral y la presunta ausencia de pago de aportes al fondo de pensiones.

Formuló la excepción previa de indebida notificación al demandado y vulneración de las garantías procesales que le asiste; así mismo, propuso como excepciones de mérito las de falta y/o ausencia total de causa legal para demandar, e inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido (f.º 104 - 110).

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia de 28 de abril de 2021, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de agosto de 1989 al 19 de diciembre de 2017. Como consecuencia de lo anterior, condenó a la entidad demandada a pagar la suma de \$37.053.636 por concepto de indemnización por despido sin justa causa establecida en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, suma que deberá indexar al momento del pago. Además, la condenó a realizar el pago de los aportes a seguridad social en pensión a favor del demandante por los periodos allí señalados, previo el cálculo actuarial que realice COLPENSIONES.

Finalmente, absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda y la condenó en costas.

Consideró, en lo que interesa a la alzada, que en este tipo de procesos donde se solicita la declaratoria de terminación del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, le corresponde al trabajador probar el hecho del despido, y al empleador, que el mismo se dio debido al acaecimiento de una justa causa.

De acuerdo con lo anterior, frente al caso concreto arguyó que el trabajador demandante, en efecto, allegó memorando donde se le

informó la decisión de la empresa de dar por terminado su contrato de trabajo de forma unilateral, teniendo como justas causas las contempladas en los numerales 10 y 13 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, cumpliendo de ésta manera con su carga probatoria. Ahora, consecuentemente, le correspondería demostrar al empleador la ocurrencia de las causales alegadas, sin embargo, indicó que, si bien la demandada señaló las dos causales por las cuales tomó tal determinación, empero, no se verifican los hechos concretos por los cuales la empresa tomó tal decisión, razones las anteriores por las cuales, consideró que la terminación del contrato de trabajo se efectuó sin justa causa.

#### IV. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte **DEMANDADA**, interpuso recurso de apelación, centrando su inconformidad en que el *a quo* haya declarado que la terminación del contrato de trabajo se efectuó sin justa causa.

Arguyó, que del análisis de la carta de despido y de la diligencia de descargos se pueden determinar los hechos que dan lugar a las causales señaladas del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, contrario a lo manifestado por el *a quo* frente a que el material probatorio allegado por esta parte, no arroja fechas ni situaciones concretas, por lo que es claro que el demandante incumplió con sus deberes legales y contractuales, pues, no fue diligente con su actuación de acuerdo a las funciones de su contrato.

Solicitó al *ad quem*, una valoración conjunta y acertada del material probatorio allegado y de los interrogatorios y testimonios practicados, pues, consideró que con base en dichas pruebas se pueden determinar los hechos que motivaron el despido, que no fueron otros que el bajo desempeño del actor y las quejas presentadas por su jefe inmediato respecto de que el demandante no está

preparado para asumir el cargo de supervisor, dada la importancia de su labor.

Finalmente, señaló que, con el llamado de atención allegado al plenario por esta parte, no se pretendió determinar que ésta hubiese sido la causa del despido ya que tales situaciones se encuentran en tiempos totalmente alejados, sino que, lo que se quería demostrar es que el demandante estaba faltando a la verdad al señalar que jamás se le había llamado la atención durante la vigencia del vínculo contractual, tal como se determinó en la práctica de su interrogatorio de parte.

## **V. CONSIDERACIONES**

Para decidir la apelación interpuesta por las partes, el tribunal tendrá en cuenta las previsiones del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual, la sentencia de segunda instancia y la decisión sobre los autos apelados, deberán estar en consonancia con las materias objeto de la apelación, lo cual le impone un límite a la competencia del tribunal, ya que no puede ir más allá de las inconformidades expuestas por el recurrente. En este orden, la sala tendrá como problema jurídico, verificar si al demandante le asiste o no el derecho a la indemnización por despido sin justa causa.

Por lo anterior, se debe indicar que no está en discusión en este asunto los elementos de la relación laboral, esto es, los extremos, partes, salario y cargo, pues se estableció en primera instancia y no fue objeto de apelación, que el señor CARLOS ARTURO SABOGAL CORREDOR, prestó sus servicios como instalador y supervisor de instalación para la empresa INTEGRAL ELEVADORES S.A.S., desde el 16 de agosto de 1989 hasta el 19 de diciembre de 2017.

De otra parte, conforme al despido sin justa causa que alega el actor, en reiterada jurisprudencia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sentado que le corresponde al trabajador demostrar el despido, y al empleador la justificación del mismo. En sentencia SL-4547 de 2018, dicha corporación estableció que una vez probado el hecho del despido, como en efecto sucedió en el presente caso como quiera que el demandante aportó la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo (f.º 16), a la parte accionada le corresponde acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral. En la misma providencia, se expresó lo siguiente: *“No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se reputa justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”*

Se tiene entonces, que en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo de fecha de 4 de enero de 2013, la demandada adujo los siguientes motivos:

*“En horas de la mañana del día de hoy martes 19 de diciembre de 2017 nos reunimos con usted, la señorita Marisol Florez, del Departamento de Cartera y la Señora Yeimi Vargas de Atención al Client, quienes actuaban como testigos de una sesión de descargos, la cual no fue firmada ni aceptada por usted.*

*En vista de lo anterior, y ante la gravedad de sus actuaciones como Supervisor de Montaje encargado de controlar la calidad y futura seguridad de los ascensores suministrados, instalados y supervisados por usted dentro del ejercicio de sus funciones, la Empresa, Elevadores Integral S.A., ha tomado la decisión de dar por terminado de manera unilateral el contrato laboral suscrito con usted, teniendo como justa causa las contempladas en el ART. 62 del CST en los numerales 10 y 13.” (Subrayado por la Sala)*

Así las cosas, como se observa de lo anteriormente citado, se tiene que dentro de dicha carta se le referencia al trabajador la sesión

de descargos realizada ese mismo día, cuya acta también fue aportada por ambas partes al plenario, donde a consideración de la empresa demandada, se encuentran los hechos que motivaron la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo del demandante; sin embargo, tal como lo advirtió el juzgador de primera instancia, en dicha diligencia se le pone de presente al trabajador unas situaciones generales, tales como si sabe que tiene que dar ejemplo a sus subalternos respecto de los procedimientos y protocolos exigidos por la empresa, sin que se le indique en qué oportunidad faltó a tal deber; si le ha colaborado a la empresa a buscar un proveedor de planos, ya que los realizados por quien tiene esa función tradicionalmente tienen errores, sin que dicha situación sea culpa del trabajador, si no se considera parte de la empresa, por no asistir a su despedida de año, sin que se pruebe la comunicación de obligatoriedad de la misma, pues, según se constata en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, los días sábados no hacen parte del horario laboral, sumado a que, el mismo demandante manifestó no haber sido informado de tal reunión.

Finalmente, en dicha diligencia se le pone presente que cuando la empresa revisa sus archivos legales, no encuentra el “record de sus visitas”, por lo que falla en informar a la empresa y en seguir sus protocolos, pues, *generalmente no informa ni el nombre de residente, ni del maestro de la obra o pasando unos informes que a la empresa no le sirven de nada*”; sin embargo, pese a que lo anterior puede ser un supuesto incumplimiento de las obligaciones del demandante, la sola manifestación no es suficiente, ya que le correspondía a la empresa en primera instancia probar dicha situación, empero, ni en el expediente, ni en los interrogatorios realizados se avizora que la situación manifestada por la empresa sea cierta.

Así las cosas, tal como ya se advirtió, y con base en lo dicho anteriormente, resulta imposible para ésta Sala, determinar las graves actuaciones y los hechos que efectivamente dieron lugar a que

se terminara el contrato de trabajo del aquí demandante, de conformidad con las justas causas contempladas los numerales 10 y 13 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, la empresa demandada no cumplió con la carga probatoria que le correspondía, ya que no probó, por ningún medio, cuáles fueron los motivos concretos por los cuales se llegó a tal determinación, ya que, contrario a lo dicho por el apelante, en la diligencia de descargos no se determinan los momentos en que el trabajador incumplió sus obligaciones, ni las acciones con las cuales en la supervisión de sus obras se haya puesto en peligro a los técnicos o a las personas que hacen uso de los ascensores que se instalaron por él o de los que supervisó su mantenimiento, razones por las cuales, no es posible determinar la justeza de su despido.

En consecuencia y por las razones anteriormente expuestas, habrá de **confirmarse** la decisión tomada por el Juzgador de primera instancia.

Sin costas ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 28 de abril de 2021, por el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., de acuerdo con lo considerado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

**TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**,

atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Los Magistrados,



**DAVID A. J. CORREA STEER**



**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**



**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA**



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Segunda de Decisión Laboral

**DAVID A. J CORREA STEER**  
**Magistrado Ponente**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL** promovido por **LUZ HERMELINDA MARROQUÍN** contra **SEGURIDAD SANTANDER DE COLOMBIA LTDA. y LEONARDO MESA GONZÁLEZ.**

**EXP. 11001 31 05 003 2018 00743 01.**

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veintidós (2022).

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto n.º 806 de 2020, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., integrada por los Magistrados ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y DAVID A. J. CORREA STEER, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia proferida el 11 de mayo de 2021, por el Juzgado 3.º Laboral del Circuito de Bogotá.

## **SENTENCIA**

### **I. ANTECEDENTES**

Pretendió la demandante, que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, así mismo, que su renuncia se efectuó por justa causa imputable a su empleador. Consecuencialmente, se condene a la demandada SEGURIDAD SANTANDER DE COLOMBIA LTDA. a pagar indemnización por despido sin justa causa contemplada en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, indemnización por falta de pago, indemnización por lucro cesante y por daño emergente, así como los daños y perjuicios causados (daños morales), la prima, vacaciones, cesantías, e intereses a las cesantías pendientes por cancelar.

Como fundamento fáctico de lo anterior, manifestó que se vinculó a la empresa SEGURIDAD SANTANDER DE COLOMBIA el 17 de marzo de 2017, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, con un salario que ascendió a la suma de \$1.017.203, del cual se le descontaba ilegalmente la suma de \$10.000, por una supuesta vinculación a un bufete de defensa jurídica, y que, en dos ocasiones solicitó a la empresa demandada disfrute de sus vacaciones.

Indicó, que el 28 de junio de 2018, informó a la gerente de la empresa demandada que estaba siendo víctima de acoso laboral; sin embargo, como retaliación a tal manifestación, el 3 de julio de la misma anualidad, fue obligada a firmar un ‘Otro sí’ a su contrato de trabajo, y el día siguiente, fue llamada a una diligencia de descargos; que el día 6 de julio de 2018, informó su situación a la Gerente de la empresa Yenny Nieves, sin embargo, no obtuvo respuesta.

Finalmente, adujo que, cansada del maltrato y degradación, instauró una denuncia de acoso laboral ante el Ministerio del trabajo, y posteriormente, el 13 de agosto de 2018, renunció a su puesto de trabajo, sin embargo, no le fue entregada su liquidación, ni se le informó sobre los descuentos de nómina que se le efectuaron en el último mes de trabajo (f.º 63-75).

## II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Prevía subsanación, se admitió la demanda el 13 de diciembre de 2018, ordenándose su notificación y traslado a la demandada (f.º 82 y 86).

**SEGURIDAD SANTANDER DE COLOMBIA LTDA.**, se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda. En su defensa, manifestó que nunca se evidenció acoso laboral por parte de la compañera de la demandante Deysi Marmolejo; que no hubo conciliación ya que el 20 de agosto de 2018, la demandante no asistió al comité de convivencia y el Ministerio del trabajo archivó el caso. Señaló, que la demandante no quiso firmar la aceptación de su renuncia, ni su liquidación laboral, razón por la cual, se consignó la misma en el Banco Agrario y se le envió copia de dicho título judicial.

Propuso las excepciones de fondo las de inexistencia de acoso laboral, y cobro de lo no debido de la liquidación y de la indemnización moratoria (f.º 99 - 111).

El demandado **LEONARDO MESA GONZÁLEZ**, se opuso a todas y cada una de las pretensiones incoadas por la demandante. Adujo, frente a la declaratoria de acoso laboral, que la empresa demandada en su comité de convivencia estudió el caso de la demandante y la citó para conciliar con la señora Deysi Marmolejo, sin embargo, la

demandante no asistió. Indicó, que tras un análisis del caso, el Comité determinó que lo presentado era un problema entre compañeras por falta de aceptación y de tolerancia de situaciones personales.

Formuló como excepciones de fondo las de inexistencia de acoso laboral y cobro de lo no debido de la liquidación y de la indemnización moratoria (f.º 147-157).

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 3.º Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia del 11 de mayo de 2021, declaró que entre la demandante y la sociedad demandada Seguridad Santander de Colombia LTDA., existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 17 de marzo de 2017 y finalizó el 13 de agosto de 2018, sin justa causa por el empleador. Consecuentemente, condenó a la sociedad demandada a pagar a favor de la demandante la suma de \$1.518.144 pesos por concepto de indemnización por despido sin justa causa de que trata el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Finalmente, absolvió a Leonardo Mesa González de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas a Seguridad Santander de Colombia Ltda.

Manifestó, que de conformidad con la aclaración realizada por el apoderado de la demandante, respecto que no se pretende la aplicación del procedimiento especial de acoso laboral, su estudio se encaminaría a determinar, si la renuncia efectuada por la demandante constituye un despido indirecto.

Con el fin de establecer lo anterior, señaló que de la carta de renuncia presentada por la demandante a la empresa, se evidencian dos inconformidades de la trabajadora, la primera atiende a los

comentarios realizados por compañeros de trabajo frente a un supuesta relación sentimental de la trabajadora con un residente del conjunto donde laboraba, y la segunda, se centra en el traslado de su lugar de trabajo.

Respecto a la primera de ellas, adujo que, frente a tal situación no se le puede endilgar responsabilidad a la empresa demandada, toda vez que es la misma demandante, quien en diligencia de descargos, corrobora todo lo que se rumoraba, razón por la cual, no acogió lo dicho por la demandante frente a que tal situación era constitutiva de acoso laboral. Ahora bien, frente a la segunda inconformidad, señaló que, inicialmente, no puede decirse que un traslado constituya una causa de terminación del contrato, toda vez que, el *ius variandi locativo* es una facultad con que cuenta el empleador; sin embargo, el empleador tenía la carga de demostrar en el proceso, los motivos por los cuales se generó tal traslado, pero no lo hizo, razón por la cual, lo condenó al pago de la indemnización por despido sin justa causa de que trata el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

#### IV. RECURSOS DE APELACIÓN

La sociedad demandada **SEGURIDAD SANTANDER DE COLOMBIA LTDA.**, interpuso recurso de apelación con el fin de que la providencia proferida sea revocada. Expresó, que si bien la Cláusula 9.º del contrato de trabajo indica que las partes podrán acordar que el trabajo se preste en un lugar distinto al inicialmente convenido, siempre que los traslados no desmejoren las condiciones laborales o remuneración del trabajador; el traslado de la demandante no le generó perjuicios o desmejoras, antes bien, se acercó a la misma a su domicilio, ya que el lugar donde prestaba sus servicios le quedaba mucho más lejos.

Frente a lo señalado por el *a quo* respecto que no se dieron las razones por las cuales se trasladó a la demandante, señaló que, no se tuvo en cuenta que, al ser una empresa de vigilancia y seguridad, los traslados de sus trabajadores atienden a la necesidad del servicio en sus empresas beneficiarias, por lo que es en razón a ello que se traslada a la demandante, y no como una acción unilateral por parte de la empresa, pues, lo único que se está haciendo es aplicar dicha cláusula contractual.

## V. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala tendrá como problema jurídico, el verificar si resulta procedente el pago de la indemnización por despido sin justa contemplada en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por haber terminado su contrato por causas imputables al empleador.

En el presente asunto, se impone hacer una precisión conceptual frente al despido indirecto, para lo cual el Despacho cita lo señalado por la Honorable Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, así:

*“... el auto despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimitente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.”*

*“Es necesario establecer entonces en cada caso cuál fue el comportamiento de cada una de las partes al presentarse la terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que las consecuencias que se derivan de tal tipo de fenecimiento dependen de la conducta asumida por cada uno de los contratantes”.*

*“Así, cuando es el empleador quien manifiesta la decisión de terminar el vínculo laboral, manifestación que puede ser verbal, escrita o por hechos inequívocos, se tratará de un despido puro y simple que resultará justo o injusto según se alegan o no y, en el primer caso se demuestren debidamente las causas que lo motivaron. Y si tal decisión proviene del trabajador a causa de incumplimiento de sus obligaciones por parte del patrono, así debe hacerse saber a éste en el momento de darle término al contrato. Y si el trabajador demuestra ese incumplimiento podrá decirse que hubo un despido indirecto imputable al empleador”.*

*“De lo contrario, habrá una simple terminación del contrato por parte del trabajador, que le ocasionará las consecuencias previstas por la ley para ese obrar ilegítimo”. (CSJ, Cas. Laboral, 6 de abril de 2001),*

*“(…) Es el trabajador, quien al exteriorizar su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, el que debe probar que tuvo como consecuencia actos externos y eficientes de su empleador, tendientes a obtener su dimisión, siendo éste, por lo tanto, el verdadero autor de la finalización de la relación. (SL 14220-2017, Radicación n.º 50891).*

En esa medida, debe acreditar la parte que fenece el contrato por iniciativa unilateral –en el caso de autos la trabajadora-, la causa o motivo de la ruptura, para que la parte que termina unilateralmente el vínculo contractual no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos de los que manifestó como justificativos de la terminación. El incumplimiento de esa obligación, bien sea por omisión total o manifestación extemporánea, o de invocación de una causa distinta a la alegada inicialmente, le quita toda validez a esos motivos y hace posible que la parte que así termina unilateralmente su contrato, deba reconocer

a la otra la indemnización correspondiente por la ruptura ilícita, pues, ésta equivale a un incumplimiento del contrato, que da origen a ejercitar la acción resolutoria con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

Entonces, cuanto a la pretendida indemnización por despido indirecto, en razón a la renuncia motiva que presentó la demandante, se aprecia a folios 41 a 42 del expediente, la comunicación de fecha 13 de agosto de 2018, dirigida por la actora a su empleador, en la cual le da a conocer su renuncia irrevocable al cargo que venía desempeñándose como guarda de seguridad de la empresa demandada, donde expone, en lo que interesa a la alzada, su inconformidad frente al intempestivo traslado efectuado el 23 de junio de 2018, toda vez que, el lugar donde le correspondió prestar sus servicios le queda mucho más lejos de su domicilio y la carga de trabajo es mucho más pesada.

Así mismo, la entidad demandada, mediante escrito visible a folio 121 del expediente, aceptó la renuncia presentada por la trabajadora y le manifestó que la misma se haría efectiva a partir del 13 de agosto de 2018, sin que se haya considerado justificadas las razones esgrimidas por la trabajadora para renunciar.

Ahora, vistos los referidos medios de prueba, es necesario considerar que según lo establecido por el artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965, existen unas circunstancias que dan lugar a justa causa para terminación del contrato de trabajo por cualquiera de las partes, las que se encuentran determinadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente al particular, debe advertirse que, tal como lo afirmó el Juzgador de primera instancia, en virtud del *ius variandi*, el

empleador puede realizar variaciones sobre las condiciones de trabajo de sus empleados, tales como el lugar, horario y modo de trabajo, sin embargo, es necesario en este caso indicar, que tal potestad no es absoluta, ni puede ser desmesurada, pues, la discrecionalidad con que cuenta el empleador, no puede convertirse en arbitrariedad, de manera que, antes de tomar tales decisiones, el mismo debe considerar las circunstancias que afecten a su trabajador.

Así las cosas, ha de señalarse, que pese a que la demandada señala que con la decisión adoptada por el *a quo* no se tiene en cuenta que la empresa presta servicios de Vigilancia y seguridad, y que el traslado de la demandante atendió a “la necesidad del servicio”, se debe advertir que, tal como ya se dijo, no se allegó prueba que demuestre que para el momento del traslado, en efecto, dichos fueran los motivos que generaron el traslado de la trabajadora, pues, según ella afirma en la carta de renuncia, no se le dio explicación alguna.

En consecuencia, por las razones anteriormente expuestas, habrá de **confirmarse** la decisión tomada por el Juzgador de primera instancia.

Sin costas en esta instancia ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**,

**RESUELVE:**

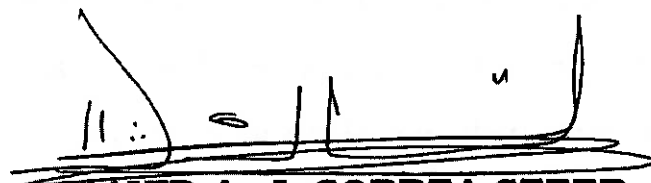
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 11 de mayo de 2021, por el Juzgado 3.º Laboral del Circuito de Bogotá D.C., de

acuerdo con lo considerado en la parte motiva de la presente providencia.

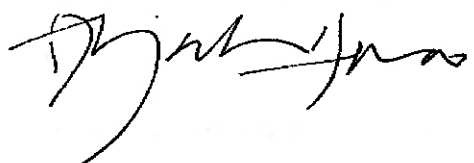
**SEGUNDO: SIN COSTAS** en la instancia, dado su no causación.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

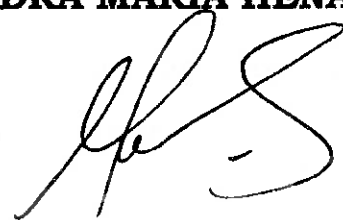
Los Magistrados,



**DAVID A. J. CORREA STEER**



**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**



**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA**



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Segunda de Decisión Laboral

**DAVID A. J. CORREA STEER**  
**Magistrado Ponente**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL** promovido por **LUIS ERASMO SARAY NOVOA** contra **PROSEGUR LTDA., A.R.L. SEGUROS LA EQUIDAD, COLPENSIONES** y la **E.P.S. CRUZ BLANCA**

**EXP. 11001 31 05 019 2015 00035 01**

Bogotá D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil veintidós (2022).

En la fecha arriba señalada y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto n.º 806 de 2020, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., integrada por los Magistrados ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y DAVID A. J. CORREA STEER, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver los recursos de apelación interpuestos contra la sentencia proferida el 7 de octubre de 2020, por el Juzgado 19 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., y dictar la siguiente,

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES**

Pretendió el demandante, que se condene a los demandados al pago de los salarios adeudados desde el mes de abril de 2014, la prima de servicio y vacaciones desde el 1.º de enero de ese mismo año

y la sanción moratoria de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, así mismo solicitó el reconocimiento de la pensión por invalidez con la indexación de las sumas a las que sean condenadas las demandadas.

Sustentó sus pretensiones, en que el 9 de mayo de 2009, ingresó a trabajar como vigilante a la empresa Virmaco Ltda., empresa que cambió de razón social a Prosegur Ltda.; trabajó eventualmente en turnos nocturnos; percibió \$800.000 como último salario; el 1.º de agosto de 2012, en un traslado de puesto de trabajo ordenado por la empresa, tuvo un accidente de tránsito mientras su Supervisor lo llevaba en moto al puesto de trabajo; el Supervisor iba conduciendo muy rápido, y la moto fue impactada por un vehículo a la altura de la carrera 38 con calle 26; fue trasladado en una camioneta de la empresa Prosegur Ltda. hasta la Clínica Los Fundadores en donde fue hospitalizado y luego remitido a accidentes laborales, y a partir de ese momento ha permanecido incapacitado.

Indicó, que la empresa Prosegur Ltda. canceló su sueldo hasta marzo de 2014, y no ha obtenido el reconocimiento de una pensión (f.º 4-6).

## **II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Previo subsanación, la demanda fue admitida el 25 de marzo de 2015, ordenándose la notificación y traslado a las demandadas (f.º 106).

**LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA**, contestó oponiéndose de manera concreta al reconocimiento y pago de la pensión de sobrevivientes, y propuso como excepciones de mérito las de falta de legitimación en la causa por pasiva y por activa, ausencia de cobertura por parte del sistema de riesgos profesionales de contingencias que tengan un origen común, inexistencia de obligación

a cargo de la aseguradora, inexistencia de obligación a cargo de la aseguradora por cuanto ha cumplido con sus obligaciones conforme a lo que le correspondía como aseguradora de riesgos laborales especialmente las de prestación de servicios asistenciales y el pago de las incapacidades temporales aquí reclamadas, pago, no se ha acreditado el cumplimiento de los requisitos legales para acceder a la pensión de invalidez y enriquecimiento sin causa (f.º 120-123).

**COLPENSIONES**, en su contestación, propuso la excepción previa de falta de reclamación administrativa, la cual se declaró probada en la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que se declaró terminado el proceso en su contra (f.º 205-207).

**PROSEGUR VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA LTDA.**, se opuso a la totalidad de las pretensiones, y propuso como excepciones de fondo las de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante y ausencia de obligación en la demandada (f.º 225).

**LA E.P.S. CRUZ BLANCA**, contestó con oposición a todas las pretensiones del libelo y propuso como excepciones las de falta de legitimación en la causa por pasiva, prescripción y las demás que aparezcan demostradas dentro del proceso y que por no requerir formulación expresa se deban declarar de oficio (f.º 308-309).

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 19 Laboral del Circuito de Bogotá D.C., en sentencia del 7 de octubre de 2020, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y Prosegur Ltda., vigente entre el 20 de mayo de 2009 y el 23 de febrero de 2020, en el que el primero se desempeñó como vigilante, con una remuneración mensual equivalente al salario mínimo; condenó a la empresa a pagar la suma

de \$3.925.169, por concepto de primas de servicio causadas para el primer semestre de 2014, y del 1.º de julio de 2015 al 23 de febrero de 2020, \$2.698.025 por vacaciones desde el 1.º de enero de 2014, y \$29.260 diarios desde el 24 de febrero de 2020 hasta por 24 meses y a partir del mes 25 intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la superintendencia financiera sobre las sumas adeudadas y hasta que se efectúe el pago, por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del Código sustantivo del Trabajo, y absolvió a Cruz Blanca E.P.S. y a La Equidad Seguros de Vida, de todas las pretensiones formuladas en su contra.

Señaló, que la carga de acreditar el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones corresponde a la demandada, quien no cumplió con su carga de probar los pagos realizados por primas y vacaciones. Frente a los salarios reclamados, indicó que como después del 2014, el actor se encontraba incapacitado, procedía el subsidio por incapacidad, obligación que no está a cargo del empleador.

En lo que respecta a la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, refirió que la misma no se causa por la renuncia voluntaria del trabajador, como aquí ocurrió, y en cambio, la indemnización moratoria del artículo 65 *ibídem*, si resulta procedente por no estar acreditada la justificación de la empleadora para no realizar los pagos a los cuales tenía derecho el demandante.

En cuanto a la pensión de invalidez, dijo que la calificación de la pérdida de capacidad laboral es de origen común, y en un 41%, por lo que habiendo sido desvinculada Colpensiones, no es posible emitir condena alguna.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

El demandante, manifestó que se encuentra plenamente demostrada la afectación de su salud como consecuencia del accidente ocurrido en un accidente de tránsito, mientras se desplazaba a cubrir otro puesto de trabajo en el aeropuerto, por lo que se trata de un accidente de trabajo; en consecuencia, solicita que se le indemnice y se acceda a la pensión de invalidez, ya que por razones económicas no puede sufragar los gastos de otro reconocimiento médico.

Prosegur Ltda., recurrió lo correspondiente a las condenas al pago de primas y cesantías de los años 2014 y 2015, para lo cual arguyó que se demostró que la empresa realizó el pago de dichas prestaciones sociales, como se acredita en los comprobantes de nómina. Adicionalmente, cuestiona que se haya emitido condena al pago de prestaciones sociales de años posteriores a aquél en que fue trabada la Litis, incluso el año 2020, pues como ya se había iniciado el proceso, no podía la demandada cada mes, semestre o cada 14 de febrero, aportar los pagos a fin de evitar la condena. Por lo que, teniendo en cuenta que el proceso es del año 2016 o 2017, fue hasta ese año que realizó el pago de las prestaciones sociales tomándose como base el salario mínimo legal mensual.

Frente a las vacaciones, indicó que si bien no había podido realizar el pago por no poderse ejecutar en razón a que por su naturaleza misma, no se logra ejecutar mientras el trabajador esté incapacitado, y se está condenando hasta el año 2020, cuando ya la Litis se había trabado. Afirmó, que de manera sorpresiva y voluntaria, en febrero de 2020, el demandante renunció, por lo que la empresa inició el trámite para el pago de la liquidación final de acreencias laborales, y allí se incluyeron todas las prestaciones y salarios que eventualmente se debiesen. Así, alegó que el despacho no tuvo oportunidad de conocer que el demandado realizó el pago inmediato, por tratarse de un hecho sobreviniente al trámite procesal.

## V. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala verificará en el presente caso, por cuestiones de método, si hay lugar a condenar al pago de prestaciones y vacaciones no pagadas, y hasta qué fecha, teniéndose en cuenta que el contrato de trabajo finalizó con posterioridad al inicio de este proceso, y si, en consecuencia, procede la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; no sin antes determinar, si al demandante le asiste o no, el derecho a la pensión de invalidez que reclama.

En lo atinente a la pensión de invalidez, la Sala observa dos situaciones que hacen imposible emitir un pronunciamiento en favor del demandante.

En primer lugar, según las disposiciones del artículo 38 de la Ley 100 de 1993, se considera inválida la persona que hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral, no obstante, el dictamen n.º 3015781 del 4 de abril de 2019 (f.º 367-370) estableció una pérdida de capacidad laboral del actor equivalente al 41,09%, es decir, inferior al porcentaje establecido por la ley para acceder a una pensión por invalidez.

En segundo lugar, el referido dictamen, emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, indicó que el origen de la pérdida de capacidad laboral es de origen común. En consecuencia, de existir algún derecho pensional, no estaría a cargo del sistema de riesgos laborales, sino del sistema pensional, y teniendo en cuenta que en la audiencia llevada a cabo el 13 de septiembre de 2017, se declaró probada la excepción previa de falta de reclamación administrativa, por lo tanto, se terminó el proceso frente a Colpensiones, por lo que no sería posible en este

trámite, emitir algún pronunciamiento que pueda afectar los intereses de dicha entidad.

Adicional a ello, el demandante en su apelación, solicitó que se le indemnice dada la afectación de salud que padece; sin embargo, ello resulta ser una pretensión nueva frente a la cual, la Sala no estaría jurídicamente habilitada para emitir pronunciamiento alguno, en aras de garantizar los derechos fundamentales al debido proceso, de contradicción y defensa, teniendo en cuenta que las demandadas no han tenido la oportunidad de ejercer su defensa frente a este nuevo pedimento; en todo caso, las facultades ultra y extra petita no están permitidas para esta Colegiatura, conforme lo establece el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, porque carece de competencia funcional para decidir sobre hechos que no fueron sustento de las pretensiones de la demanda, y que no se discutieron en la primera audiencia de trámite (CSJ SL8716-2014).

Ahora bien, respecto de la inconformidad de Prosegur Vigilancia y Seguridad Ltda., en torno a que el *a quo* emitió condenas con posterioridad a la fecha en que se trabó la litis, es preciso resaltar, que en el momento de fijación del litigio se determinaron los problemas jurídicos sin limitarlos a un lapso en particular, frente a lo cual el apoderado de la empresa no emitió ninguna manifestación.

Adicionalmente, siendo los eventuales pagos realizados con posterioridad a que se entrabara la litis con hechos sobrevinientes, como lo manifestó el recurrente, es claro que sí era posible aportar las respectivas constancias, tal como se anexó el escrito de la renuncia del demandante, por lo que no se comprende la razón para no haber allegado al expediente, la liquidación final de prestaciones sociales, si como lo indicó el representante legal en interrogatorio de parte, para ese momento ya se había efectuado, aunque no hubiese sido pagada al demandante, quien no la habría cobrado a pesar de habersele informado de la misma.

Sin embargo, y a pesar de no haber sido puestas en conocimiento del juez de primera instancia, la liquidación y comprobantes de pago aportados al proceso junto con el escrito visible a folio 462 y siguientes, con excepción de los comprobantes de aportes a seguridad social por no ser conducentes para acreditar el pago de prestaciones sociales, serán valorados en aras de acercarnos a la verdad, y teniendo en cuenta que se trata de medios probatorios sobrevinientes, idóneos, útiles y conducentes para resolver el problema jurídico, con la aclaración de que serán considerados únicamente en lo que refiere a los periodos posteriores al 27 de octubre de 2015, fecha en que se trabó la litis, por lo que para acreditar hechos previos a ella, el demandado recurrente contaba con los momentos procesales establecidos para la solicitud y aportación de pruebas dentro del término respectivo.

Respecto de las primas de servicio de los años 2014 y 2015, por las que se emitió condena, se observa que a folio 250 a 252, reposan los comprobantes de nómina por las primas correspondientes al segundo semestre del año 2014, y los dos semestres del 2015. Se extraña aún, lo correspondiente al primer periodo del 2014, la cual no fue aportada constancia de pago de dicha prestación por los años subsiguientes, pues la prima que aparece en la liquidación final, cuya constancia de pago se ve a folio 472, y solamente, incluye el periodo comprendido entre el 1.º y el 31 enero de 2020, pues se tienen en cuenta tan solo 31 días, haciendo falta por liquidar y pagar lo correspondiente al lapso comprendido entre el 1.º de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2019, y los últimos días de febrero de 2020 laborado, pues de conformidad con la carta de renuncia aportada al proceso (f.º 448) esta se dio el 24 de febrero de esa anualidad.

Por lo anterior, la condena en este aspecto se reducirá y **modificará** a fin de ordenar el pago de la prima atinente a los periodos comprendidos entre el 1.º de enero al 30 de junio de 2014,

del 1.º de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019, y del 1.º al 24 de febrero de 2020, por un valor de \$3.529.964.

En torno al no pago de las vacaciones, de lo cual existe confesión del representante legal de Prosegur Ltda., se observa que, en la liquidación final de prestaciones sociales, se incluyó el valor de las vacaciones causadas desde octubre de 2013, por un valor de \$2.928.351 (f.º 468-469), razón por la cual se **revocará** la decisión en torno a este rubro, pues además, se aportó la constancia de la respectiva transferencia electrónica.

Ahora bien, teniendo en consideración que existen aún prestaciones pendientes de pago y que era obligación del empleador cancelarlas en tiempo al trabajador, la omisión de hacerlo permite inferir una mala fe en su actuación. Lo anterior, sumado a que la liquidación final de prestaciones sociales se realizó teniendo en cuenta solo el mes de enero de 2020, cuando lo cierto es, que la renuncia fue presentada el 24 de febrero de 2020, por lo que es acertada la decisión del *a quo* cuando impuso la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

De conformidad con lo expuesto, se **modificará** el fallo apelado para condenar a Prosegur Ltda., únicamente al pago de \$3.529.964 por concepto de primas adeudadas y \$29.260,10, diarios desde el 24 de febrero de 2020 hasta por 24 meses, y a partir del mes 25 intereses moratorios a la tasa máxima certificada por la superintendencia financiera hasta que se efectúe el pago, por concepto de sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**

**D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral **segundo** de la sentencia proferida el 7 de octubre de 2020, por el Juzgado 19 Laboral del Circuito de esta ciudad, en el presente asunto, el cual para efectos prácticos quedará así:

*“**CONDENAR** a la demandada VIRMACO LTDA. hoy PROSEGUR LTDA., identificada con Nit 890401802-0 a pagar a favor de LUIS ERASMO SARAY NOVOA, las siguientes sumas de dinero:*

*-Tres millones quinientos veintinueve mil novecientos sesenta y cuatro pesos (\$3.529.964) equivalente a las primas de servicios causadas en los periodos del 1.º de enero al 30 de junio de 2014, del 1.º de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019 y del 1.º al 24 de febrero de 2020.*

*-La suma de veintinueve mil doscientos sesenta pesos con diez centavos mcte. (29.260,10) diarios desde el 24 de febrero de 2020 hasta por veinticuatro meses; y a partir del mes 25 los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la superintendencia financiera sobre las sumas que aquí resultaron adeudadas y hasta la fecha en la que el demandado pague esta obligación por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.”*

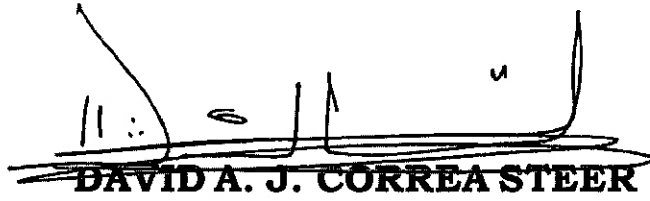
**SEGUNDO: CONFIRMAR** en todo lo demás el fallo apelado.

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

**CUARTO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Los Magistrados,



**DAVID A. J. CORREA STEER**



**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**



**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA**