

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**

<b>PROCESO:</b>	Ordinario Laboral
<b>RADICADO:</b>	11001-31-05-005-2019-00753-01
<b>DEMANDANTE:</b>	NORMA CONSTANZA GUZMÁN PIÑEROS
<b>DEMANDADO:</b>	ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES Y OTRO
<b>ASUNTO:</b>	Consulta sentencia del 5 de mayo de 2023
<b>JUZGADO:</b>	Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá
<b>TEMA:</b>	Ineficacia traslado
<b>DECISIÓN:</b>	REVOCA PARCIALMENTE Y ADICIONA

Hoy, diecisiete (17) de julio de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, **SALA DE DECISIÓN LABORAL INTEGRADA** por los Magistrados **DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ, ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO** y como Ponente, **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta concedido a favor de COLPENSIONES frente a la sentencia del 5 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Quinto (5º) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario promovido por **NORMA CONSTANZA GUZMÁN PIÑEROS** contra la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES** y la **AFP PORVENIR S.A.** con radicado No. **11001-31-05-005-2019-00753-01**.

A continuación, se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA**

## DEMANDA<sup>1</sup>

La promotora de la acción pretende se declare la ineficacia del traslado del Régimen de Prima Media con prestación definida (RPM) al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) efectuado a través de la AFP PORVENIR S.A., por omisión en el deber de información de la sociedad en mención, declarando además que su afiliación efectuada al RPM administrado por COLPENSIONES, permaneció incólume y por ello, surte todos los efectos legales. Como consecuencia de lo anterior, ordenar su traslado y afiliación a COLPENSIONES como administradora del RPM, y por ello, inscribirla sin solución de continuidad, como si nunca se hubiere trasladado; se condene a PORVENIR S.A. a trasladar a COLPENSIONES la totalidad de los aportes, rendimientos, bono pensional, semanas de cotización, así como los demás dineros aportados por ella durante el tiempo en que ha estado afiliada al RAIS; que se condene a lo que resulte probado *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho que se causen en el curso del proceso.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que nació el 28 de marzo de 1965. Que se afilió por primera vez al RPM el 23 de julio de 1.986 con el empleador Hospital Universitario Clínica San Rafael. Que en junio de 1.994, fue trasladada por los asesores de la AFP demandada, sin contar con el título ni la formación profesional en el régimen general de seguridad social en pensiones, y por ello, no conocían las particularidades del RPM, ni del RAIS. Que la sociedad en mención, no le informó ningún aspecto general, ni propio respecto de su afiliación y futuro pensional en el RPM, en donde sólo le exigían 1.000 semanas de cotización para efectos pensionales.

Agregó que a la data del traslado devengaba 1,67 salarios mínimos legales mensuales vigentes y por ende, no tenía el perfil financiero para acumular en su cuenta de ahorro individual, el capital equivalente al 110% del SMLMV que se exige para una pensión mínima, lo cual era perfectamente proyectable en junio de 1994. Que el asesor de Porvenir S.A., para persuadirla, le enfatizó que el otrora ISS era una entidad inviable, en la medida que no tenía reservas para cumplir sus futuros compromisos pensionales. Que nunca se le informó cómo funcionaba financieramente el fondo privado y la cuenta de

---

<sup>1</sup> Páginas 7 a 29 Archivo 01 Expediente Digital

ahorro individual, menos aún fue asesorada sobre los riesgos que existían por trasladarse al RAIS, desventajas objetivas, ni de las características propias del mismo, como tampoco las ventajas del RPM.

Dijo que se trasladó al RAIS, tomando una decisión que no fue espontánea, voluntaria y libre, por cuanto se le ocultó la información vital. Que agotó la reclamación administrativa ante Colpensiones, la cual fue resuelta por dicha entidad, de manera negativa.

### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada **COLPENSIONES** por intermedio de su apoderada, al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones, argumentando que la actora se encuentra válidamente afiliada al RAIS, al suscribir el formulario de afiliación de manera libre y voluntaria, aunado a que no puede dejarse de lado que al momento de efectuarse su afiliación no se encontraba inmersa en las causales de prohibición y por ende su traslado es válido, conforme lo indica la normatividad.

Formuló como excepción previa falta de integración al contradictorio-no comparecer la demanda todos los litisconsortes necesarios y como excepciones de fondo validez de la afiliación al RAIS, ratificación de la voluntad de pertenecer al RAIS, buen fe de Colpensiones, cobro de lo no debido, falta de causa para pedir, inexistencia del derecho reclamado, presunción de legalidad de los actos jurídicos, error de derecho no vicia el consentimiento, inobservancia del principio constitucional desarrollado en el artículo 48 de la C.P. adicionado por el Acto Legislativo 01 de 2005, compensación, prescripción y la genérica<sup>2</sup>.

La demandada **AFP PORVENIR S.A.** por intermedio de su apoderado, al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones, argumentando que la afiliación de la parte demandante con Porvenir S.A. en el año 1994, se dio de manera libre, espontánea, sin presiones o engaños, después de haber sido amplia y oportunamente informada, sobre el funcionamiento del RAIS y de sus condiciones pensionales, tal como se aprecia en la solicitud de vinculación - documento público No. 112527 - en el que se observa la declaración escrita a

---

<sup>2</sup> Páginas 21 a 42 Archivo 04 Expediente Digital.

que se refiere el artículo 114 de la Ley 100 de 1993; documento que se presume auténtico en los términos de los artículos 243 y 244 del CGP y el parágrafo del artículo 54 A del CPT.

Formuló como excepción previa inepta demanda por falta de integración del litisconsorcio necesario y como excepciones de fondo prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación, compensación y la genérica<sup>3</sup>.

Por su parte, la vinculada en calidad de litis consorcio necesario **SKANDIA ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS S.A.** se opuso a las pretensiones de la demanda formuladas en su contra, para lo cual manifestó que la demandante firmó el formulario de afiliación de manera libre, voluntaria y sin ningún tipo de presiones, aceptando las condiciones propias del Régimen seleccionado, así como que recibió y conoce el reglamento del fondo PENSIONAR y el plan que seleccionó a los cuales se adhirió. Añadió que la activa al momento de afiliarse a Skandia, venía de estar afiliada a Porvenir S.A., por ende ya tenía un conocimiento previo del funcionamiento del RAIS, sus ventajas, características y demás componentes del mismo, por lo que se asesoría, se tomaba más como una reafirmación de los argumentos ya conocidos por la demandante.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó: Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, Skandia no participó ni intervino en el momento de selección de régimen, la demandante se encuentra inhabilitada para el traslado de régimen en razón de la edad y tiempo cotizado, ausencia de configuración de causales de nulidad, inexistencia de violación al debido proceso para el momento de la afiliación al RAIS, ausencia de falta al deber de asesoría e información, los supuestos fácticos de este proceso no son iguales o similares, ni siquiera parecidos al contexto de las sentencias invocadas por el demandante, prescripción, buena fe y la genérica<sup>4</sup>.

La AFP SKANDIA adicionalmente llamó en garantía a **MAPFRE COLOMBIA VIDA SEGUROS S.A.**, sin embargo, desistió del llamamiento en

---

<sup>3</sup> Páginas 1 a 57 Archivo 14 Expediente Digital.

<sup>4</sup> Páginas 1 a 20 Archivo 16 Expediente Digital

audiencia celebrada el 5 de mayo de 2023, lo cual fue aceptado por el Juzgado de Conocimiento<sup>5</sup>.

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto (5º) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 5 de mayo de 2023, declaró la ineficacia del traslado de régimen pensional efectuado por la demandante del RPM al RAIS a través de la AFP PORVENIR S.A; ordenó a PORVENIR S.A. que traslade a Colpensiones el valor de las cotizaciones efectuadas, junto con los rendimientos financieros, frutos e intereses y a Colpensiones a recibir los aportes de la actora, procediendo a actualizar su historia laboral; absolvió a Skandia S.A. de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, declarando probada la excepción de inexistencia de la obligación; condenó en costas a Porvenir S.A.

Como fundamentos de su decisión, el A quo señaló que la carga de la prueba en demostrar la entrega de la información adecuada y necesaria para la decisión de traslado se encontraba en cabeza de la AFP, por inversión probatoria, supuesto de facto que no acaeció en el *sub examine*, pues del elenco probatorio incorporado al informativo, no se verificó que el Fondo Privado haya cumplido con el deber legal de informar a la demandante las circunstancias particulares de su decisión en las condiciones de profesionalismo que imprime la norma y la jurisprudencia; aspecto éste, que abre paso a la declaratoria de la ineficacia de la afiliación, junto con las consecuencias propias que ello acarrea.

Añadió que no hay lugar a la devolución de las primas de seguros previsionales, como quiera que los artículos 70 y 77 de la Ley 100 de 1993, consagran la forma en que se financian las prestaciones derivadas de los riesgos de IVM, estando la demandante cubierta frente a esos riesgos, gracias a dichas primas. Dijo que tampoco deben retronarse los gastos de administración, pues conforme al artículo 101 de la Ley 100 de 1993, las AFP tienen derecho a cobrar estos rubros, que no están destinados a financiar la pensión de vejez. Concluyó que Skandia debe ser absuelta, toda vez que no

---

<sup>5</sup> Audio 26 Expediente Digital

se trata de la AFP que realizó el traslado y además, porque entregó todos los aportes de la activa ante la AFP Porvenir S.A.

## **CONSULTA**

Se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de COLPENSIONES, por causa y con ocasión de lo dispuesto en el art. 69 C.P.T.S.S., Mod. Ley 1149 de 2007 art. 14, por ser la sentencia adversa a dicha entidad.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponde.

## **PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme a las pretensiones invocadas en el *libelo demandatorio*, la contestación y sus excepciones, las manifestaciones esbozadas por el Juzgador de primera instancia, en atención al grado jurisdiccional de consulta concedido a favor de Colpensiones, esta Sala de Decisión en cumplimiento de sus atribuciones legales se permite establecer como problema jurídico a resolver en el *sub lite*, determinar si se cumplen o no los presupuestos para declarar la ineficacia de la afiliación realizada por NORMA CONSTANZA GUZMÁN PIÑEROS al régimen de ahorro individual administrado por la AFP PORVENIR S.A., junto con las consecuencias propias que de ello se deriva.

## **CONSIDERACIONES**

Previo a resolver el problema jurídico planteado, debe precisar la Sala que el estudio del cambio de régimen pensional fundado en la transgresión del deber de información debe abordarse desde su ineficacia y no desde la

nulidad, conforme se extrae del contenido del literal b) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993 y 271 *ejusdem*, pues resulta equivocado exigirle al afiliado la acreditación de los vicios del consentimiento: error, fuerza o dolo, cuando el legislador consagró expresamente que el acto de afiliación se afecta cuando no ha sido consentido de manera informada, conforme lo ha expuesto la Corte Suprema de Justicia de manera reiterada y desde la sentencia 31.989 del 8 de septiembre del 2008, postura que se mantiene actualmente entre otras, en la sentencia SL 5144 del 20 de noviembre del 2019.

Vista la delimitación del conflicto a estudiarse por la Sala, sea del caso precisar que, cuando se pretende por vía judicial la ineficacia del traslado de un afiliado del RPM al RAIS, es necesario tener en cuenta que la ley radica en las Administradoras de Pensiones el deber de gestión de los intereses de quienes se vinculen a ellas, los cuales surgen desde las etapas previas y preparatorias a la formalización de su afiliación a la Administradora, por lo tanto, en razón de la existencia de éstas, se da la necesidad de actuar mediante instituciones especializadas e idóneas, con conocimientos y experiencia, que resulten confiables a los ciudadanos que van a entregar sus ahorros y sus seguros de previsión para los riesgos de vejez, invalidez y muerte.

Entre las obligaciones que deben cumplir las AFP, una de las más importantes es la de otorgar al afiliado la información necesaria y suficiente sobre todas las etapas del proceso, esto es, desde la antesala de la afiliación hasta la determinación de las condiciones para el disfrute pensional. En este sentido, las Administradoras de Pensiones tienen el deber de proporcionar a sus interesados una información completa y comprensible, en un lenguaje claro y entendible para las personas, que por regla general no son expertas en materia pensional como si lo es administrador experto, por ello, **el primero debe proporcionar con la prudencia de quien sabe que ella tiene valor y el alcance de orientar al potencial afiliado o a quien ya lo está, y que cuando se trata de asuntos de consecuencias mayúsculas y vitales, como en el *sub lite*, la elección del régimen pensional, trasciende el simple deber de información, y como emanación del mismo reglamento de la seguridad social, la administradora tiene lo que jurisprudencialmente se ha denominado el deber del buen consejo, que la compromete a un ejercicio más activo al proporcionar la información,**

**de ilustración suficiente dando a conocer las diferentes alternativas, con sus beneficios e inconvenientes, y aún, si ese fuere el caso, a desanimar al interesado de tomar una opción que claramente le perjudica.** (Subraya el Despacho).

Lo anterior, tiene fundamento en lo manifestado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias con radicaciones 31.314 y 31.989 del 9 de septiembre de 2008, No. 33.083 del 22 de noviembre de 2011, SL12136 rad. No 46.292 del 3 de septiembre de 2014, reiterado recientemente en Sentencia SL2611-2020 del 01 de julio de 2020.

Es de anotar que el precedente citado corresponde en su mayoría, a traslados respecto de personas beneficiarias del régimen de transición; sin embargo, la Sala de Casación Laboral ha aclarado que esa falta al deber de información, **independientemente de la expectativa pensional**, conlleva la ineficacia del traslado de régimen pensional, según lo expuesto en Sentencia SL1452-2019 de 3 de abril de 2019.

Así pues, le corresponde al Fondo de Pensiones, quien asesoró sobre el traslado, la carga de la prueba de acreditar que explicó las condiciones del traslado en los términos antes referidos, pues, conforme lo expresado, es el que conserva los documentos y la información en general que le suministró a la interesada, circunstancia que, atendiendo los elementos de juicio que reposan en el plenario, no acreditó PORVENIR, quien, se *itera*, tenía la carga de la prueba de demostrar el cumplimiento de la obligación de asesoría frente a la demandante.

En relación con este aspecto, es menester recordar que la Jurisprudencia también ha adoctrinado que en casos como el estudiado, conforme lo estipulado en el artículo 167 CGP, ante la existencia de “*afirmaciones o negaciones indefinidas*”, se da la inversión de la carga de la prueba, debiendo acreditar la contraparte el hecho definido, siendo entonces deber de la AFP, demostrar la diligencia en el acatamiento del deber de información con el afiliado, presupuesto que, en palabras de la Sala de Casación Laboral de la CSJ **“(…) garantiza el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio de las partes, del artículo 48 del CPTSS, en**

**tanto hace posible la verificación de los hechos que, para quien los alega, es imposible acreditar (...)**” (Sentencia SL2817-2019).

Bajo tal panorama, no puede pretenderse que el afiliado acredite tales aspectos, puesto que, las normas que rigen a los Fondos Privados imponen el deber de información desde su misma creación, razón suficiente para que estos precisen las pruebas que constaten la información brindada.

Así mismo, considera la Sala que a pesar de que la demandante firmó la solicitud de vinculación ante **PORVENIR S.A.** (Página 105 archivo 14 del ED), **única prueba acercada en relación con el acto de la afiliación al RAIS**, y posteriormente, ante la **AFP PENSIONAR** hoy **SKANDIA** (página 35 archivo 16 del ED) y, nuevamente ante **PORVENIR S.A.** (Página 151 archivo 14 del ED), no se puede deducir que hubo un consentimiento libre, voluntario e informado cuando las personas desconocen sobre las consecuencias que pueden ocurrir frente a sus derechos pensionales a la hora de efectuar el traslado, teniendo en cuenta que era deber de la Administradora poner de presente al potencial afiliado todas las características del referido régimen pensional para que este pueda desarrollar su proyecto y expectativa pensional, en donde se informe cuáles son los factores que inciden en el establecimiento del monto de la pensión en el Régimen al cual se va a trasladar, la diferencia de pagos de aportes y, como se ha reiterado, las posibles implicaciones o favorabilidades, permitiendo para el Juzgador, identificar que el traslado se efectuó con total transparencia.

Ahora, si bien es cierto los formatos de afiliación suscritos por la demandante no fueron elaborados libremente por las AFP del RAIS demandadas, sino que correspondían a unas características preestablecidas por la Superintendencia Bancaria hoy Superintendencia Financiera, ello no era óbice para que las entidades cumplieran con su deber de correcta asesoría, que se reitera, existía desde la creación misma de los fondos privados. Vale resaltar igualmente que, si bien para la época en que se afilió la demandante a **PORVENIR S.A.**, no existía la obligación para estas entidades de dejar constancia escrita o registro documental de las asesorías que brindaban a sus potenciales afiliados o a los ya afiliados, lo cierto es que dentro del proceso no se le exigió a la AFP demandada acreditar documentalmente el cumplimiento de sus obligaciones, pues recordemos que

en materia laboral no existe tarifa legal de prueba, por lo que la llamada a juicio podía hacer uso de cualquiera de los medios de prueba avalados por la ley para cumplir con la carga probatoria que le correspondía.

Adicionalmente, vale resaltar, que del interrogatorio de parte absuelto por la demandante, bajo ninguna óptica se puede colegir que se demostró el deber de información, asesoría y buen consejo por parte de la demandada, pues la actora fue clara al manifestar que cuando trabajaba en la Clínica San Rafael hacia el año 1994, el jefe de personal de la entidad reunió a los trabajadores para decirles que seguramente el ISS “se iba a acabar” y por ello se quedarían sin pensión, acotando que en la reunión se encontraba un asesor de Porvenir S.A. que venía a afiliarlos a dicha sociedad. Que la reunión duró 15 minutos, en la que únicamente se le indicó que la pensión sería mejor en Porvenir S.A. que en el ISS (Min. 10:09 a 17:09 archivo 26 del Expediente Digital).

Con todo, ante la falta de prueba sobre la asesoría detallada en relación con las incidencias aparejadas con la decisión del traslado, resulta acertada la decisión de primer grado atinente a declarar la ineficacia del traslado de régimen pensional que efectuó la actora y la orden de remitir a **COLPENSIONES** la totalidad de los recursos depositados en la cuenta de ahorro individual de la afiliada, incluidos los rendimientos financieros.

Frente a la procedencia de la devolución de los gastos de administración, basta señalar que al declararse la ineficacia del traslado al RAIS, la afiliación de la demandante se retrotrae al estado en que se encontraba antes de que este se diera, como si su vinculación al RAIS nunca se hubiera producido, acarreado entre sus consecuencias, la devolución de tales emolumentos. Este tópico ha sido tratado por la Jurisprudencia, precisamente en Sentencias como sentencias SL17595-2017, SL4989-2018, y en sentencia del 8 de septiembre de 2008, Rad. 31.989, en la que indicó:

*“(…) La administradora tiene el deber de devolver al sistema todos los valores que hubiere recibido con motivo de la afiliación del actor, como cotizaciones, bonos pensionales, sumas adicionales de la aseguradora, con todos sus frutos e intereses como los dispone el artículo 1746 del C.C., esto es, con los rendimientos que se hubieren causado.*

*“Como la nulidad fue conducta indebida de la administradora ésta debe asumir a su cargo los deterioros sufridos por el bien administrado, esto es, las mermas sufridas en el capital destinado a la financiación de la*

*pensión de vejez, ya por pago de mesadas pensionales en el sistema de ahorro individual, ora por los gastos de administración en que hubiere incurrido, los cuales serán asumidos por la Administradora a cargo de su propio patrimonio, siguiendo para el efecto las reglas del artículo 963 del C.C. (...)*"

Conforme con lo anterior, no encuentra la Sala desacertada la decisión del A quo de ordenar a la AFP trasladar a COLPENSIONES los saldos obrantes en la cuenta individual de la actora junto con sus rendimientos financieros; sin embargo, se observa que el Juzgado de Conocimiento se negó a disponer que todas las AFP demandadas trasladen con destino a Colpensiones los gastos de administración, e incluso los aportes con destino al fondo de garantía de pensión mínima y las primas de seguros previsionales de invalidez y sobrevivientes, debidamente indexados y con cargo a sus propios recursos, por el tiempo en que la accionante estuvo afiliada a cada administradora del RAIS, pese a que así lo ha decantado la jurisprudencia patria, a cita de ejemplo véase la sentencia del 25 de agosto de 2021 SL3871-2021, con Ponencia de la Magistrada CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, por manera que en virtud del grado jurisdiccional de consulta concedido a favor de Colpensiones, habrá de adicionarse la sentencia opugnada sobre este aspecto respecto de Porvenir S.A., e igualmente, revocar parcialmente la decisión sobre este puntual aspecto frente a Skandia, pues dicha sociedad fue absuelta en la decisión emitida por el A quo.

Ahora bien, debe indicarse que la orden de recibir nuevamente a la demandante no afecta patrimonialmente ni le causa desequilibrio financiero a **COLPENSIONES**, pues el regreso ordenado como consecuencia de la ineficacia declarada va acompañado de los aportes y rendimientos, además de los gastos de administración y comisiones generados durante la permanencia de la promotora de la acción en el RAIS, es decir, el capital no se ve desmejorado.

Aunado a lo anterior, el AL 01 de 2005, que modificó el artículo 48 de la CP, se ocupó, entre otros aspectos, de la sostenibilidad financiera del SGSSP, dando prevalencia al interés general, en tal sentido se pronunció la Corte Constitucional en sentencia CC 242-2005 indicando que, «[...] las reformas a los regímenes pensionales, en particular, garantizan la sostenibilidad financiera del sistema pensional y la financiabilidad de otros potenciales

*pensionados. Estas finalidades constitucionalmente relevantes obligan a la ponderación entre sacrificios individuales y beneficios al sistema».*

En ese mismo orden, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 30 de junio de 2020 radicado 72467 fungiendo como Magistrado Ponente OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA, indicando que “En ese mismo orden, la sala en la sentencia CSJ SL 41695, 2 mayo 2012, direccionó que la orden establecida en el Acto Legislativo 01 de 2005, de que las leyes pensionales que se expidan con posterioridad a la entrada en vigencia del acto legislativo, se entienden en el sentido de garantizar el equilibrio económico. Dijo que: *«[...] más que un principio, es una regla constitucional que impone al legislativo la obligación de que, cuando expida leyes que instauren o modifiquen sistemas de pensiones, sus disposiciones no atenten contra la sostenibilidad financiera de tales sistemas».*

Dilucido lo anterior, no encuentra la Sala que la declaratoria de ineficacia de traslado afecte el principio de sostenibilidad financiera y repercuta en el interés general de los afiliados del régimen de prima media con prestación definida, atendiendo que la devolución de la demandante al referido régimen es efectuada con todos los recursos acumulados de la cuenta, los valores que cobró la AFP del RAIS a título de gastos de administración, y demás emolumentos descontados.

En lo atinente a la prescripción, esta no tiene asidero en el caso particular, como quiera que el retorno al régimen de prima media con las implicaciones económicas descritas, son prerrogativas no susceptibles de verse afectados por dicha figura, ya que, al tratarse de una condición íntimamente relacionada con el derecho pensional, es imprescriptible, al tenor de lo establecido en el artículo 48 superior (SL4360-2019 del 09 de octubre de 2019).

Además de lo expuesto, considera la Sala que el análisis de la prescripción no puede realizarse de forma aislada y desconectada de los derechos que se pretenden reivindicar a través de su reconocimiento. Vía prescripción no puede eliminarse un derecho pensional; y de ninguna manera ese tipo de argumentos, contruidos a ciegas de los preceptos

constitucionales, pueden conducir a negar el carácter fundamental, inalienable e irrenunciable del derecho a la pensión (CSJ SL1421-2019).

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia será revocada parcialmente y adicionada en los términos expuestos. Sin costas en esta instancia en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: ADICIONAR** el numeral **SEGUNDO** de la sentencia del 5 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Quinto (5º) Laboral del Circuito de Bogotá, en el sentido de **ORDENAR** a **PORVENIR S.A.** reintegrar a **COLPENSIONES** los gastos de administración y comisiones, las primas de los seguros previsionales de invalidez y sobrevivientes y los aportes con destino al fondo de garantía de pensión mínima, cobrados por el tiempo que la demandante estuvo afiliada a dicha AFP, debidamente indexados a la fecha de traslado al RPMPD y con cargo a sus propios recursos, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

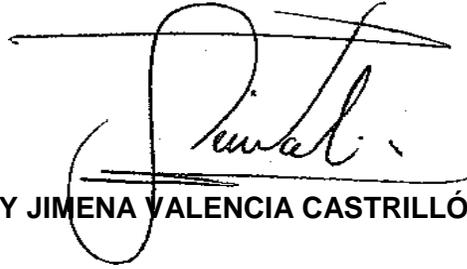
**SEGUNDO: REVOCAR** el numeral **TERCERO** de la sentencia del 5 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Quinto (5º) Laboral del Circuito de Bogotá, para en su lugar, **ORDENAR** a **SKANDIA S.A.** reintegrar a **COLPENSIONES** los gastos de administración y comisiones, las primas de los seguros previsionales de invalidez y sobrevivientes y los aportes con destino al fondo de garantía de pensión mínima, cobrados por el tiempo que la demandante estuvo afiliada a dicha AFP, debidamente indexados a la fecha de traslado al RPMPD y con cargo a sus propios recursos, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**TERCERO: CONFIRMAR** la sentencia en todo lo demás.

**CUARTO: SIN COSTAS** en esta instancia en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**

<b>PROCESO:</b>	Ordinario Laboral
<b>RADICADO:</b>	11001-31-05-005-2019-00785-01
<b>DEMANDANTE:</b>	LINA MARÍA ARENAS MANRIQUE
<b>DEMANDADO:</b>	CAJA DE AUXILIOS Y DE PRESTACIONES DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES ACDAC-CAXDAC
<b>ASUNTO:</b>	Consulta Sentencia del 13 de diciembre de 2022
<b>JUZGADO:</b>	Juzgado Quinto (5º) Laboral del Circuito de Bogotá
<b>TEMA:</b>	Acoso Laboral
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMA

Hoy, diecisiete (17) de julio de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, **SALA DE DECISIÓN LABORAL INTEGRADA** por los Magistrados **DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**, **ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO** y como Ponente, **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta concedido a favor de la DEMANDANTE respecto de la sentencia del 13 de diciembre de 2022, proferida por el Juzgado Quinto (5º) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso de acoso laboral promovido por **LINA MARÍA ARENAS MANRIQUE** contra **CAJA DE AUXILIOS Y DE PRESTACIONES DE LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES ACDAC-CAXDAC** con radicado No. **11001-31-05-005-2019-00785-01**.

A continuación, se procede a proferir la siguiente **SENTENCIA**

## DEMANDA<sup>1</sup>

La promotora de la acción pretende se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que se ejecutó entre el 18 de octubre de 2016 y el 21 de agosto de 2019, fecha en la cual fue terminado de manera unilateral por el extremo pasivo; así mismo, se declare que las conductas desplegadas por el presidente de Caxdac, constituyen conductas de acoso laboral y que su despido carece de todo efecto, por tratarse de una conducta retaliatoria, con ocasión a las quejas que fueron radicadas en contra del funcionario en mención. En consecuencia, se condene a la convocada a reintegrarla al cargo que desempeñaba o a uno de similar categoría, bajo el entendido que no medió solución de continuidad, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales, dejadas de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de reintegro; ordenar al señor Daniel Ignacio Niño Tarazona cesar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, persecución personal y demás actuaciones que ha desplegado para causarle estrés; condenar a la pasiva a indexar las sumas debidas, lo que resulte probado *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que el 18 de octubre de 2016 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, para desempeñar el cargo de asistente jurídica, sin embargo, desde el mes de enero de 2017, fue nombrada por la Junta Directiva de la entidad como asesora jurídica. Que el 2 de marzo de 2018 presentó queja de acoso laboral contra el presidente de la entidad, el Dr. Daniel Ignacio Niño Tarazona, acotando que la misma no fue tramitada por el Comité de Convivencia de la demandada, pues se procedió a trasladarla a la Junta Directiva, teniendo en consideración el nivel jerárquico de los implicados, sin embargo, dicha Junta tampoco la tramitó, ni se pronunció sobre la misma.

Adujo que el 28 de mayo de 2018, elevó solicitud de vacaciones, las cuales fueron aprobadas por su jefe inmediato el vicepresidente jurídico, Dr. Jaramillo,

---

<sup>1</sup> Páginas 2 a 14 Archivo 02 del ED.  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

sin embargo, el presidente de la entidad, por el contrario, negó su concesión. Agregó que el 18 de junio de 2018, comunicó a Caxdac su estado de gravidez, el cual fue diagnosticado como de alto riesgo, motivo por el cual presentó varias incapacidades y le fue realizada una cirugía de Cerclaje para evitar la pérdida del bebé. Que su hijo nació por cesárea el 20 de febrero de 2019, y por virtud de ello, le fue expedida licencia de maternidad hasta el 25 de junio de 2019.

Dijo que al quedar pendiente un período de vacaciones, solicitó su disfrute el 2 de abril y el 16 de mayo de 2019, sin que obtuviera respuesta alguna, por tanto, remitió un correo el 24 de junio de 2019, con destino a la Presidente del Comité de Auditoría de la entidad, exponiendo su caso, empero tampoco recibió respuesta de la señora Victoria “Dalel”. Que el 25 de junio de 2019, último día de su licencia de maternidad a las 5:00 p.m., el señor Luis Fernando Moreno Sánchez, quien afirmó actuar como vicepresidente jurídico, le informó telefónicamente que habían sido autorizados 5 días de vacaciones pendientes por el período 2016-2017, dejándose de lado su petición de reconocimiento por 15 días, que había elevado con anterioridad; es por ello que, elevó nueva queja de acoso laboral el 1º de julio de 2019 contra el presidente de la entidad. Que un día antes de reintegrarse a sus labores, el 3 de julio de 2019, a las 4:30 p.m., el señor Luis Fernando Moreno, le informó que le habían sido autorizados un total de 27 días de vacaciones, por los períodos 2017-2018 y 2018-2019.

Refirió que el 30 de julio de 2019, recibió comunicación del Comité de Convivencia de la demandada, donde se le informó la decisión adoptada sobre su segunda queja de acoso laboral, en el sentido de indicarle que el comité no evidenció configuración de ninguna conducta de ese tipo por parte del presidente de la pasiva, por tanto, formuló nueva queja ante el Ministerio del Trabajo. Que el 13 de agosto de 2019, se reintegró a la empresa, sin embargo, no le fue permitido regresar a su antiguo cargo, dado que ya se había contratado un nuevo abogado, por lo que le asignaron un puesto de trabajo improvisado en la misma oficina, pese a encontrarse en período de lactancia, además, refirió que la demandada desconoció su obligación legal de asignarle una sala de lactancia, motivo por el cual, la extracción de leche materna debía realizarla en la oficina de la revisoría fiscal, sin contar con ninguna seguridad y asepsia para el efecto.

Adujo que a causa de la inadmisión del recurso de casación dentro del proceso seguido por el Capitán pensionado Juan Manuel Gálvez Vengoechea, dentro del cual no fungió como apoderada, fue citada a diligencia de descargos para el 21 de agosto de 2019, diligencia que fue realizada, pese a solicitar aplazamiento por no poder conseguir un abogado que la representara, con la intervención del señor Luis Fernando Moreno en calidad de Vicepresidente Jurídico, sin haberse posesionado ante la Superintendencia Financiera. Que ella debió asistir a la audiencia de segunda instancia celebrada en el mentado proceso, aun cuando para la época se encontraba incapacitada, por su embarazo de alto riesgo.

Advirtió que aunque presentó queja de acoso laboral el 1º de julio de 2019, el 21 de agosto del mismo año, se le entregó comunicación de terminación del contrato de trabajo por justa causa y liquidación del mismo, precisando que ello ocurrió un día después que su bebé cumpliera 6 meses, data de terminación de la protección especial que gozaba, por estabilidad laboral reforzada. Que presentó solicitud de nulidad frente a las actuaciones desplegadas por el señor Luis Fernando Moreno, quien en realidad no tenía la calidad de Vicepresidente Jurídico de la entidad, además, presentó queja disciplinaria en su contra ante el Consejo Superior de la Judicatura. Que el 20 de septiembre de 2019, compareció a la audiencia de conciliación programada por el Ministerio del Trabajo, con ocasión a la queja de acoso laboral que radicó, sin embargo, se expidió constancia de comparecencia y se le autorizó para acudir ante la justicia ordinaria, por cuanto la demandada no asistió a dicha diligencia.

Concluyó indicando que formuló acción de tutela contra el extremo pasivo, pretendiendo que en amparo de los derechos fundamentales de su hijo menor y de ella, se ordenara su reintegro, sin embargo, tal acción fue negada por improcedente en primera instancia, determinación que fue confirmada en segunda instancia.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La demandada **CAXDAC** se opuso a todas las pretensiones de la demanda, excepto al reconocimiento de la relación laboral, argumentando que la demandante fue despedida con justa causa comprobada, lo cual no constituye conductas de acoso laboral, pues en los términos del literal f) del artículo 8º de la Ley 1010 de 2006, las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, no configuran dichas conductas. Añadió que entre la presentación de la queja de acoso laboral y la formulación de la demanda, que lo fue el 28 de noviembre de 2019, han transcurrido 20 meses y 26 días, lo que implica la caducidad de la acción, al haber superado el término de 6 meses previsto en la ley.

Añadió que a la demandante se le concedió el disfrute de todas las vacaciones acumuladas durante el embarazo, e incluso, las que estaban en vía de causación, después de cumplida la licencia de maternidad, acotando que el hecho referido por la demandante en relación con el reconocimiento de sus vacaciones, no constituye acoso laboral. Adicionó que la entidad cuenta con menos de 30 trabajadores permanentes, por manera que no tiene la obligación de implementar la sala de lactancia, no obstante, acondicionó un lugar privado, para que la demandante se extrajera la leche materna, contando con total privacidad para el efecto.

Advirtió en cuanto a la diligencia de descargos, que si bien la demandante solicitó su aplazamiento, después de aclarada la finalidad de la misma, prestó su consentimiento para su continuación, la cual se adelantó en derecho y con todas las garantías del debido proceso, aclarando que la justa causa de terminación del contrato de trabajo fue objetiva y debidamente comprobada.

Concluyó que la demandante no asistió a las oficinas de Caxdac de manera continua e ininterrumpida desde el 4 de octubre de 2018 hasta el 13 de agosto de 2019, es decir, por un espacio de 10 meses y 9 días, por lo que no tuvo ningún contacto con el presidente de la entidad, que permitiera configurar alguna conducta de acoso laboral, en los términos señalados en la Ley 1010 de 2006.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó prescripción y caducidad de la acción legal por acoso laboral, prescripción de la segunda queja de acoso laboral del 24 de junio de 2019 y del 1º de julio de 2019, inexistencia de las conductas de acoso laboral por parte del presidente de Caxdac, inexistencia de la segunda queja de acoso laboral por ausencia de la trabajadora señora Lina María Arenas Manrique al lugar de trabajo desde el 4 de octubre de 2018 hasta el 13 de agosto de 2019 sin contacto alguno con el Dr. Daniel Ignacio Niño Tarazona, buena fe, terminación del contrato de trabajo con justa causa no es una conducta de acoso laboral y la genérica<sup>2</sup>.

El vinculado en calidad de litis consorcio necesario, el señor **DANIEL IGNACIO NIÑO TARAZONA**, se opuso a las pretensiones aduciendo que la parte demandante convocó a quien no tiene capacidad jurídica para ser sujeto activo o autor de la conducta de acoso laboral, pues no demandó a la persona natural que supuestamente causó el mismo, motivo por el cual debe emitirse sentencia inhibitoria. Añadió que en el acápite de hechos no se menciona ninguna conducta persistente y demostrable que constituya eventual acoso laboral en que hubiere incurrido contra la señora accionante, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir su renuncia.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó prescripción, inexistencia de acoso laboral y buena fe<sup>3</sup>.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Quinto (5º) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 13 de diciembre de 2022, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación; absolvió de todas y cada una de las pretensiones de la demanda al extremo pasivo y al vinculado en calidad de litis consorcio necesario; no impuso costas de primera instancia.

---

<sup>2</sup> Minutos 02:15 a 01:10:17 Archivo de audio y video 25 del ED.

<sup>3</sup> Minutos 01:10:41 a 01:50:06 Archivo de audio y video 25 del ED.

Como fundamento de su decisión, manifestó el *A quo* en primer lugar, que en el presente caso no se encuentra probada la excepción de prescripción alegada por el extremo pasivo, toda vez que la trabajadora alegó que las conductas de acoso desplegadas por su empleador siempre fueron continuas, de suerte que no transcurrieron los 6 meses de que trata la norma que regula el caso, en tanto el finiquito tuvo lugar el 21 de agosto de 2019 y la demanda se formuló el 25 de noviembre de símil año.

De otro lado, adujo que no obra ninguna prueba dentro del expediente que lleve a la conclusión razonable e indudable que existió el acoso laboral alegado, soportando ello en que verificadas las dos quejas formuladas por la convocante, se tiene primeramente que, si bien Caxdac no contaba con una sala de lactancia, la entidad se encontraba dentro del término dispuesto por el legislador para su adecuación y en todo caso, de la prueba testimonial recaudada, se constató que a la demandante se le adecuó la Sala de revisoría fiscal, con toda la asepsia posible para que pudiera llevar a cabo el procedimiento de extracción de leche.

Añadió que la respuesta dada a la solicitud de otorgamiento de las vacaciones a último minuto o a vísperas del reintegro de la trabajadora por finalización de su licencia de maternidad, no es una conducta que constituya acoso laboral, porque era lógica la demora en la definición de este aspecto, cuando el personal del área jurídica estaba presentando novedades de incapacidad, menos aun cuando obtuvo una respuesta positiva en cuanto al otorgamiento de esas vacaciones, que por demás, se encontraban en vía de causación.

Sobre las conductas de descalificación del trabajo de la actora, amenazas constantes de despido y celebrar contratos de trabajo con hombres y no con mujeres, indicó el fallador que ello no se encuentra demostrado, como quiera que conforme certificación allegada por la oficina de talento humano de la entidad convocada, se advierte que la contratación de mujeres realizada entre los años 2018 a 2021, superó la proporción de hombres, a excepción del año 2022, aunado a que en las declaraciones recaudadas en el proceso no se dio fe de malos tratos o descalificaciones del señor Daniel Ignacio Niño Tarazona hacia la

aquí demandante, y por el contrario, se observa en la prueba documental, que el vinculado no presentaba una conducta propia de un acosador, en tanto en diversos correos felicita a la demandante por su embarazo y además, le hace saber que puede contar con él para lo que ella necesitara.

Dijo que faltó mayor despliegue y diligencia probatoria para lograr el éxito de las pretensiones formuladas por el extremo activo, resaltando que la empresa sí desconoció el procedimiento que debe desplegar el Comité de Acoso Laboral, sin embargo, esa omisión no da lugar a presumir que el señor Daniel Niño incurrió en conductas de acoso laboral, acotando que lo máximo que podría hacerse respecto del desconocimiento del Comité de Convivencia Laboral frente a la queja presentada por la actora, corresponde a solicitar una sanción contra la empresa ante el Ministerio del Trabajo.

Concluyo sobre el despido que, a la luz de la Ley 1010 de 2006, el mismo puede reputarse como injusto y abrir paso a la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, siempre y cuando se comprueben las conductas de acoso laboral, lo cual en el caso analizado no ocurrió, siendo improcedente una condena en ese sentido, pues ello es propio de un proceso ordinario laboral en el que se debata el despido sin justa causa.

### **CONSULTA**

Se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la parte demandante, por causa y con ocasión de lo dispuesto en el art. 69 C.P.T.S.S., Mod., Ley 1149 de 2007 art. 14, por haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponde.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme a las pretensiones invocadas en el *libelo demandatorio*, la contestación y sus excepciones, las manifestaciones esbozadas por el Juzgador de primera instancia y el grado jurisdiccional de consulta concedido a favor de la demandante, esta Sala de Decisión en cumplimiento de sus atribuciones legales se permite establecer como problema jurídico a resolver en el *sub lite*, determinar si fue acreditado dentro del curso del proceso, la configuración de conductas de acoso laboral, ejercidas por DANIEL IGNACIO NIÑO TARAZONA en contra de la señora LINA MARÍA ARENAS MANRIQUE y, si como consecuencia de ello, hay lugar a acceder a las pretensiones contenidas en la demanda inicial.

### CONSIDERACIONES

En el presente asunto no es materia de discusión los siguientes supuestos fácticos: **1.** Que la señora LINA MARÍA ARENAS MANRIQUE fue vinculada por CAXDAC el 18 de octubre de 2016, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de asistente jurídico (páginas 24 a 31 archivo 01 del ED); **2.** Que el 13 de febrero de 2017, la parte activa fue ascendida al cargo de asesora jurídica, con el respectivo aumento de su asignación, la cual quedó definida para dicha anualidad en valor de \$8.113.963 (página 64 Archivo 19 del ED); **3.** Que el señor Daniel Ignacio Niño Tarazona ostenta la calidad de Presidente de Caxdac como da cuenta el certificado de existencia y representación legal de dicha caja (páginas 60 a 62 archivo 19 del ED); **4.** Que la demandante fue despedida por la empleadora mediante comunicación del 21 de agosto de 2019, aduciendo justa causa de despido (páginas 146 a 155 Archivo 01 del ED).

### ACOSO LABORAL

*Liminarmente*, juzga conveniente recordar esta Colegiatura, que desde la promulgación de la Ley 1010 de 2006 el legislador satisfizo algunas de las necesidades de los trabajadores referentes a la prevención, corrección y sanción de modalidades constitutivas de acoso laboral, tales como agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo en contra de la dignidad humana del empleado, entre muchas, que se construyeran en el interior de una relación

contractual de tipo laboral; procediendo a unificar en la regulación *ejusdem*, los parámetros ya anunciados en los numerales 5, 6 y 9 del artículo 57 y numeral 9º del artículo 59 del C.S.T., literal a) numeral 2º y el literal b) numerales 2º, 5º y 7º, Art. 7º del Decreto 2351 de 1956.

Con este propósito, definió el acoso laboral en el artículo segundo de la Ley 1010 de 2006 como *“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”* y estableciendo como modalidades generales de acoso, no limitantes ni taxativas, las correspondientes a:

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

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

3. Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre

otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad Laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

A su turno, el artículo 7º del mentado ordenamiento estatuyó las conductas que llevan a presumir la construcción de la institución *in examine*, siempre que las mismas se efectúen de manera repetida y pública, tales como la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa o, la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto de la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos de turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos, sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o de forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

Con el fin de corregir o enmendar las conductas de acoso laboral, en el Artículo 10º se señalaron las sanciones que producirá, como la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales y el pago del 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de la salud y demás secuelas originadas.

De cara a lo anterior, cumple advertir, que la Corte Constitucional en Sentencia C – 780 de 2007, estableció el alcance del artículo 7º de la Ley 1010

de 2006, en relación con los parámetros que debe atender el juzgador al momento de establecer la existencia del acoso, enseñando para tal propósito:

*“El contenido normativo de la disposición es, entonces, el siguiente: (i) cuando se acredite la ocurrencia **repetida y pública** de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7° de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de **valorar** si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2° de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos - enumerados en la disposición- **acaezcan en privado**, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral”* (Resalta la Sala).

En claro lo anterior, procede esta Colegiatura a resolver el problema jurídico dilucidado en líneas precedentes, no sin antes manifestar que el elemento subjetivo que caracteriza a los actos constitutivos de acoso laboral, hace que éstos sólo sean imputables a personas naturales, en forma individual, al tiempo que, generan una responsabilidad de tipo económico a cargo de la persona jurídica que obra u obró como empleador, frente a las sanciones establecidas en el artículo 10 reseñado, por las acciones u omisiones de los trabajadores que ejercieron los actos de acoso.

Al punto, el artículo 6° de la Ley *ejusdem*, previó:

**“ARTÍCULO 6o. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY.** Pueden ser sujetos **activos o autores** del acoso laboral:

– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

– La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.  
(...)”.

De esta manera, resulta indispensable trasladarse a las quejas formuladas por la parte actora contra el presidente de Caxdac, donde aquélla expresó haber sido objeto de conductas de acoso laboral por parte de dicho funcionario. Así, obra queja radicada por la señora Lina María Arenas el 2 de marzo de 2018, en la cual indicó que ha sido sometida a maltrato laboral por el señor Daniel Niño Tarazona, porque<sup>4</sup>: i) en varias oportunidades le expresó que ella no ha dado cumplimiento a los procesos de la entidad y la ley, que no se encuentra capacitada para ejercer como abogada y no tiene conocimiento en asesoría de servicio al cliente; ii) la ha acusado en varias oportunidades de ocultarle información de mala fe a la Junta Directiva y a la Presidencia; iii) en una reunión celebrada el 2 de marzo de 2018 solicitó a todos los trabajadores vigilar su conducta en cuanto al contacto que pueda tener con su jefe inmediato, el Dr. Jaramillo, amenazándola a ella con despedirla en caso de establecer comunicación con este; iv) frente al reconocimiento de un retroactivo pensional a favor de 7 capitanes afiliados a Caxdac, le ha indicado que duda de su idoneidad, al no tener pruebas concretas de su asesoría a dichas personas.

En igual sentido, en la queja en referencia, la demandante denunció persecución laboral desplegada por parte del Presidente Daniel Ignacio Niño,

---

<sup>4</sup> Páginas 115 a Archivo 19 del ED.  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

porque: i) la ha citado en horas extra laborales, como a las 6:30 a.m. o después de las 6:00 p.m. sin que él asista a las reuniones o se excuse por su inasistencia; ii) le ha efectuado llamadas entre las 6:00 p.m. y las 9:00 p.m., sin motivo urgente, generando angustia y temor; iii) le indicó que no existen “*personas indispensables en las entidades*” y desde que tenía la condición de miembro de la Junta Directiva, solicitó su desvinculación de la convocada.

Igualmente, manifestó que ha sido objeto de discriminación laboral porque: i) el presidente de Caxdac presenta trato diferencial entre los trabajadores, pues en una reunión sólo indagaba y miraba permanentemente a los asesores jurídicos; ii) le ha indicado que “*es una mentirosa*” porque envió un correo al vicepresidente jurídico sentando su posición frente a un caso en particular, advirtiéndole que tal conducta iba a tener consecuencias en su contrato de trabajo. Finalmente, señaló que “*creo*” estar siendo objeto de grabación en video, porque luego de solicitar su presencia en la oficina, el presidente de la convocada, se comunicó con el director de sistemas, y en una ocasión preguntó por qué razón no existían cámaras en la oficina de vicepresidencia jurídica.

De suerte que, las conductas alegadas por la trabajadora, provenientes del presidente de Caxdac, Daniel Ignacio Niño Tarazona, se enmarcan dentro de los literales c), d), j) y k) del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, que a la letra disponen:

“(..)

c) *Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*

d) *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*

(..)

j) *La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*

*k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales”.*

Sobre tales conductas endilgadas por la convocante al señor Daniel Ignacio Niño Tarazona, en la queja del 2 de marzo de 2018, ha de indicar la Sala que, revisado el expediente, no se advierte ningún respaldo probatorio.

Así, nótese que en la declaración rendida por Jorge Mario Medina Cadena en condición de miembro de la Junta Directiva de Caxdac entre los años 2015 y 2020, este fue claro en advertir que, en las reuniones de la Junta, en las cuales la actora fungía como secretaria, nunca observó al Dr. Daniel Niño incurriendo en descalificación o maltrato hacia la señora Lina Arenas, acotando que la actitud del funcionario en mención, no era despectivo o discriminatorio frente a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, del que también hacía parte la aquí convocante (min. 04:04 a 18:42 Archivo de audio y video 27 del ED).

Por su parte, la señora Luz Yenni Caro Mendieta, en su condición de Coordinadora de Talento Humano de Caxdac desde julio de 2017, manifestó que al señor Daniel Niño lo designaron como presidente desde febrero de 2018, acotando que no le constan descalificaciones de parte de este frente a sus subalternos, como tampoco amenazas de despido. Añadió que, a ella como testigo, nunca le ha alzado el tono de voz, ni la ha obligado a laborar por fuera del horario de trabajo. También dijo que no observó del señor Daniel Niño un comportamiento despectivo hacia la señora Lina Arenas, menos aún presencié que le dijera que no parecía abogada o que asesoraba mal a los capitanes de Caxdac, por el contrario, observaba un trato normal entre las partes. Precisó que seguramente estuvo presente en la reunión del 2 de marzo de 2018 y, que no observó comportamiento discriminatorio o despectivo del señor presidente hacia la accionante (min. 28:48 a 51:03 Archivo de audio y video 27 del ED).

También declaró el señor Cristián Fernando Fontecha como gerente de portafolio de la entidad desde el mes de mayo de 2018, quien precisó que no presencié conductas de acoso laboral, porque no coincidió en espacios laborales

con la demandante y el señor Niño Tarazona (min. 51:10 a 01:13:50 Archivo de audio y video 27 del ED).

Finalmente, rindió su testimonio el señor Gerson Ignacio Sánchez Pulido, quien en lo que interesa al caso, indicó que la entidad cuenta con cámaras de seguridad desde el año 2007, por decisión del entonces presidente el Dr. Páez, quien también ordenó instalar un software de monitoreo y grabación de llamadas a 8 extensiones encargadas de la atención al servicio al cliente. Acotó que el señor Daniel Niño en ningún momento ordenó instalar cámaras para vigilar los movimientos de la demandante, además, que se configuró el correo corporativo de la señora Lina Arenas para que los mensajes que allí llegaran se direccionaran al correo del presidente, pero solo por los períodos en que ella estuvo incapacitada, porque el área jurídica no contaba con personal para atenderlo, aclarando que las veces que la parte activa se reintegró a su cargo, esa configuración de redireccionamiento fue inhabilitada, todo ello atendiendo las políticas que están establecidas en la entidad (min. 01:14:22 a 01:45:03 Archivo de audio y video 27 del ED).

De las declaraciones reseñadas, no advierte la Sala que de ellas se puedan constatar las conductas denunciadas como de acoso laboral en la queja presentada por la demandante el 2 de marzo de 2018; antes bien, ninguno de los testigos da fe de conductas relacionadas con maltrato laboral, discriminación laboral o persecución laboral provenientes del señor Daniel Ignacio Niño hacia la aquí convocante, lo cual tampoco emana de la extensa documental aportada a las diligencias, en la que si bien se observan diversos correos y mensajes de whatsapp cruzados entre la demandante y el señor Niño, ninguno de ellos permite observar un trato despectivo o descalificativo hacia la demandante, por el contrario, varios de ellos solo evidencian un trato cordial, afable y hasta empático por parte del presidente de la entidad convocada, al darle buenos deseos y pronta recuperación a la trabajadora ante sus incapacidades y licencia de maternidad, que entró a disfrutar (archivos 9, 11, 12 y 13 carpeta 19.1, archivos 10, 11, 17, 38, 39, 40, 41 y 42 carpeta 20.1 y páginas 16 a 18 archivo 20 del ED).

Ahora bien, se tiene que la demandante presentó una segunda queja de acoso laboral el día 1º de julio de 2019, en la cual aseveró lo siguiente<sup>5</sup>:

1. El 2 de marzo de 2018, presenté querrela por acoso laboral contra el Doctor Niño por maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral que fue sustraída por el sujeto activo de acoso, Doctor Niño Tarazona, prohibiendo al Comité de Convivencia dar el trámite previsto en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 violando en forma evidente mi derecho fundamental al debido proceso que garantiza el artículo 29 de la Constitución Política al haber pretermitido el procedimiento legal atribuido al Comité de Convivencia que el doctor NIÑO TARAZONA violó utilizando el poder privado patronal en forma abiertamente inconstitucional.
2. En el curso de la relación de trabajo que me une con CAXDAC solicité el disfrute de mi derecho a vacaciones que se había interrumpido desde el año 2017 y las causadas en los períodos posteriores a mi jefe directo, vicepresidente jurídico, siendo negadas por el Doctor NIÑO TARAZONA en 2 ocasiones.
3. El 18 de junio de 2018 comuniqué a la entidad CAXDAC como empleadora mi estado de gravidez.
4. Debido a la calificación médica de mi embarazo como de *alto riesgo* fui incapacitada durante 4.5 meses para asegurar mi garantía fundamental de salud y la de en ese momento mi bebé en gestación.
5. Durante mi disfrute de la licencia de maternidad, prestación económica que reconoce el Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, a través de mi Entidad Promotora de Salud, el Doctor NIÑO TARAZONA adelantó proceso de selección para reemplazarme una vez me reintegrara ya que mi regreso sería por "poco tiempo" en sus términos.
6. Durante el proceso de selección, no obstante estar disfrutando de mi licencia de maternidad, el Doctor NIÑO TARAZONA aseveró en voz alta frente a diversos trabajadores de la entidad que sólo entrevistaría candidatos hombres ya que en sus problemas "las mujeres son un problema porque se embarazan y se incapacitan" revelando el perfil acosador y misógino del Doctor NIÑO TARAZONA que contradice los pilares fundamentales del Estado Social de Derecho.
7. No obstante, como consecuencia de la constante negación en el disfrute de mis vacaciones causadas, mi licencia de maternidad vencía el 25 de junio de 2019, el vicepresidente jurídico me informó que debía disfrutar de 5 días de vacaciones el día anterior (correspondiente al periodo del 2016-2017) contraviniendo el mandato contenido en el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

---

<sup>5</sup> Páginas 60 a 68 Archivo 01 del ED. £  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

Frente a la primera acusación realizada en contra del señor Daniel Niño Tarazona, relativa a que este prohibió al Comité de Convivencia Laboral impartir el trámite previsto en la Ley 1010 de 2006, a la queja que ella había presentado desde el 2 de marzo de 2018, ha de decir la Sala de Decisión que sobre ello no existe ninguna prueba dentro de las diligencias; antes bien, nótese que en correo del 5 de marzo de 2018, el señor Daniel Niño se puso a disposición del Comité de Convivencia, como se advierte a continuación<sup>6</sup>:

**Nestor Daniel Gonzalez Rodríguez**

---

**De:** Daniel Ignacio Niño Tarazona  
**Enviado el:** lunes, 5 de marzo de 2018 3:54 p. m.  
**Para:** Nathalia Carolina Aldana Rincon  
**CC:** Gerson Ignacio Sánchez Pulido; Ricardo Vaca Gutierrez  
**Asunto:** Re: REUNIÓN EXTRAORDINARIA COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Señores miembros del Comité de Convivencia Laboral.

Podría asistir cuando ustedes consideren pertinente y oportuno. Sea importante decirles a manera de consejo que revisen antes de cualquier gestión, que en mi calidad de superior jerárquico de todos los funcionarios de la Caja, el comité debería delegar sus funciones en mi superior jerárquico quien decidirá si asume esas responsabilidades o delega las mismas en un comité externo ad-hoc. Esto en razón a que las actuaciones del comité y su libre funcionamiento no deben ser objeto de duda por tener que actuar frente a un superior jerárquico.

A la instancia que corresponda antes de iniciar una actuación por presunto acoso le corresponde validar si las conductas de que se me acusa son inherentes a mis funciones y a las responsabilidades de mi cargo y si por lo mismo deben ser objeto de mediación o no.

Cordial saludo,

Daniel Niño Tarazona

On Mar 5, 2018, at 2:38 PM, Nathalia Carolina Aldana Rincon <[naldana@caxdac.com](mailto:naldana@caxdac.com)> wrote:

Buen día doctor Niño,  
El comité de convivencia laboral tiene el gusto de convocarlo a una reunión extraordinaria, para tratar dos quejas interpuestas por presunto acoso laboral contra usted.  
Favor nos confirma el día y la hora en que puede atender dicha solicitud.  
Quedamos muy atentos.  
Agradecemos de antemano su comprensión y disposición.

**Recordemos:**

*Siempre ser neutrales, conciliatorios y manejar confidencialidad en los temas tratados.  
De nosotros depende el ejemplo para lograr un buen ambiente laboral!!!*

Ahora bien, aunque en el correo el referencia el señor Niño Tarazona indica a manera de consejo que se deleguen las funciones del Comité de Convivencia ante su superior jerárquico por su calidad de presidente o a un Comité Ad Hoc, lo cierto es que tal decisión fue tomada de manera autónoma por

---

<sup>6</sup> Página 100 Archivo 19 del ED.  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

dicho órgano, como así emana de la declaración del testigo Gerson Sánchez Pulido, quien fue miembro del Comité de Convivencia Laboral entre el 2016 y 2018, así como entre 2018 y 2020, en tanto este afirmó sobre la queja formulada por la actora el 2 de marzo de 2018, que como la demandante era parte del Comité y solicitó como testigo de su queja al presidente del mismo, el Dr. Alejandro Morales, quien a su vez se encontraba incapacitado, decidieron trasladarla a la Junta Directiva de la entidad como superior del presidente de Caxdac, a efectos que contestara la queja (min. 01:14:22 a 01:45:03 Archivo de audio y video 27 del ED), es decir, que el trámite de esa queja desconociendo el procedimiento legal previsto en la Ley 1010 de 2006, e incluso el Reglamento Interno de la entidad que obra en el archivo 22 del ED, lo fue por una decisión autónoma de los demás integrantes del Comité, y no por una orden o decisión del señor Daniel Niño Tarazona.

En punto a la negativa del vinculado en mención, en reconocer las vacaciones de la demandante, ha de indicar la Sala que tal situación tampoco encuentra soporte probatorio en el *sub judice*, pues nótese que las solicitudes elevadas por la activa en tal sentido no fueron dirigidas al señor Niño Tarazona, como se constata de las pruebas documentales obrantes a páginas 55 y 59 del archivo 02 del ED, aunado a que tal petición, si bien fue resuelta de manera tardía, las respuestas fueron emitidas el 25 de junio de 2019 (como lo confiesa la demandante en su demanda) y el 3 de julio de 2019, por su jefe inmediato Luis Fernando Moreno Sánchez, en el sentido de otorgarle el período de vacaciones, inicialmente por 5 días, más 27 días hábiles adicionales, comprendidos entre el 26 de junio de 2019 y el 13 de agosto del mismo año (página 69 archivo 01 del ED), por manera que sobre este aspecto no puede advertirse ninguna conducta de acoso laboral proveniente del presidente de Caxdac, en tanto este no intervino en dicha petición, y en todo caso, tampoco se configura una conducta de tal envergadura, porque a la trabajadora no le fue negado el otorgamiento de sus vacaciones, siendo oportuno recordar por parte de la Sala de Decisión que, conforme al literal m) del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, se presume el acoso laboral en caso de la negativa injustificada de otorgar las mismas.

Tampoco se acreditó en el plenario que mientras la actora disfrutaba de su licencia de maternidad, el señor Niño Tarazona estuviere ejecutando proceso de selección tendiente a reemplazarla, y que el mismo solo estuviere considerando dentro del perfil a trabajadores hombres, en tanto que ningún documento o declaración permite corroborar esa afirmación expuesta por la activa en la segunda queja de acoso que formuló en contra del presidente de Caxdac. Menos aun puede advertirse de esta una conducta tendiente a rechazar una contratación de trabajadoras mujeres, pues como lo resaltó el Juzgado de Conocimiento, obra certificación de la coordinadora de talento humano de la caja demandada, en la que se puede observar la amplia participación del género femenino, en los procesos de selección de la empleadora<sup>7</sup>:

Buenos días Jefe

Cordialmente me permito anexar la información

1. Total de personas durante cada año

TOTAL DEL PERSONAL X AÑO					
AÑO	TRABAJADORES DURANTE CADA AÑO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
2018	35	20	15	57%	43%
2019	36	22	14	61%	39%
2020	34	19	15	56%	44%
2021	42	22	20	52%	48%
2022	38	18	20	47%	53%

2. Personal nuevo que ingreso durante cada año

TOTAL DE INGRESOS NUEVOS X CADA AÑO					
AÑO	INGRESOS NUEVOS MUJERES	INGRESOS NUEVOS HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
2018	4	6	10	40%	60%
2019	6	4	10	60%	40%
2020	3	3	6	50%	50%
2021	10	7	17	59%	41%
2022	6	4	10	60%	40%

3. Ascensos durante cada año

TOTAL DE ASCENSOS X CADA AÑO						
AÑO	ASCENSOS MUJERES	ASCENSOS HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES	OBSERVACIONES
2018	1	0	1	100%	0%	DIR. ADMINISTRATIVA
2019	1	1	2	50%	50%	ASISTENTE DE TESORERÍA Y ASISTEN
2020	2	0	2	100%	0%	ASISTENTE DE CONTABILIDAD Y ASI
2021	0	0	0	0%	0%	
2022	1	0	1	0%	0%	AUMENTO SLARIAL AUDITORA

<sup>7</sup>

Finalmente, en punto a la denuncia que presentó la demandante en el escrito de demanda, relativa a que una vez se reintegró a su cargo, culminada su licencia de maternidad y su período de vacaciones, la demandada desconoció su obligación legal de asignarle una sala de lactancia, motivo por el cual, la extracción de leche materna debía realizarla en la oficina de la revisoría fiscal, sin contar con ninguna seguridad y asepsia para el efecto, encuentra la Sala que tal circunstancia no se enmarca dentro de las conductas previstas en el artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, como constitutivas de acoso laboral, y tampoco se advierte que encaje dentro de la amplia caracterización prevista en el artículo 2º de la normatividad *ejusdem*.

Con todo, debe advertirse que como la misma trabajadora lo señala en su *libelo genitor*, le fue permitido un espacio para que pudiese llevar a cabo el procedimiento de extracción de leche, lo cual fue corroborado igualmente, por la testigo Luz Yenni Caro Mendieta, al señalar que dicha oficina se le adecuó de tal manera que ella pudiera tener privacidad, pues se retiraron las cámaras de seguridad y el espacio contaba con unas cortinas que impedían la visualización del procedimiento (min. 28:48 a 51:03 Archivo de audio y video 27 del ED).

Puestas así las cosas, no encuentra la Colegiatura verificados los hechos puestos en conocimiento por la aquí demandante, lo cual da al traste con sus pretensiones, siendo importante acotar que si bien la activa fue despedida cuando ya había formulado su queja de acoso laboral, esa sola circunstancia no da paso a la ineficacia del despido, ya que para ello se requiere la demostración de los hechos denunciados como conductas de acoso laboral, como así lo prevé el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, lo que se *itera*, no ocurrió en el presente caso.

Las anteriores razones conducen a confirmar la sentencia consultada. Sin costas en esta instancia, conforme al grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

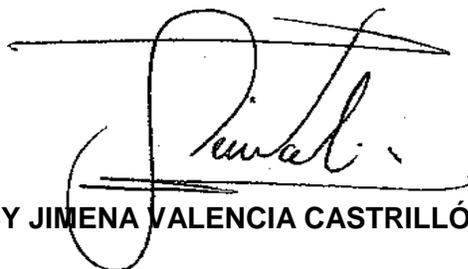
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el por el Juzgado Quinto (5º) Laboral del Circuito de Bogotá el 13 de diciembre de 2022, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia, conforme al grado jurisdiccional de consulta.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**



**ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO**



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**

<b>PROCESO:</b>	Ordinario Laboral
<b>RADICADO:</b>	110013105014-2015-00746-01
<b>DEMANDANTE:</b>	MARIA DEL PILAR VELÁSQUEZ MURCIA.
<b>DEMANDADO:</b>	INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA S.A. Y COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A – SERDAN S.A.
<b>ASUNTO:</b>	Apelación Sentencia 1 de febrero de 2023.
<b>JUZGADO:</b>	Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá.
<b>TEMA:</b>	Prescripción.
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMA

Hoy, diecisiete (17) de julio de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, **SALA DE DECISIÓN LABORAL INTEGRADA** por los Magistrados **DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ, ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO** y como Ponente, **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, con el fin de resolver el recurso interpuesto por la demandante contra de la sentencia del 1 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso ordinario promovido por **MARIA DEL PILAR VELÁSQUEZ MURCIA** contra **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA S.A. Y COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A – SERDAN S.A.** con radicado No. **110013105014-2015-00746-01**.

A continuación, se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA**

## DEMANDA<sup>1</sup>

La promotora de la acción pretende se declare que con la sociedad INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. celebró un contrato de trabajo a partir del 5 de mayo de 2010, que se ordene a esta última a reintegrarla a un cargo igual u otro superior, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones a partir del 8 de septiembre de 2012 hasta el momento que se haga efectivo su reintegro, que se condene a la demandada al pago de la diferencia causada desde el 5 de mayo de 2010 al 7 de septiembre de 2012, en razón a \$1.424.803 mensual. Como pretensiones subsidiarias; solicita la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones con el salario de \$2.800.000, a la sanción de que trata el artículo 65 del CST y la indemnización por no consignación de cesantías a un fondo, aparejado con costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que el 5 de mayo de 2010, ingresó a laborar a la empresa INDEGA S.A. a través de la empresa Expertos Servicios Especializados en el cargo de prevendedor y devengando un salario de \$1.375.197, sin embargo, la demandada para el cargo de prevendedor tenía una remuneración fija de \$2.800.000. Adujo, que estaba afiliada a la organización sindical denominada ASOTRAINCO, siendo un sindicato de empresa y de primer grado, por tanto, todos los afiliados a la organización son trabajadores al servicio de la empresa INDEGA S.A.

Indicó, que dicha organización sindical presentó pliego de peticiones estando pendiente resolver un recurso de apelación contra la Resolución que negó la querrela por negativa a negociar en contra de INDEGA S.A. Que, pese a lo anterior, esta última procedió a despedirlo a través de la empresa Experto Servicios Especializados Ltda., sin contar que esta estaba amparada por el fuero circunstancial establecido en el Decreto 2351 de 1965.

---

<sup>1</sup> Fs 42-51 proceso escaneado.  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

## CONTESTACIONES DE LA DEMANDA

**INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. INDEGA S.A.,<sup>2</sup>** compareció a través de apoderada judicial, con oposición frontal a las pretensiones bajo el argumento que nunca existió un vínculo laboral, siendo su verdadero empleador la empresa Expertos Servicios Especializados Ltda.

Frente a los hechos manifestó no constarle ninguno, aclaró que frente a la organización sindical ASOTRAINCOC se declaró la nulidad de la organización sindical por demostrarse que los trabajadores afiliados al mismo no prestaban servicios a INDEGA S.A. formuló las excepciones previas de prescripción por trámite del proceso ordinario, prescripción por trámite notificación y falta de integración de Litis consorcio necesario. Como excepciones de fondo las que denominó; inexistencia de la causa y de la obligación, prescripción, buena fe, falta de título y de causa en las pretensiones de la demanda, compensación y genérica.

## TRÁMITE PROCESAL

Mediante providencia del 8 de abril de 2021, el *A quo*, ordenó la vinculación de la **COMPAÑÍA DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN S.A. SERDAN S.A.** antes la **SOCIEDAD EXPERTOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS LTDA<sup>3</sup>**, como litisconsorte necesario, quien compareció a través de apoderado judicial, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, bajo el argumento que celebró contrato de trabajo con la demandante desde el 5 de mayo de 2010 hasta el 7 de septiembre de 2012. Que para el caso de marras existió una tercerización legal, pues Indega S.A. para desarrollar su objeto social es NATURAL que

---

<sup>2</sup> fls. 125-136 proceso escaneado.

<sup>3</sup> Fs 186-194, proceso escaneado.

Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

contrate y se asesore de terceras personas, expertas en varios temas (así lo hacen casi todas las empresas en el mundo).

Formuló la excepción previa que denominó; prescripción y de fondo las que rotuló como ausencia de prueba, existencia de relación laboral entre la demandante y mi defendida, inexistencia de relación laboral entre la demandante e "INDEGA", prestación del servicio de la demandante a mi defendida, no prestación del servicio de la demandante a "INDEGA", subordinación de la demandante a mi defendida, terminación del contrato de trabajo por hechos constitutivos de justa causa, falta de prueba del fuero circunstancia, ilegalidad del ASOTRAINCO, libertad de empresa, validez y eficacia de los contratos suscritos entre "INDEGA" y expertos servicios especializados Ltda., cobro de lo no debido, ausencia de prueba de lo que se pretende y buena fe.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 1 de febrero de 2023, declaró probada la excepción de prescripción propuesta por INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA S.A., y absolvió a las demandadas de todas las pretensiones y gravó en costas a la parte actora.

Como fundamento de su decisión, inició por realizar un recuento de los hechos y pretensiones de la demanda, sus respectivas contestaciones y el trámite procesal efectuado. Estableció como problema jurídico a resolver si con fundamento en el principio constitucional de la realidad sobre las formas su verdadero empleador fue la empresa INDEGA S.A y no SERDAN S.A.

Estimó que, atendiendo a las pruebas recaudadas y las manifestaciones efectuadas por las demandadas, es un hecho cierto que el contrato a desnaturalizar se dio entre los extremos del 5 de mayo de 2010 al 7 de septiembre de 2012. Extremos que fueron confesados por la parte actora al momento de absolver interrogatorio de parte. En consecuencia, al no existir

duda en la fecha de despido esto es, a partir del 7 de septiembre de 2012, la A quo, consideró por economía procesal entrar a estudiar el fenómeno prescriptivo.

Frente a la excepción de prescripción señaló que la relación laboral finiquitó el 7 de septiembre de 2012, y la demanda incoada el 28 de agosto de 2015. Por tanto, se entiende que se interrumpió dicho fenómeno con la presentación de la demanda, contando con el término de un año a partir del día siguiente de la notificación de la providencia que admite la demanda para notificar al demandado, admisorio que se profirió el día 17 de noviembre de 2015. Luego de realizar un repaso de las actuaciones surtidas dentro del proceso, concluyó que a partir del 26 de noviembre de 2015 (data en que se notificó por estados la providencia que admitió la demanda)- hasta la notificación del demandado INDEGA S.A. transcurrió más de tres (3) años y (9) meses. Sin embargo, que conforme a la jurisprudencia patria es deber del Juez de conocimiento verificar que la demora en la notificación no sea atribuida al demandante sino a otros factores como la demora del Despacho o maniobras dilatorias por parte de la pasiva. En consecuencia, que descontado el tiempo en que el Despacho se demoró en proferir cada una de las providencias en que requirió a la parte a notificar en debida forma a la contraparte y el tiempo en que estuvo suspendido su apoderado judicial, de igual forma, pasó más de veintidós (22) meses, tiempo muy superior al año que señala el artículo 94 del Código General del Proceso.

## **RECURSO DE APELACIÓN**

La parte actora interpuso recurso de alzada, en el sentido que no comparte la decisión de *A quo* de declarar probada la excepción de prescripción, toda vez, que la actora fue despedida el 7 de septiembre de 2012 y la demanda incoada el 28 de agosto de 2015, sin que hubieren transcurrido los tres años de que trata el artículo 488 del CST y 151 del CPTSS.

## ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponde.

## PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, linda en establecer primero; si tal como lo determinó la *A quo*, se configuro la excepción de prescripción al concluir que la notificación del auto admisorio de la demanda, se surtió por fuera del término previsto en el artículo 94 del Código General del Proceso.

## CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado por los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, en armonía con el 66 A del C.P.T. y S. S., procede la Sala a resolver el recurso de apelación teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, en razón a que la sentencia de segunda instancia ha de estar en consonancia con la materia objeto alzada.

Con el aludido propósito se tiene que fueron hechos indiscutidos y por tanto fuera de contienda que: **i)** entre la demandante y la obligada SERDAN S.A. antes Expertos servicios especializados Ltda., existió un contrato de trabajo, modalidad a término indefinido, con extremos del 5 de mayo de 2010 al 7 de septiembre de 2012, oportunidad en la que desempeñó el cargo de Prevendedor **ii)** el 28 de agosto de 2015, se presentó la demanda, conforme da cuenta el acta individual de reparto No. 12374, admitiéndose la misma el 17 de noviembre del mismo año; **iii)** el 30 de agosto de 2019, se notificó

personalmente el auto admisorio de la demanda, a través de apoderado judicial.

Pues bien, analizada la prueba producida en juicio, en su conjunto (*art. 61 C.P.T.S.S*) y contrastada con la ley, advierte la Sala de decisión que la sentencia debe ser **CONFIRMADA**, como quiera que, la Juez singular, acertó al colegir que, en los términos del art. 90 del CPC hoy art. 94 del CGP, aplicable por remisión del art. 145 del CPTSS, la demanda ordinaria no cumplió el cometido procesal de interrumpir el fenómeno extintivo de la prescripción, como quiera que, el auto admisorio de la demanda, se notificó a la obligada principal, **vencido** el término de un (1) año, previsto para tal fin. Veamos.

**En primer lugar**, en autos no existe reclamación por parte del demandante, a la entidad empleadora, **INDEGA S.A. como obligada principal**, de cara a interrumpir por una sola vez, el término extintivo de la prescripción y así dispensar, un término igual a tres (3) años, para formular la correspondiente acción personal –*arts. 488 y 489 CST-*; luego, en autos, la parte demandante, pretendió valerse de la presentación de la demanda, como medio para interrumpir el fenómeno extintivo de las obligaciones.

**En segundo lugar**, la demanda, como acto procesal de apertura del litigio, **NO** consiguió el cometido previsto en el art. 90 ejusdem<sup>4</sup>, aplicable por remisión del art. 145 ibídem, toda vez que, el auto admisorio de la demanda, se notificó a la obligada principal, esto es, **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. INDEGA S.A.** con **posterioridad** a un (1) año, ello es, pasados tres (3) años, nueve (9) meses y cuatro (4) días, claro está *-término calendario-*, respecto del cual, solo le es imputable como responsabilidad **un (1) año, ocho (8) meses y seis (6) días.**

En efecto, revisado el **íter** de la instancia se tiene; **i)** reposa, el acta individual de reparto, el cual informa que la demanda se presentó el 28 de agosto de 2015 (f. 33); **ii)** el 17 de noviembre de 2015, se dictó por la primera

---

<sup>4</sup> Norma aplicable al caso litigado, por disposición del art. 625 del C.G.P.  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

vara, auto admisorio; siendo notificado mediante estado No. del 26 de noviembre de 2015 (fs. 54-55) **iii)** la demandante hasta el 21 de junio de 2016, envió los citatorios para la diligencia de notificación personal de la demandada INDEGA S.A., esto es, **luego de 6 meses y 24 días. iv)** el 16 de agosto de 2016, el demandante allega al despacho de conocimiento, memorial informando que envió los citatorios completamente diligenciado y recibido por la demandada, mediante auto del 19 de agosto de 2016, la *A quo* señaló que efectivamente la providencia a notificar no es la correcta pues el auto admisorio data del 17 de noviembre de 2015 y el término a comparecer de la demandada es de diez días y no cinco, providencia que fue notificada mediante estado No. 92 del 6 de septiembre de 2016. **v)** Ante el anterior requerimiento, la parte actora radicó memorial el 19 de diciembre de 2019, informando que envió los citatorios conforme a lo señalado. Esto es, luego de **3 meses y 13 días vi)** De nuevo, la Juez de conocimiento mediante providencia del 19 de enero de 2018, notificada por estados No. 005 del 22 del mismo mes y año, requirió a la parte actora para que notificara en debida forma, pues revisados los citatorios en efecto se equivoca en la providencia a notificar y en el término a notificar al demandado (fs.68-69) **vi)** Luego de transcurrido 1 año, 2 meses y 18 días, el apoderado Iván Ernesto Rangel Vesga solicita le sea revocado poder al apoderado judicial Martín Emilio Muñoz, quien señala que ha sido negligente en el proceso y ha sido sancionado por el espacio de seis meses, entre el 29 de junio de 2017 y 27 de febrero de 2018 (f. 69), tiempo que ha de descontarse para efectos de cómputo, pues se trata de una situación ajena que no puede ser atribuida a la demandante, **para un total de 8 meses y 18 días vii)** mediante providencia del 3 de mayo de 2019, notificada el 6 de junio del mismo año, la Juez de instancia acepto la revocatoria de poder y reconoció poder al togado Rangel Vesga y de igual forma requirió a la parte activa notificar al extremo pasivo, so pena de ordenar el archivo del proceso **viii)** el 19 de julio de 2019, la parte actora mediante memorial aportó el diligenciamiento de los citatorios, con la constancia de envío y certificación de domicilio por parte de la demandada principal que tramitó el 17 de julio de 2019, data donde transcurrieron **1 mes y 11 días. ix)** el 30 de agosto de 2019, la demandada INDEGA S.A. se notificó

personalmente del auto admisorio de la demanda a través de apoderada judicial.

De lo anterior, se extrae que, si bien es cierto entre la notificación del auto admisorio –26 de noviembre de 2015 - y la notificación personal de la demandada principal -el 30 de agosto de 2019-, transcurrieron tres (3) años, nueve (9) meses y cuatro (4) días, debe observarse que, de dicho periodo, solo le es imputable al demandante, como mora o responsabilidad, en la notificación del auto admisorio de la demanda, un término de **veinte (20) meses y seis (6) días**, en los cuales, no ejecutó actividad alguna tendiente a darle trámite a la notificación del auto admisorio de la demanda, y así trabar la lid, actividad que, era de su resorte, actos procesales céleres y ágiles que, no se advierten rituado con tales connotaciones por la censura.

Ergo, la mora en la notificación del auto admisorio de la demanda a la obligada principal, no es atribuible exclusivamente, al juzgado de conocimiento, ni al relevo continuó de auxiliares de la justicia, sino en gran medida, a la desidia del demandante, en tramitar, diligenciar y realizar las actuaciones tendientes a la notificación del auto de apertura del proceso, pues, su comportamiento procesal devela, un proceder carente de celeridad y diligencia.

Bajo tal raigambre, contrario a lo señalado por la recurrente la acción ordinaria, presentada en la oficina judicial, el 28 de agosto de 2015, **no** cumplió el cometido procesal de interrumpir, el término extintivo de la prescripción, al no haberse notificado el auto admisorio de la demanda a la demandada principal, dentro del año (1) siguiente a su emisión; por lo que, en los términos de los arts. 488 del CST y 151 del CPTSS, finiquitado el contrato de trabajo el 7 de septiembre de 2012 y, presenta la demanda en la fecha ya referida, se colige sin mayores miramientos que, en autos hizo presencia la forma de extinguir las obligaciones declarada por el juzgador singular.

Así las cosas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por no haber prosperado su recurso de apelación, inclúyanse como agencias en

derecho una suma equivalente a un SMMLV, que se dividirá en alícuotas entre las demandadas.

Por lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

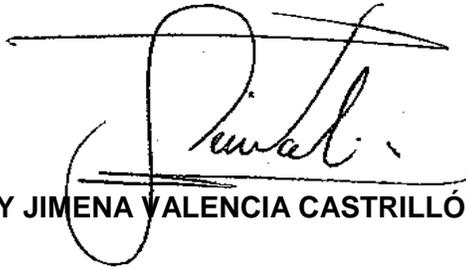
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del 1 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de Bogotá, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un SMMLV, que se dividirá en alícuotas entre las demandadas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO.



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
SALA DE DECISIÓN LABORAL  
MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN

<b>PROCESO:</b>	Ordinario Laboral
<b>RADICADO:</b>	11001-31-05-016-2021-00264-01
<b>DEMANDANTE:</b>	EVELYN CALLEJAS MELO
<b>DEMANDADO:</b>	COLPENSIONES
<b>ASUNTO:</b>	Consulta Sentencia 20 de febrero de 2023.
<b>JUZGADO:</b>	Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Bogotá
<b>TEMA:</b>	Reliquidación pensión Acuerdo 049-1990.
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMA

Hoy, diecisiete (17) de julio de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, **SALA DE DECISIÓN LABORAL INTEGRADA** por los Magistrados **DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ, ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO** y como Ponente, **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de Colpensiones de la sentencia del 20 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Dieciséis (16) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario promovido por **EVELYN CALLEJAS MELO** contra la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**, con radicado No. **11001-31-05-016-2021-00264-01**.

A continuación, se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA**

## DEMANDA<sup>1</sup>

La promotora de la acción pretende se declare que acreditó un total de 1876 semanas de aportes para pensión entre cotizaciones efectuadas a Colpensiones y otras Cajas o Fondos de previsión social, adujo que tiene derecho a la reliquidación de la pensión de vejez en los términos establecidos en el Acuerdo 049 de 1990, aprobado mediante Decreto 758 del mismo año, que se ordene el pago de la diferencia resultante entre las mesadas reconocidas y las que se deberán pagar, junto con el pago de intereses moratorios de que trata el artículo 141 de la Ley 100 de 1993, aparejado con costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que nació el 16 de noviembre de 1958; que laboró en la Secretaria Distrital de la Integración desde el 13 de abril de 1982 hasta el 1 de octubre de 2018, realizando aportes a la Caja de Previsión Distrital desde el 13 de abril de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1995. Señaló, que efectuó aportes a Colpensiones por espacio de 1.166 semanas desde el 1° de agosto de 1979 hasta el 1 de octubre de 2018, que a la fecha de entrada de vigencia de la Ley 100 de 1993 acreditaba más de 35 años de edad, siendo beneficiaria del régimen de transición previsto en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993.

Adujo, que una vez acreditados los requisitos pensionales, radicó el 10 de noviembre de 2020, solicitud de reconocimiento y pago de su pensión de vejez, siendo reconocida mediante Resolución SUB 62789 del 10 de marzo de 2021, en cuantía de \$2.104.948 con efectividad a partir del 02 de octubre de 2018, dando aplicación a lo dispuesto en el Acuerdo 049 de 1990 que fue aprobado por el Decreto 758 del mismo año, en concordancia con el artículo 36 de la Ley 100 de 1993.

Por último, interpuso recurso de apelación contra la mentada Resolución, en busca que le den aplicación al 90% de la tasa máxima de

---

<sup>1</sup> Fs. 1-8 Archivo 01 Expediente Digital  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

reemplazo y a su vez que incluyeran las semanas aportadas a la Caja de Previsión del Distrito. La anterior petición fue negada por Colpensiones mediante DPE 3308 del 29 de abril de 2021.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA<sup>2</sup>**

La AFP se opuso a las pretensiones de la demanda y, como argumento de defensa, sostuvo que a la actora se le reconoció una pensión de vejez en cuantía de \$2'104.948 a partir del 2 de octubre del año 2018, la cual se basó en 1,876 semanas con un IBL equivalente a \$2'505.891 y una tasa de reemplazo del 84%. Adujo, que no es posible dar aplicación a la sentencia SU-769 de 2014, toda vez, que la comunicación de la sentencia se dio el 16 de octubre de 2014, sin efectos retroactivos y el status de pensionada de la actora lo adquirió el 16 de noviembre de 2013.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó: Prescripción y caducidad, Inexistencia del derecho de la demandante y de la obligación a cargo de la demandada, cobro de lo no debido y buena fe.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Dieciséis (16) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 20 de febrero de 2023, condenó a Colpensiones a la reliquidación de la pensión de vejez a partir del 2 de octubre de 2018, en cuantía inicial de \$2.255.302, junto con sus correspondientes reajustes anuales de ley y mesadas adicionales. Lo cual surge tomando una tasa de reemplazo del 90%, conforme al Acuerdo 049 de 1990. Condenó a reconocer y pagar a la actora el retroactivo causado por las diferencias entre la mesada pensional reconocida y reliquidada por la encartada y la determinada en la sentencia, absolvió de intereses moratorios y gravó en costas a la parte pasiva.

---

<sup>2</sup> Fs. 1-6 Archivo 10 Expediente Digital  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

Como fundamento de su decisión, manifestó el *A quo* que no existe discusión sobre la calidad de beneficiaria del régimen de transición y el derecho que le asiste a la pensión de vejez a la luz del Acuerdo 049 de 1990, por manera que a la luz de la nueva jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, según la cual es procedente considerar tiempos públicos y privados para dar aplicación a dicho acuerdo, es procedente la reliquidación de la prestación pensional del convocante, dado que cuenta con un total de 1876 semanas de cotización, de las cuales 1.166.71 fueron cotizadas al otrora ISS y 705 fueron aportadas a la extinta Caja de Previsión Distrital. En ese orden, refirió que la parte activa tiene derecho a una tasa de reemplazo del 90% sobre el IBL definido por Colpensiones, pues sobre este último no existe discusión, y no se afecta con la inclusión de tiempos públicos, en tanto no fueron cotizados en los últimos 10 años. Concluyó advirtiendo que, conforme a lo definido por la Corte Suprema de Justicia, no es procedente el reconocimiento y pago de los intereses moratorios, como quiera que la pensión se otorga en virtud de un cambio jurisprudencial.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponde.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme a las pretensiones invocadas en el *libelo demandatorio*, las manifestaciones esbozadas por el Juez de conocimiento, y el estudio del grado jurisdiccional de consulta a favor de la citada, esta Sala de Decisión en

cumplimiento de sus atribuciones legales se permite establecer como problema jurídico a resolver en el *sub lite*, el dilucidar la viabilidad de re liquidar la pensión de vejez de la actora bajo el abrigo del Decreto 758 de 1990, teniendo en cuenta para el efecto, las cotizaciones efectuadas a Cajas de Previsión Distrital o los tiempos servidos a favor del sector público y al otrora ISS hoy Colpensiones.

## CONSIDERACIONES

Inicialmente la Sala hará referencia a los hechos que no ameritan discusión dentro del presente asunto: **1.** Que la señora **EVELYN CALLEJAS MELO** nació el 16 de noviembre de 1958 (f. 3 Archivo 01 ED); **2.** Que la actora presentó reclamación administrativa de la pensión de vejez, el 10 de noviembre de 2020, la cual le fue concedida por COLPENSIONES mediante Resolución SUB62789 del 10 de marzo de 2021, a partir del 2 de octubre de 2018, en cuantía de \$2.104.948 bajo las disposiciones del Acuerdo 049 de 1990 y aplicando una tasa de remplazo del 84.00%. Así mismo, se constata que el accionante cuenta con un total de 1876 semanas, de las cuales 710 corresponden a servicios prestados al sector público, específicamente al Secretaría Distrital de Integración Social y no fueron cotizadas al ISS hoy Colpensiones supuestos fácticos respecto de los cuales no existe discusión entre las partes en litigio, en esta segunda instancia. (fs. 22-29 Archivo 01 ED); **4.** Que COLPENSIONES confirmó la anterior Resolución y negó la aplicación de una tasa de remplazo del 90%, a través la resolución DEP 3308 del 29 de abril de 2021, bajo el argumento que no era posible la aplicación de la sentencia SU-769 de 2014, en la sumatoria de tiempos cotizados al extinto ISS hoy Colpensiones y los tiempos cotizados con empleadores públicos o cajas de previsión social, públicas y privado. (fs. 35-45 Archivo 01 ED).

Al no existir discrepancia respecto de la calidad de beneficiaria del régimen de transición de la demandante, resta por establecer sí le asiste derecho a la reliquidación de su pensión, acorde a lo dispuesto en el Decreto 758 de 1990, teniendo en cuenta todos los tiempos que fueron cotizados al entonces ISS por diversos empleadores y los tiempos laborados a favor del

sector público a través del Departamento de Planeación Nacional, dado que la parte pasiva considera que para el caso del convocante, no resulta procedente tal pedimento.

Así, en aras de desatar el objeto de la Litis planteada, y en lo que atañe a la aplicación del Acuerdo 049 de 1990, por vía del régimen de transición, considerando para el efecto tiempos cotizados al otrora ISS y los servicios públicos cotizados a cajas de previsión social, o laborados a favor de un empleador de naturaleza pública, ha indicado la Corte Suprema de Justicia en la reciente sentencia SL1947 de 2020 que:

*«(...) No obstante, ante un nuevo estudio del asunto, la Corte considera pertinente modificar el anterior precedente jurisprudencial, para establecer que las pensiones de vejez contempladas en el Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 de la misma anualidad, aplicable por vía del régimen de transición de la Ley 100 de 1993, pueden consolidarse con semanas efectivamente cotizadas al ISS, hoy Colpensiones, y los tiempos laborados a entidades públicas.*

*Para modificar tal criterio jurisprudencial, debe destacarse que tal como lo ha indicado la jurisprudencia de esta Corporación, el régimen de transición de la Ley 100 de 1993 tuvo como finalidad esencial proteger las expectativas legítimas de quienes estaban próximos a pensionarse, a fin que estuvieran cobijados por la legislación precedente, en los aspectos definidos por el legislador.*

*Este tipo de regímenes se prevé en los sistemas de seguridad social a fin de que los cambios legislativos en materia pensional no sean abruptos para los ciudadanos, sino que su aplicación sea progresiva y gradual y no se afecten las expectativas legítimas de quienes se encontraban cerca de consolidar los derechos prestacionales. Es el establecimiento de condiciones de transición lo que garantiza la aplicación ultraactiva de la disposición anterior, se reitera, en algunos aspectos definidos por el propio legislador.*

*Específicamente, el régimen de transición contemplado en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993 implicó una protección especial para quienes se encuentran cobijados por éste, en el sentido de que la normativa anterior aplicable tendría los mencionados efectos ultraactivos solamente en los aspectos de edad, tiempo y monto, pues el resto de condiciones pensionales se encuentran regidas por las disposiciones de la Ley 100 de 1993.*

*De lo anterior se deriva que si la disposición precedente solo opera para las pensiones de transición en los puntos de edad, tiempo y monto, entonces la forma de computar las semanas para estas prestaciones se rige por el literal f) del artículo 13, el parágrafo 1.º del artículo 33 y el parágrafo del artículo 36 de la Ley 100 de 1993, que disponen*

*expresamente la posibilidad de sumar tiempos privados y tiempos públicos, así éstos no hayan sido objeto de aportes a cajas, fondos o entidades de previsión social.*

*En efecto, el literal f) del artículo 13 y el párrafo del artículo 36 de la Ley 100 de 1993 establecen que para el reconocimiento de las pensiones se tendrá en cuenta la suma de las semanas cotizadas al Instituto de Seguros Sociales o a cualquier caja, fondo o entidad del sector público o privado, o el tiempo de servicio que se haya prestado en calidad de servidor público, cualquiera que sea el número de semanas o el tiempo de servicio. En el mismo sentido, se reafirma, el párrafo 1.º del artículo 33 de dicho precepto consagra la validez de los tiempos como servidor público para el cómputo de las semanas.*

*Esta lectura es acorde justamente con las finalidades propias de la Ley 100 de 1993, como ley del Sistema Seguridad Social Integral, pues esta regulación permitió que las personas pudieran acumular semanas aportadas o tiempos servidos al Estado, indistintamente, para efectos de consolidar su pensión de vejez, bajo el presupuesto de que los aportes a seguridad social tengan soporte en el trabajo efectivamente realizado.*

*Lo anterior permite reconocer que, durante su trayectoria profesional, las personas pueden estar unos tiempos en el sector público o en el sector privado, dado que ello hace parte de las contingencias del mercado laboral y lo relevante es que el Estado permita tener en cuenta lo uno y lo otro para el acceso a prestaciones económicas, pues, en últimas, lo que debe contar es el trabajo humano.*

*La posibilidad de la sumatoria de tiempos parte también de la propia Ley 100 de 1993, que contempló diversos instrumentos de financiación, tales como los bonos pensionales, los cálculos actuariales o las cuotas partes, que permiten contabilizar todos los tiempos servidos y cotizados para efectos del reconocimiento de las prestaciones económicas, sin distinción alguna.*

*En virtud de ello, las pensiones del régimen de transición previstas en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993 no pueden ser ajenas al anterior entendimiento, puesto que éstas pertenecen evidentemente al sistema de seguridad social integral y, como tal, pese a tener aplicación ultraactiva de leyes anteriores en algunos aspectos como tiempo, edad y monto, en lo demás siguen gobernadas por dicha ley, que, finalmente, es la fuente que les permite su surgimiento a la vida jurídica y a la que se debe remitir el juez para su interpretación.*

*En tal dirección, así debe entenderse el párrafo del artículo 36 de la Ley 100 de 1993, que permite la sumatoria de tiempos públicos y privados, por cuanto es inusual que un párrafo no haga relación a la temática abordada por una norma, como en este caso serían las pensiones derivadas del régimen de transición, de modo tal que el cómputo previsto en este párrafo es predicable tanto para las prestaciones de Ley 100 de 1993 como las originadas por el beneficio de la transición de esta normatividad.*

*Es de resaltar que este cambio de criterio jurisprudencial de la Sala está acorde a mandatos superiores y a la defensa del derecho a la*

*seguridad social en tanto garantía fundamental de los ciudadanos, así reconocida por diferentes instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 y el Protocolo de San Salvador de 1988, que, además de estar ratificados por Colombia, hacen parte del denominado ius cogens.» (Resalta la Sala)*

El anterior criterio jurisprudencial, ha sido reiterado por el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en las sentencias SL1981-2020, SL2523 de 2020, SL4036-2022, de manera que las pensiones de vejez contempladas en el Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 de la misma anualidad, aplicable por vía del régimen de transición de la Ley 100 de 1993, pueden consolidarse con semanas efectivamente cotizadas al ISS, hoy Colpensiones, y los tiempos laborados a entidades públicas, contrario a lo afirmado en la contestación, dado que en la actualidad dicha interpretación constituye doctrina probable al existir a lo menos 3 pronunciamientos en tal sentido, que no se limita al reconocimiento del derecho pensional, pues la Alta Corporación en sentencia SL3801-2021, reiteró su posición sobre el tema, en un caso similar al aquí estudiado, en el cual se pretendía la reliquidación pensional conforme al Acuerdo 049 de 1990, sin que para el efecto resulte relevante la fecha en que fueren proferidas las decisiones en referencia, o incluso la sentencia SU 769 de 2014.

Bajo los anteriores derroteros, se tiene que la demandante acredita los requisitos establecidos en el artículo 12 *ejusdem*, al cumplir 55 años de edad el 16 de noviembre de 1958, como da cuenta la copia de la cédula de ciudadanía obrante a folio 9 archivo 01 del expediente digital, además, acredita un total de 1.876 semanas, incluidas las cotizaciones realizadas al otrora ISS y los servicios prestados a favor de la Secretaría Distrital de Integración Social del 13 de abril de 1982 al 31 de diciembre de 1995, conforme a la Resolución SUB 62789 del 10 de marzo de 2021 (fs. 22 a 29 archivo 01 del expediente digital), es decir, que cuenta con más de las 1000 semanas mínimas requeridas por la norma aplicable, de lo cual se concluye que tiene derecho a que su pensión sea reconocida en los términos del Acuerdo 049 de 1990, como así lo determinó sin discusión la entidad demandada.

Ahora bien, en lo que se refiere a la tasa de reemplazo a aplicar se debe tener en cuenta que, para las personas beneficiarias del régimen de transición, no es otra que la contemplada en la norma anterior llamada a regir el caso. En tal medida, el artículo 20 del Decreto 758 de 1990, establece que la tasa de reemplazo para pensiones de vejez corresponde al 45% del salario base mensual, incrementado en un 3% por cada 50 semanas cotizadas con posterioridad a las primeras 500 semanas.

Bajo esta óptica, considerando la densidad de 1876 semanas que la propia demandada reconoció en su Resolución SUB 62789 del 10 de marzo de 2021, se concluye que la tasa de reemplazo a aplicar es del 90%, como acertadamente lo consideró la falladora de primera instancia.

Ello, sobre el IBL definido en el acto administrativo en referencia, esto es, el valor de \$2.505.891, que corresponde al promedio de lo cotizado por el convocante en los últimos 10 años de servicios, pues sobre este aspecto no se planteó discusión por la parte activa, y tampoco está llamado a su modificación con la inclusión de los tiempos públicos laborados en la Secretaría Distrital de Integración Social del 13 de abril de 1982 al 31 de diciembre de 1995.

De manera que, al efectuar las correspondientes operaciones aritméticas se tiene que, la mesada pensional reconocida a la actora desde el 2° de octubre de 2018, equivale a \$2.255.302, como en acierto lo determinó el Juez de instancia.

Establecido el derecho en cabeza de la demandante a la reliquidación pensional, debe procederse a estudiar el fenómeno jurídico de la prescripción alegado por la parte pasiva en la contestación de la demanda, en virtud del grado jurisdiccional de consulta concedido a su favor.

Sea lo primero advertir, que la excepción de prescripción es el fenómeno jurídico mediante el cual, se pierde el derecho por no haber ejercido la acción, en regla general, en el término de tres años contados a partir del momento en

que se consolida o se hace exigible el derecho, según lo reglado en el artículo 488 del CST y el art. 151 del Código de Procedimiento Laboral.

En el caso puesto a escrutinio de la Sala, se tiene que la pensión de vejez se reconoció desde el 2° de octubre de 2018, la reclamación tendiente a su reliquidación se elevó el 10 de noviembre de 2020, como se indica en la Resolución SUB 62789 del 10 de marzo de 2021, misma que fue confirmada mediante la Resolución DPE 3308 del 29 de abril de 2021 (fs. 35 a 45 archivo 01 del expediente digital) y, la demanda se radicó ante la oficina judicial de reparto el 9 de junio de 2021 (archivo 02 del expediente digital), por manera que se no encuentran afectadas por el fenómeno de la prescripción las diferencias causadas a partir del 2° de octubre de 2018.

Por otra parte, no escapa la atención de esta Sala de Decisión, que el Juez de primer grado, no materializó el derecho sustancial deprecado, pues no concretó la condena impartida a la parte demandada, ni ofreció los parámetros para su liquidación, dado que su actividad jurisdiccional en dicho punto, se circunscribió a ordenar el pago del derecho suplicado (diferencia de las mesadas pensionales), comportamiento este que no se ajusta a los lineamientos proscritos en materia laboral y de seguridad social, por cuanto los Jueces están obligados a precisar y detallar las condenas en sus fallos, dado que éstas no pueden quedar en manera alguna al arbitrio de un tercero o de la misma parte vencida en juicio, tal como se dispone en el art. 283 del CGP aplicable a los juicios del trabajo y de la seguridad social, por remisión del art. 145 del CPTSS, lo anterior, sin perjuicio, que en casos particulares, los operadores judiciales determinen los parámetros bajo los cuales debe hacerse la cuantificación de las condenas, circunstancia que no es la que acaece en autos, pues, contaba con todos los elementos de juicio para cuantificar el valor de la prestación.

En esa medida, en aras de materializar y actualizar el valor de las diferencias pensionales, se tiene que la encartada adeuda por tal concepto a favor del actor la suma de \$11.141.990 por concepto de diferencias

pensionales causadas desde el 2 de octubre de 2018 hasta el 31 de julio de 2023, debiendo pagar además las que se causen con posterioridad.

TABLA MESADA PENSIONAL			
AÑO	IPC	MESADA RECONOCIDA	MESADA RELIQUIDADA
2018	4,09%	\$ 2.104.948	\$ 2.255.302
2019	3,18%	\$ 2.171.885	\$ 2.324.367
2020	3,80%	2.254.417	\$ 2.412.692
2021	1,61%	\$ 2.290.713	\$ 2.451.536
2022	5,62%	\$ 2.419.451	\$ 2.589.312
2023	13,12%	\$ 2.733.979	\$ 2.929.029

AÑO	DIFERENCIAS	NO. DE MESADAS	SUBTOTAL
2018	\$ 150.354	4	\$ 601.416,00
2019	\$ 152.482	14	\$ 2.134.748
2020	\$ 158.275,00	14	\$ 2.215.850
2021	\$ 160.823	14	\$ 2.251.522
2022	\$ 169.861	14	\$ 2.378.054
2023	\$ 195.050	8	\$ 1.560.400
			\$ 11.141.990,00

Dichas sumas deberán indexarse desde que cada diferencia se hizo exigible, hasta la fecha en que se efectúe su pago, conforme al fenómeno inflacionario de la pérdida del poder adquisitivo del dinero, como así lo definió el *a quo*.

**Sin costas**, al surtirse el grado jurisdicción de Consulta.

Por lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

#### RESUELVE:

**PRIMERO: MODIFICAR EL ORDINAL SEGUNDO** de la Sentencia del 20° de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Dieciséis (16) Laboral del Circuito de Bogotá, en el sentido de **CONDENAR** a la

*Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá*

ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES –COLPENSIONES –  
, a pagar EVELYN CALLEJAS MELO, el retroactivo por las diferencias entre  
la mesada pensional reconocida a través de la Resolución SUB62789 del  
10 de marzo de 2021 y la determinada en esta sentencia, a partir del 2 de  
octubre de 2018 hasta al 31 de julio de 2023, en cuantía \$11.141.990,  
debiendo pagar además las que se causen con posterioridad, conforme lo  
expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás.

**TERCERO: SIN COSTAS.**

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**



**ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO**



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**

<b>PROCESO:</b>	Ordinario Laboral
<b>RADICADO:</b>	110013105019-2021-00069-01
<b>DEMANDANTE:</b>	CAMILO EDUARDO ÁREVALO GUTIÉRREZ.
<b>DEMANDADO:</b>	ARANGO GARCÍA ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S y COLPENSIONES
<b>ASUNTO:</b>	Apelación Sentencia 29 de septiembre de 2022.
<b>JUZGADO:</b>	Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá.
<b>TEMA:</b>	Despido- Incidencia Salarial.
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMA

Hoy, diecisiete (17) de julio de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, **SALA DE DECISIÓN LABORAL INTEGRADA** por los Magistrados **DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**, **ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO** y como Ponente, **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia del 29 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso ordinario promovido por **CAMILO EDUARDO ÁREVALO GUTIÉRREZ** contra **ARANGO GARCÍA ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. y COLPENSIONES** con radicado No. **110013105019-2021-00069-01**.

A continuación, se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA**

## **DEMANDA<sup>1</sup>**

El promotor de la acción pretende se declare que entre las partes se celebró un contrato de trabajo por obra o labor contratadas entre el 1 de abril de 2013 hasta el 22 de marzo de 2018, que se declare que el contrato fue terminado unilateralmente sin justa causa, y con ocasión a ello se condene a la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, que se declare que el concepto devengado por «gastos judiciales» es factor salarial y se reliquidé los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, que se condene a la indemnización contemplada en el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, aparejado con costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que el 1 de abril de 2013, ingresó a laborar mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada para la vigencia determinada por el contrato de prestación de servicios No. 14 celebrado entre Colpensiones y la demandada, que el cargo a desempeñar fue el de profesional jurídico. Que, durante la vigencia del 1 de agosto de 2014 hasta el 31 de junio de 2017, devengó la suma de \$200.000 por concepto de gastos judiciales y por el periodo del 1 de julio de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018, la suma de \$300.000, de igual forma por gastos judiciales.

Indicó, que el 6 de marzo de 2018 fue citado a rendir descargos y el 13 del mismo mes y año, compareció a la diligencia señalando que la empresa ya conocía de la forma en que los abogados tramitaban los procesos a sus cargos y de las inasistencias a las audiencias de procesos ejecutivos y ordinarios.

Resaltó, que el 22 de marzo de 2018 fue notificado de la terminación del contrato y que la pasiva remitió queja formal ante el Consejo Superior de la Judicatura, siendo absuelto de las presuntas faltas cometidas. Por último, que el 22 de mayo de 2018, solicitó documentos mediante derecho de petición, y fueron entregados mediante acción de tutela.

---

<sup>1</sup> Folios 1-17 proceso escaneado. (Archivo 02 reforma de demanda).  
*Sala Laboral*  
*Tribunal Superior del Distrito Judicial*  
*Bogotá*

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y SU REFORMA<sup>2</sup>**

La demandada **ARANGO GARCÍA ABOGADOS ASOCIADOS S.A.**<sup>3</sup> a través del mismo apoderado judicial se opuso a la totalidad de las pretensiones exceptuando la existencia de un contrato por obra o labor contratada para desempeñar el cargo de Profesional jurídico. En lo referente a la indemnización por despido sin justa causa, adujo que el finiquito obedeció a una justa causa con fundamento en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Adujo, que en el ejercicio de defensa y contradicción el actor proveyó información falsa e insuficiente para pretender justificar la negligencia que constituye para cualquier abogado la inasistencia a las diligencias judiciales en los procesos que apoderó, siendo evidente que incumplió de forma grave sus obligaciones contractuales, especialmente la contemplada en el numeral 9° de la cláusula tercera del otrosí, del contrato de trabajo.

Insistió que los gastos judiciales no obedecen a retribución del servicio prestado por el trabajador, ni estaban encaminados a incrementar su patrimonio, sino que obedecieron a la forma más eficiente y sencilla de asumir, por parte de la sociedad empleadora, todos aquellos gastos que le correspondían en relación con la ejecución del contrato celebrado con COLPENSIONES pero que materialmente debían ser realizados por el trabajador, por la naturaleza del servicio. Explicó, que mediante otrosí del 1° de agosto de 2014 y en virtud de lo preceptuado en el artículo 128 del CST, se estableció el acuerdo no constitutivo de salario.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó; el contrato fue terminado por decisión unilateral del empleador por justa causa comprobada, carácter no salarial de la suma entregada por concepto de gastos judiciales, inexistencia de obligación de pagar la indemnización contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, solicitud de sentencia anticipada parcial-carencia de legitimación en la causa por pasiva y prescripción de los derechos laborales.

---

<sup>2</sup> Folios 433 a 443 ED

<sup>3</sup> Folios 150 a 165, 315 a 336 proceso escaneado.

**COLPENSIONES**<sup>4</sup>, a través de apoderado judicial se opone rotundamente a todas las pretensiones de la demanda, bajo el argumento que la relación laboral la sostuvo con la sociedad ARANGO GARCÍA ABOGADOS y no con la Administradora Colombiana de Pensiones. Adujo no constarle ningún hecho pues involucra a un tercero ajeno y no podría dar fe de los hechos narrados.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó; Carencia de causa para demandar, inexistencia de intereses moratorios e indexación, prescripción, buena fe, compensación, genérica, la legitimación en la causa por pasiva, frente al cálculo actuarial.

**AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO**<sup>5</sup>, solicitó la desvinculación del presente proceso, pues revisada la demanda incoada por Arévalo Gutiérrez, la demanda va dirigida especialmente contra la sociedad ARANGO GARCÍA ABOGADOS S.A.S.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 29 de septiembre de 2022, declaró que el actor y la demandada ARANGO GARCÍA ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada, que inició el 1° de abril de 2013 hasta el 22 de marzo de 2018, condenó a la demandada al pago de \$8.546.665 por concepto de sanción por no consignación de las cesantías conforme al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, declaró probada las excepciones formuladas por la demandada Arango García Abogados S.A.A y la absolvió de las restantes pretensiones. Por último, la gravó en costas procesales.

Como fundamento de su decisión, inició por aclarar que, de acuerdo a las manifestaciones hechas por las demandadas en sus contestaciones, en especial lo señalado por la sociedad ARANGO GARCÍA ABOGADOS S.A., las pruebas documentales recaudadas, el contrato de trabajo suscrito por las partes, no queda

---

<sup>4</sup> Folios. 247 a 260, 397 a 416 proceso escaneado.

<sup>5</sup> Folios 265 a 268, proceso escaneado.

duda que entre Arévalo Gutiérrez y la sociedad García Abogados S.A. existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada desde el 1° de abril de 2013 hasta el 22 de marzo de 2018.

Frente al despido, señaló luego de hacer un recuento del dossier probatorio recaudado, en especial la carta de terminación, el acta de descargos y la declaración vertida por el actor al absolver interrogatorio encontró; que la parte activa en calidad de apoderado judicial de Colpensiones, no compareció a diferentes diligencias dentro de procesos ordinarios y ejecutivos, repercutiendo gravemente en los intereses de Colpensiones. En consecuencia, estimó que probada la inasistencia injustificada del actor como apoderado de Colpensiones a las sendas audiencias dentro de diferentes procesos y estar plasmada como una conducta grave dentro del contrato de trabajo, se probó la justa causa de despido sin que haya lugar a la indemnización pretendida. Negó, la reliquidación pretendida frente a la incidencia salarial del concepto denominado «gastos judiciales», bajo el argumento que, según lo pactado por las partes en el contrato de trabajo como su *otrosí*, este pago no era por la retribución directa del servicio sino como lo señalaron los testigos, su fin era la compra de cds, pago de copias y demás conceptos de papelería. Por último, condenó a la sanción por no consignación de las cesantías a un fondo, pues la pasiva no acreditó haber realizado el pago oportuno de dicha prestación antes del 14 de febrero de cada año. (*conteo de audio 35:00 a 52:18*).

## **RECURSO DE APELACIÓN**

La parte demandante sustentó el recurso de apelación en busca de la condena por concepto de indemnización por despido injusto, argumentando que no se encuentra acreditada la justa causa por parte del actor, pues la pasiva conocía de las inasistencias del actor a las audiencias celebradas para el año 2017, y al haber guardado silencio convalidado la falta cometida como apoderado de Colpensiones. Así mismo que, al no haberse aportado el supuesto requerimiento hecho por la AFP, se violó el debido proceso al actor y no pudo en su momento defenderse de las alegaciones. Como segunda glosa de su inconformidad, adujo que el concepto de «gastos judiciales», era pagos permanentes y periódicos que tienen incidencia salarial y constituye salario.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponde.

## **PROBLEMA JURÍDICO**

El primer problema jurídico que circunscribe la atención de la Sala, linda en establecer; si acertó la Juez de primer grado al absolver a la sociedad Arango García Abogados Asociados de la indemnización por despido sin justa causa, al encontrar probado que se configuro una justa causa por parte del actor al no dar cumplimiento a sus obligaciones como profesional jurídico y no asistir a las diligencias en las que actuaba como apoderado de Colpensiones, o a contrario sensu, ante la falta de inmediatez entre la ocurrencia de los hechos alegados por la pasiva y la decisión de finiquitar el vínculo laboral se rompió el nexo causal. Como segundo problema a resolver es determinar si el rubro denominado «gastos judiciales» tiene incidencia salarial y hay lugar a la reliquidación de prestaciones sociales y demás emolumentos rogados.

## **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado por los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, en armonía con el 66 A del C.P.T. y S. S., procede la Sala a resolver el recurso de apelación teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad, en razón a que la sentencia de segunda instancia ha de estar en consonancia con la materia objeto alzada.

Dadas las resultas de la instancia, son aspectos relevados del debate procesal en apelación, **1.** Que las partes suscribieron un contrato de trabajo por

obra o labor contratada, el 1° de abril de 2013. (fs. 19-23 Archivo 1 proceso escaneado);

2. Que la sociedad Arango García Abogados Asociados S.A.S y Colpensiones celebraron un contrato No. 2331 de prestación de servicios profesionales, con el objeto de prestación de servicios profesionales de abogados, en calidad de externos con miras a la representación judicial, constitucional y administrativa en orden de defender los intereses de Colpensiones. (fs. 171-181 proceso escaneado).

3. Que el contrato fue terminado de forma unilateral por el empleador, el 23 de marzo de 2018, aduciendo una justa causa para ello (fs. 227).

### **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.**

Para resolver el problema jurídico planteado, debe anotarse que de conformidad con la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, reiterada, entre otras, en la sentencia SL3278 de 2022, cuando en juicio se estudia la viabilidad de la indemnización por despido injusto, corresponde al trabajador demandante demostrar el hecho del despido y al empleador demandado, que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, debe acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa.

En el caso bajo estudio, los hechos que se endilgan al trabajador se extraen del despido en el siguiente tenor:

*“Le comunico que la empresa ha tomado la decisión de dar por terminado con justa causa el contrato laboral por obra o labor determinada que usted suscribió con la firma ARANGO GARCÍA ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S, para ejercer la representación judicial de nuestro contratante, ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES-COLPENSIONES. Esta determinación se hace efectiva a partir del 23 de marzo de 2018.*

*Se funda la decisión en lo preceptuado en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, que establece: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, “. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumban al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”.*

*Para tomar la decisión se adelantó traslado por correo electrónico y postal certifica de los hechos, soportes de poderes en actas de audiencia que*

dan lugar a incumplimientos según las normas citadas anteriormente. Los descargos se presentaron por usted el 13 de marzo de 2018.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las explicaciones presentadas ante la reiterada inasistencia a audiencias en procesos donde es apoderado no excusan ni explican el incumplimiento a los deberes especiales establecidos en los numerales 1 y 5 del artículo 58, numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo; y los numerales 7 y 8 del artículo 74, numeral 6 del artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo de la firma Arango García Abogados Asociados S.A.S, numeral 9 de la cláusula 3 de obligaciones del trabajador de su contrato de trabajo que configuran el supuesto de hecho del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

**Así mismo, se configura una falta gravísima, según el numeral 1 del artículo 81 del Reglamento Interno de Trabajo y una de las causales de terminación unilateral por justa causa establecidas en la cláusula cuarta de su contrato de trabajo (..).**

En esa misma carta sostuvo la entidad convocada que la decisión de terminar el contrato de trabajo de forma unilateral se había tomado con fundamento en los numerales 1° y 5° del artículo 58, numeral 4° del artículo 60 y numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con los numerales 7° y 8° del artículo 74 y ordinal 6° del artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo y la cláusula tercera del contrato de trabajo. Las disposiciones invocadas por el empleador establecen en su tenor literal, lo siguiente:

**“ARTÍCULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

5 Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.”

**ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.**

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

**“ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos

o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

#### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.**

#### **ARTÍCULO 74. SON OBLIGACIONES DE TODOS LOS EMPLEADOS.**

7. Contestar las demandas, asistir a las audiencias respectivas, interponer y sustentar los recursos que sean procedentes en contra de las providencias que contengan decisiones que afectan negativamente los intereses de COLPENSIONES, solicitar y aportar las pruebas que sean necesarias; participar en la práctica de las mismas, presentar alegatos de conclusión, convocar al Litis consorte necesario. (..).

8. asistir a las diligencias judiciales en los procesos asignados.

#### **ARTÍCULO 77. SE PROHÍBE A LOS EMPLEADOS.**

6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del coordinador o la gerencia. Así mismo, llegar al lugar del trabajo dispuesta de la hora de iniciación de la jornada, sin causa justificada.

#### **ARTÍCULO 81. CONSTITUYEN FALTAS GRAVÍSIMAS AL ORDEN INTERNO.**

A) No asistir a dos (2) audiencias, pese haber sido entregado el poder para representar a COLPENSIONES, dentro del término legal.

#### **CLAUSULA TERCERA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

9. Contestar las demandas asignadas por reparto en el correo electrónico previsto para los efectos, sin excepción dentro del término judicial según el tipo de procesos, asistir a las audiencias, interponer y sustentar los recursos que sean procedentes en contra de las providencias que contengan decisiones que afecten negativamente los intereses de Colpensiones, solicitar y aportar las pruebas que sean necesarias, participar en la práctica de las mismas, presentar alegatos de conclusión, convocar Litis consorte necesario, tachar de falsos documentos y testimonios cuando sea el caso (.....)

Ahora bien, el artículo séptimo del contrato de trabajo, establece como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, el incumplimiento del trabajador de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones descritas en el numeral tercero del contrato de trabajo, como ausentarse del trabajo sin permiso de sus superiores o sin justa causa a juicio del empleador. En tal sentido, le corresponde a la Sala determinar si el actor en efecto incurrió en la falta grave estipulada en el reglamento interno de trabajo y contrato de trabajo de no asistir a las diligencias judiciales en los procesos asignados, no sustentar los recursos que sean procedentes en contra de las providencias que contengan decisiones que afectan los intereses de Colpensiones y en general de efectuar una defensa jurídica en

favor de la AFP, caso en el cual ya no le es posible al Juzgador poner entredicha esa connotación otorgada por el empleador, sino simplemente verificar si en efecto cometió dicha conducta castigable.

Claro lo anterior, una vez analizados los elementos de juicio con que cuenta el plenario, en criterio de la Sala le asiste razón a la *A quo*, en el sentido que si se configuró la justa causa de despido invocada por la ARANGO GARCÍA ABOGADOS ASOCIADOS S.A.S. para terminar de forma unilateral el contrato de trabajo de CAMILO EDUARDO ÁREVALO GUTIÉRREZ, pues se considera que los hechos endilgados sí tienen la connotación para ser calificados como una falta grave que ameritaba su despido, como se pasa a explicar:

Frente a esta conducta endilgada, tenemos que, mediante comunicación del 6 de marzo de 2018, la ex empleadora citó al demandante a diligencia de descargos por incumplimiento grave de sus deberes laborales y profesionales, en específico le fue achacado su inasistencia reiterada a audiencias dentro de los siguientes procesos:

RADICADO	FECHA AUDIENCIA	TIPO DE PROCESO
11001310501320170003300	17/07/17	EJECUTIVO LABORAL
11001310501320170011000	24/07/17	EJECUTIVO LABORAL
11001310501320170019800	09/08/17	ORDINARIO LABORAL
11001310501320170018400	15/08/17	EJECUTIVO LABORAL
11001310501320170019300	22/08/17	EJECUTIVO LABORAL
11001310501320170034400	8/09/17	ORDINARIO LABORAL
11001310501320160043100	4/10/17	ORDINARIO LABORAL
11001310501320170018700	12/10/17 y 04/12/2017	ORDINARIO LABORAL
11001310501320170032700	12/10/17	EJECUTIVO LABORAL
11001310501320170029200	17/10/17	EJECUTIVO LABORAL
11001310501320170018300	23/10/17	EJECUTIVO LABORAL
11001310501320170032900	30/10/17	EJECUTIVO LABORAL

Carrera 43 B No. 34 Sur - 42. Envigado (Antioquia) Tel: 3340483  
Carrera 14 No. 75 - 77 Oficina 605 Tel: 2179018 Bogotá D.C.



RADICADO	FECHA AUDIENCIA	TIPO DE PROCESO
11001310501320170033300	14/11/17	EJECUTIVO LABORAL
11001310501320170040600	15/11/17	ORDINARIO LABORAL
11001310501320170033100	27/11/17	EJECUTIVO LABORAL
11001310501320170038800	05/02/18	ORDINARIO LABORAL
11001310501320170052100	29/01/18	ORDINARIO LABORAL

Llegado el día, el 13 de marzo de 2018, data en que absolvió los descargos formulados por la pasiva. Tal como lo señaló el recurrente en su recurso de alzada, no desconoció la conducta endilgada frente a la inasistencia a las diligencias o audiencias programadas en la que Colpensiones fungía como demandado o ejecutado y este como apoderado en defensa de sus intereses, pues su inconformidad recae en una falta de inmediatez de la empleadora, al tratarse de audiencias celebradas en el año 2017, ante el Juzgado que tenía a su cargo.

Ahora bien, no comparte la Sala la apreciación de una falta de inmediatez de la pasiva que conllevaría a una convalidación de la falta cometida, toda vez, que, revisada la propia declaración vertida por el actor al absolver el interrogatorio de parte, aceptó que no asistió a quince diligencias dentro de las diecisiete relacionadas por la pasiva en la comunicación de descargos. Adujo, que por error del Juzgado en el que estaba adscrito para la representación de Colpensiones, en los procesos ejecutivos no celebraban audiencia y por eso no aparecía su firma en el Acta. Aceptó, que Colpensiones realizó un requerimiento ante la firma

Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

demandada frente a la inasistencia de las audiencias y señaló que la sociedad empleadora también se dirigió al Despacho solicitando una aclaración frente a la no comparecencia, Por tanto, con el fin de evitar quejas disciplinarias también se pronunció ante el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá.

De la propia declaración del actor, se evidencia que aceptó que no asistió como apoderado a la diligencia celebrada el **5 de febrero de 2008** dentro del proceso ordinario bajo radicado 1100131050132021700388 y la audiencia del **29 de enero de 2018** dentro de la partida 1100131005013201700521 de igual forma de un proceso ordinario. Aunado de dos diligencias celebradas el **12 de octubre de 2017 y 4 de diciembre de 2017** dentro del proceso ordinario 110013105013201700187. Lo anterior significa, que contrario a lo señalado por el recurrente para el caso de autos no se rompió el nexo causal entre la ocurrencia de los hechos comprobados y la decisión de dar por finiquitado el contrato de trabajo, en los términos señalados por la jurisprudencia como requisitos para dar por terminado el contrato de trabajo, veamos:

Es de señalar, que la inmediatez consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tienen conocimientos de estos. De lo contrario se entenderá que fueron exculpados, y no lo podrá alegar judicialmente.

Así las cosas, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna y tempestiva, pues si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación, después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, ello no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro; de lo contrario, se impone entender que condonó o dispensó la presunta falta. También ha precisado que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos ocurridos. A cita de ejemplo véase las sentencias (CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 38855, reiteradas en la CSJ SL204-2023 y SL605-2023).

La razón por la cual la jurisprudencia ha exigido el cumplimiento de la inmediatez se origina en que el tiempo que pasa entre la ocurrencia de los hechos alegados por el empleador y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo causal que debe existir en estos casos, de allí que entre el momento de la falta y el de la decisión de terminación, debe haber un lapso razonable, **que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que general esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal.**

Luego, según del dossier probatorio recaudado, se advierte que la ex empleadora tuvo conocimiento del incumplimiento de las obligaciones del trabajador y la inasistencia a las audiencias como constitutivas de falta grave a partir del **26 de febrero de 2018**, data en que a través del señor Fernando Antonio Carvajal Santos en calidad de Coordinador de Labores de la sociedad demandada formuló queja por falta a los deberes profesionales ante la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá. Lo anterior, de igual forma fue corroborado por su propia declaración, quien corroboró que fungió como Coordinador de la firma y jefe directo del demandante, manifestó que el actor faltó a 17 y 18 audiencias donde Colpensiones fungía como demandado o ejecutado. Indicó que la Directora de la defensa judicial de la Administradora Colombiana de Pensiones se comunicó directamente y le informó que luego de realizada una auditoria a los despachos encontró que en los procesos que cursan en el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, el apoderado de Colpensiones no asiste o se retira antes de tiempo. Que, luego de la conversación sostenida por la Directora de Colpensiones, adujo que se preocupó mucho porque el actor contaba con la experiencia necesaria para llevar la representación jurídica de Colpensiones. (conteo de audio 57:17 a 1:01:30).

De la precitada declaración y la documental obrante a folio 122 del expediente escaneado, **no se aprecia una falta de inmediatez** entre las conductas imputadas al trabajador- julio de 2017 y febrero de 2018; el conocimiento que tuvo la sociedad de los mismos-febrero de 2018, la fecha en que fue citada a descargos- 6 de marzo de 2018, la diligencia como tal, -13 de marzo de 2018 y el hecho del despido -23 de marzo de 2018-, por lo que no le asiste razón en sus reproches.

Por último, el hecho de que la ex empleadora no pusiera en conocimiento del actor, el requerimiento efectuado por Colpensiones no vulnera el derecho al debido proceso, por cuanto la legislación laboral no exige procedimiento disciplinario ni pautas para terminar el contrato de trabajo con justa causa, pues en la medida en que el que el patrono citó a descargos y escuchó la versión de los hechos que hizo el trabajador, le garantizó el componente mínimo del derecho de defensa, tal cual lo definió la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2351-2020:

*“En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.*

*“La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo<sup>6</sup>, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica”.*

Así las cosas, el demandante tuvo la oportunidad de explicar su actuación suya que conllevó al despido, pues a riesgo de fatigar se demostró que incurrió en la falta grave endilgada al no asistir a las diligencias o audiencias como apoderado judicial de Colpensiones, a sabiendas que perjudicaba los intereses de la persona jurídica que representaba. En consecuencia, se confirma la decisión de absolver a la demandada del pago de la indemnización por despido sin justa causa.

## **GASTOS JUDICIALES– INCIDENCIA SALARIAL**

Al punto, primeramente, resulta necesario traer a colación lo dispuesto por el artículo 127 del CST, al reseñar que *“constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie*

---

<sup>6</sup> Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf) , recuperado el 26 de marzo de 2020.

*como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte (...)*”.

A su turno, el artículo 128 del mismo compendio normativo establece que no constituirán salario *“las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones (...) y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco (...) auxilios habituales u ocasionales (...) cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación...”*.

Diáfano es, que en tratándose de conceptos que componen los rubros salariales de los trabajadores en ejecución de sus funciones, y en el marco de un contrato de rango laboral, existen sendos conceptos que deben ser catalogados como retribución directa e incorporados para efectos de desplegar los pagos prestacionales, indemnizatorios y de seguridad social.

De suerte que, erigido tal presupuesto, preciso resulta determinar si los rubros devengados por el demandante a título de gastos judiciales, constituyen factor salarial, como se refiere en la alzada, y de contera, si debieron incluirse en la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Sistema General de Seguridad Social.

Sobre este aspecto, ha decirse en primer lugar que, conforme al otrosí suscrito el 1 de agosto de 2014 (fs. 190-193 proceso escaneado), las partes de común acuerdo pactaron en la cláusula segunda que el salario asciende a la suma de \$2.000.000, y que el actor recibirá la suma de \$200.000 para gastos judiciales, tales como fotocopias, cds, correspondencia e impresiones. Sumas, que en efecto le fueron canceladas a partir del 1 de agosto de 2014 hasta la terminación del contrato, según emana de los comprobantes de nómina visibles a folios 46 a 77 archivo 01 del expediente escaneado, sobre los cuales es oportuno acotar que, únicamente por los meses de julio 2017 a febrero de 2018, recibió la suma de \$300.000, bajo la misma denominación de gastos judiciales.

Tales emolumentos, contrario a lo referido en la alzada, no son constitutivos de salario, dado que las partes comparecientes, desde la suscripción del contrato de trabajo que las ató, le restaron ese carácter, al pactar en su cláusula novena lo que a continuación se transcribe:

**“CLÁUSULA SEGUNDA. SALARIO. Se modifica el salario pactado, estableciendo la suma de DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000.000), pagaderos mes vencido y una vez le sea cancelado por parte de COLPENSIONES, la factura por cada periodo a la sociedad ARANGO GARCÍA ABOGADOS S.A.S.S y se le entregará la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) para gastos judiciales, tales como fotocopias, CDS, correspondencia e impresiones. Se deja constancia que esta suma no hace parte del salario de acuerdo con lo establecido en el artículo 128 del C.S.T., pues su único objeto es el cumplimiento de las funciones y no la contraprestación del servicio».”**<sup>7</sup> (Subraya fuera de texto).

Conforme a lo antepuesto, es claro para la Sala de Decisión que previo acuerdo con el trabajador, las partes pactaron un auxilio de gastos de transporte y papelería, reconocido al demandante bajo la denominación de gastos judiciales, carecen de incidencia salarial, y, por ende, no están llamados a ser considerados al momento de liquidar las prestaciones sociales, e indemnizaciones reconocidas a la activa.

Circunstancia que, además, se ratifica con lo indicado por el Coordinador de la firma, el señor Fernando Carvajal quien explicó que la operatividad de la sociedad era difícil por los múltiples requerimientos efectuados en Colpensiones, que un abogado en promedio contestaba entre veinte y treinta demandas al mes, aunado del escrito de contestación debía tomar copia de todo el soporte documental, que los profesionales en derecho adscritos a la firma por motivos de agenda de audiencias y diligencias era difícil que se acercaran a la oficina para la toma de las respectivas copias e impresiones, siendo más eficiente y ágil que la empresa le reconociera un valor por gastos judiciales para que dentro de la comodidad de la zona de desempeño de sus funciones pudieran tomar las copias necesarias para la radicación de contestaciones o demás memoriales. (conteo de audio 1:04:10 a 1:08:00).

---

<sup>7</sup> Folio 80 archivo 01 del expediente digital.  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

Lo anterior fue revalidado igualmente por la señora Alejandra Caicedo Bejarano, quien manifestó que el rubro denominado gastos judiciales expresamente era para el pago de copias con ocasión de sus procesos asignados y para el transporte, esto es, acudir a los despachos judiciales. Bajo el mismo norte, la representante legal de la convocada, en su interrogatorio afirmó que, a los trabajadores de la sociedad, se les pago una bonificación denominada gastos judiciales para el desempeño óptimo de sus funciones, esto es, que pagaran las copias de las contestaciones que debía presentar y acudieran a las diferentes diligencias en los Despachos judiciales.

Así las cosas, las partes pueden establecer que ciertos pagos no son salario, cuando real y efectivamente no retribuyen el trabajo y, por tanto, no son para beneficio del trabajador, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones. Tal criterio ha sido señalado por nuestro máximo órgano de cierre en la sentencia SL9827-2015, en la que expuso lo siguiente:

*“La Corte ha dicho frente al punto que «...el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en la forma como quedó modificado por el artículo 15 de esa ley, estableció la posibilidad de que beneficios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados extralegalmente por el empleador, que normalmente y de acuerdo con los elementos consagrados en el artículo 127 del aludido estatuto sustantivo, podrían ser considerados como salario, no produzcan los efectos jurídicos de ese tipo de retribución, por razón de lo dispuesto expresamente por las partes. Y dentro de esos beneficios se incluyen aquellos como la alimentación, habitación o vestuario. Sobre esa facultad ha dicho esta Sala de la Corte que “Una de las disposiciones que mayor flexibilidad otorgó a las relaciones laborales la encarna el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 que otorga a las partes unidas en un contrato de trabajo la facultad de determinar, que ciertos beneficios o auxilios extra legales que devengue el trabajador no se incluyan en el cómputo de liquidación de prestaciones sociales”. (Sentencia del 10 de diciembre de 1998. Radicación 11310) ...» (CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 35154).*

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

**existen elementos de juicio suficientes que contradigan el hecho de que, en este caso, la cláusula del contrato de trabajo estaba encaminada a retribuir beneficios extralegales pactados contractualmente, respecto de los cuales las partes convinieron su falta de carácter salarial y que, en la realidad, no eran pagos que conforme a la ley necesariamente debían ser concebidos como salario” (Negrilla nuestra).**

Así las cosas, esta Sala de Decisión puede advertir claramente que el rubro que se rotulaba como «gastos judiciales», estaba destinado exclusivamente a garantizar la efectiva prestación de sus servicios en el Despacho judicial asignado y que le habían sido encomendado, y no a retribuirlos directamente, como lo entendió el recurrente. Ello en virtud de que tal dinero estaba encaminado a garantizar el pago de los gastos de papelería y transporte, y no a enriquecer el patrimonio del trabajador por los servicios prestados. De manera tal que, habrá de Confirmarse la decisión proferida por el Juzgado de Conocimiento.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por no haber prosperado su recurso de apelación, inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un SMMLV, que se dividirá en alícuotas entre las demandadas.

Por lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del 29 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Diecinueve (19) Laboral del Circuito de Bogotá, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un SMMLV, que se dividirá en alícuotas entre las demandadas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**



**ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO**



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN

<b>PROCESO:</b>	Ordinario Laboral
<b>RADICADO:</b>	11001-31-05-023-2022-00042-01
<b>DEMANDANTE:</b>	CARLOS ARTURO HERNÁNDEZ BELTRÁN.
<b>DEMANDADO:</b>	COLPENSIONES.
<b>ASUNTO:</b>	Grado jurisdiccional de Consulta a favor del demandante de la Sentencia del 22 de febrero de 2023.
<b>JUZGADO:</b>	Juzgado 23 Laboral del Circuito de Bogotá
<b>TEMA:</b>	Estabilidad Laboral- Padre cabeza de familia.
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMA

Hoy, Diecisiete (17) de julio de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, **SALA DE DECISIÓN LABORAL INTEGRADA** por los Magistrados **DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ, ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO** y como Ponente, **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, con el fin de atender el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la parte **DEMANDANTE** frente a la sentencia del 22 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Veintitrés (23) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario promovido por **CARLOS ARTURO HERNÁNDEZ BELTRÁN** contra **COLPENSIONES**, con radicado No11001-31-05-023-2022-00042-01.

A continuación, se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA**

**DEMANDA<sup>1</sup>**

El promotor de la acción pretende que se deje sin efecto la terminación de su contrato de trabajo por ostentar la calidad de padre cabeza de familia y único

<sup>1</sup> Fs. 4-13 Archivo 01 Expediente Digital  
Sala Laboral  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá

sustento económico de su núcleo familia; como consecuencia de ello, se ordene su reintegro al mismo cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía; se condene a la demandada al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde el momento de la desvinculación laboral hasta la fecha efectiva del reintegro, que se falle extra y ultra petita.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que, en el mes de abril de 2012, se presentó a la convocatoria realizada por COLPENSIONES por medio de la empresa ADECCO, para el proceso de contratación del cargo Agente de Servicio al Ciudadano, vinculándose a partir del 6 de julio de 2012 mediante un contrato de trabajo, iniciando labores a partir del 9 del mismo mes y año.

Adujo, que, desde el momento de su vinculación, dio a conocer a Colpensiones, que ostenta la situación de ser un padre cabeza de familia y, por lo tanto, único sustento económico para su núcleo familiar, compuesto por tres hijos que dependen económicamente de su ingreso, dos menores de edad de 9 y 4 años, y un tercer hijo de 20 años que se encuentra cursando estudios de educación superior. De igual forma, señaló que su compañera permanente y madre de los dos menores no trabaja ni cuenta con estabilidad laboral o económica.

Que, pese a lo anterior, la Administradora Colombiana de Pensiones decidió dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, cancelando la respectiva indemnización. Y por último que el día 22 de septiembre de 2021, elevó reclamación administrativa solicitando el respectivo reintegro obteniendo una respuesta negativa.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA<sup>2</sup>**

La pasiva se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa expuso, en síntesis, que no es cierto que al momento de la terminación del contrato se encontraba cobijado por un supuesto de estabilidad laboral reforzada. Citó jurisprudencia de la Corte Constitucional, para señalar que el hecho de ser cabeza de hogar no necesariamente implica la condición de padre cabeza de familia, ni da lugar que de forma automática de una especial protección, pues lo realmente importante es la verificación de los supuestos necesarios

---

<sup>2</sup> Fs. 14-39 Archivo 09 Expediente Digital  
*Sala Laboral*  
*Tribunal Superior del Distrito Judicial*  
*Bogotá*

definidos por la Jurisprudencia para la tolerancia de la figura, elementos que no concurren.

Frente a los hechos, dio por cierto la vinculación a la AFP, el cargo desempeñado y que la terminación se dio sin justa causa cancelando la respectiva indemnización. Propuso como excepciones de fondo las que denominó: Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, inexistencia de la condición de padre cabeza de familia que aduce el demandante e improcedencia del reintegro, buena fe y prescripción.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Veintitrés (23) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 22 de febrero de 2023, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 9 de julio de 2012 y finalizó sin justa causa el 6 de julio de 2021, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, y en consecuencia absolvió a Colpensiones de todas las pretensiones incoadas en su contra.

Como fundamentos de su decisión, en síntesis, el *A quo* señaló, previa mención de que estaba plenamente demostrada la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes por el periodo del 9 de julio de 2012 al 6 de julio de 2021, ligamen que finalizó sin justa causa y Colpensiones pagó la respectiva indemnización. Frente a la estabilidad laboral por su condición de padre cabeza de familia, citó el artículo 1.3 del Decreto 190 del 2003, que definió el concepto de madre cabeza de familia sin alternativa económica, protección que fue ampliada a los padres según sentencia de Constitucionalidad del año 2003, en que instruyó que es indiferente quien asume la condición de cabeza de familia, como quiera que los sujetos de protección son los menores cuyos derechos tienen prevalencia sobre las demás. A reglón, seguido citó la sentencia SU 389-2005, para señalar que no basta con que el hombre se encargue de proveer el dinero necesario para sostener el hogar y asegurar así las condiciones mínimas de subsistencia de sus hijos, sino que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención de sus hijos, y que en el evento de vivir con la compañera esta se encuentre impedida físicamente o mentalmente para trabajar.

Estimó, que está acreditado con los registros civiles de nacimiento, que Sara Sofía Hernández Melo, Carlos Manuel Hernández Melo y Santiago Arturo

Hernández son hijos del demandante, sin embargo, no basta haber notificado a la entidad demandada la existencia de hijos a cargo, sino que debe demostrar que no tiene alternativa económica. Es decir, que se trate de una persona que tiene a su cargo el cuidado y manutención exclusiva de sus hijos. Adujo, que el actor no demostró tales condiciones sino por el contrario con las pruebas aportadas por la demandada, se evidencia que vive en unión libre con la madre de su última hija, y que su compañera trabaja en ventas, situación que fue corroborada por el actor al absolver el interrogatorio de parte. En conclusión, desestimó las pretensiones del demandante al no estar acreditada la figura de estabilidad por padre cabeza de familia.

### **CONSULTA**

Se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la parte demandante, por causa y con ocasión de lo dispuesto en el art. 69 C.P.T.S.S., Mod., Ley 1149 de 2007 art. 14, por haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponde.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme a las pretensiones invocadas en el *libelo demandatorio*, la contestación y sus excepciones, las manifestaciones esbozadas por el Juzgador de primera instancia, esta Sala de Decisión en cumplimiento de sus atribuciones legales se permite establecer como problema jurídico a resolver en el *sub lite*, determinar, si el demandante es objeto de la estabilidad laboral al ostentar la condición de padre cabeza de familia por cumplir con los presupuestos legales del artículo 12 de la Ley 790 de 2002 y los preceptos jurisprudenciales. En caso afirmativo, si tiene derecho al reintegro que reclama con los pagos de las respectivas acreencias.

## CONSIDERACIONES

No es materia de debate dentro del presente asunto: **1.** Que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido de un año, el 9 de julio de 2012 (fs. 45-51 Archivo 05 Expediente Digital); **2.** Que mediante comunicación del 1° de julio de 2021, Colpensiones comunicó al actor que a partir del 6° del mismo mes y año daba por terminado el contrato de trabajo, pagando su respectiva indemnización mediante Resolución No. 039 del 21 de julio de 2021. (fs. 74 a 76 archivo 05 ED).

Para resolver el problema jurídico planteado, hay que señalar que el artículo 12 de la Ley 790 de 2003, estableció una regla especial según la cual «...no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres de cabeza de familia sin alternativa económica...» A su vez, dicho concepto de “madre de cabeza de familia”, fue definido en el punto 1.3 del artículo 1 del Decreto 190 de 2003, en los siguientes términos: «*Mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada.*».

Ahora bien, de una lectura exegética de la anterior definición de “madre cabeza de familia”, conllevaría a determinar que bajo dicho precepto solo se puede ubicar las mujeres que tiene hijos menores de edad o inválidos que dependen económicamente y de manera exclusiva de ellas. Sin embargo, para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el concepto de «madre cabeza de familia» debe integrarse armónicamente con el de mujer cabeza de familia, a la que el Estado le debe una especial protección, según el artículo 43 de la Constitución Política, así lo instruyó en la sentencia SL1496-2014:

*(...) es Mujer Cabeza de Familia, quien, siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, **hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar**, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. (negritas fuera de texto).*

*Así las cosas, madre cabeza de familia no sólo es la mujer con hijos menores o inválidos, sino también aquella que tiene a su cargo exclusivo*

*la responsabilidad económica del hogar, por la incapacidad para trabajar de los demás miembros, debidamente comprobada.*

*Esta interpretación es la que resulta conforme con los postulados de la Constitución Política, pues preserva el especial interés del Estado de proteger a los núcleos familiares que dependen de un único ingreso, a través de acciones afirmativas, a la vez que no desfigura las reglas y objetivos de las normas que regulan en retén social. Así lo ha entendido, por otra parte, la Corte Constitucional, que en su reiterada jurisprudencia sobre tal figura y sus alcances frente a las madres cabeza de familia ha dicho:*

*La Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) **o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental** o, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar. (negritas fuera de texto). Sentencia SU 388 de 2005.*

*Tras lo anterior, se repite, la interpretación que más se amolda a los principios de la Constitución y a la intención del Estado de brindar estabilidad y protección a los grupos tradicionalmente marginados o en condiciones de debilidad manifiesta, es aquella por virtud de la cual la «madre cabeza de familia» es la que tiene a su exclusivo cargo la responsabilidad de su núcleo familiar más cercano, por la existencia de hijos menores u «otros integrantes incapacitados para trabajar».*

La anterior interpretación que ahora se hace extensiva, a los «padres cabeza de familia», según las razones expuestas por la Corte Constitucional en la sentencia SU389-2005, como en acierto lo entendió el A quo. En dicha sentencia se explicó lo siguiente:

*“El hombre que reclame tal status, a la luz de los criterios sostenidos para las mujeres cabeza de familia, debe demostrar ante las autoridades competentes, algunas de las situaciones que se enuncian, las cuales obviamente no son todas ni las únicas, pues deberá siempre tenerse en cuenta la proyección de tal condición a los hijos como destinatarios principales de tal beneficio.*

*(i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus*

*obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos.*

*(ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que en el evento de vivir con su esposa o compañera, ésta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre.*

*(iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición. En efecto, de conformidad con el parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993: “esta condición (la de mujer cabeza de familia y en su caso, la del hombre cabeza de familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto, se causen emolumentos notariales a su cargo”. (Subrayado fuera del texto original).*

La anterior providencia proferida por la Corte Constitucional, resulta armónica con las consideraciones vertidas en la sentencia proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la SL696-2021, en la que se establecieron como requisitos para ser tenidos como madre o padre cabeza de familia lo siguiente:

*(i) ser responsable en el plano afectivo, económico o social de hijos menores propios o de otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente y no transitoria; (iii) y lo anterior obedezca a la falta de respaldo del cónyuge o compañero (a) permanente, bien sea por su ausencia permanente (abandono o muerte) o porque tenga una incapacidad física, sensorial, síquica o moral, o (iv) exista una **deficiencia sustancial** de ayuda de los demás miembros del grupo familiar, lo cual implica una responsabilidad solitaria de la mujer en el hogar.*

Bajo los anteriores derroteros, se tiene que ninguno de los documentos recaudados, esto es, los registros civiles de nacimiento de Sara Sofía Hernández, Carlos Manuel Hernández Melo y Santiago Arturo Hernández Lizarazo, las declaraciones juramentadas de bienes y rentas suscritas por el actor, acreditan que dependían económicamente y en forma exclusiva del actor, la inexistencia de otra alternativa económica, o que su compañera permanente estaba incapacitada física, mental o moralmente o era de la tercera edad, o que su presencia es indispensable para la manutención y atención de su núcleo familiar.

Por el contrario, al absolver el interrogatorio de parte, el actor manifestó que su estado civil era de unión libre, a la fecha sin empleo fijo, pero trabaja diariamente sin especificar en qué laboraba, adujo que su hijo mayor tiene 23 años, y los otros dos menores de edad, que su compañera a la fecha en que ingresó a trabajar laboraba en ventas, haciendo turnos en un almacén de accesorios. Señaló, que viven en Girardot, un municipio que es difícilmente emplearse. Refirió, que el hijo mayor está en un Instituto Técnico y sus dos menores en colegio privado. A la pregunta si la madre biológica de su hijo mayor, quien es fruto de otra relación diferente a la compañera actual, colabora con la manutención y sostenimiento de su hijo común, contestó que sí, que ella respondía de igual forma por su hijo. Por último, a la pregunta si la compañera contaba con algún tipo de discapacidad o impedimento para trabajar, contestó que no. (*conteo de audio 11:23 a 29:05*).

Las anteriores probanzas, permiten dilucidar sin margen al error, que el actor no probó que, para la fecha de terminación del contrato, estaba a su cargo tanto el sustento económico como el acompañamiento exclusivo de sus hijos en cuanto a su desarrollo, crecimiento y formación, pues tal como lo confesó frente al hijo mayor recibía ayuda de su madre biológica, esto es, no existía una falta total de respaldo o apoyo, de igual forma, no se evidenció que su compañera actual estuviere impedida físicamente, moralmente o tuviera a cargo algún hijo incapacitado que no le permitiera ingresar al campo laboral, pues como el mismo actor lo manifestó y se corrobora con la declaración de bienes, su compañera se desempeñaba como vendedora.

En síntesis, la parte actora falló en demostrar alguno de los cuatros requisitos jurisprudenciales anteriormente expuestos, pues no se demostró que sus hijos dependían económicamente y en forma exclusiva al momento del despido, o que no tenga el respaldo de su compañera o madre biológica de sus hijos, por encontrarse impedida física o moralmente. Por tanto, se confirma la sentencia de primera instancia. Sin Costas en esta instancia por conocerse en Consulta.

Por lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

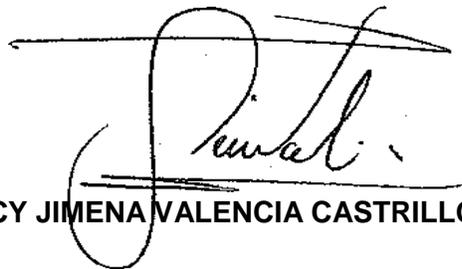
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 22 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Veintitrés (23) del Circuito de Bogotá, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin **COSTAS** por no aparecer causadas.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**



**ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO**



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN

<b>PROCESO:</b>	Ordinario Laboral
<b>RADICADO:</b>	11001-31-05-026-2022-00127-01
<b>DEMANDANTE:</b>	RAFAEL ANTONIO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ.
<b>DEMANDADO:</b>	COLPENSIONES
<b>ASUNTO:</b>	Consulta Sentencia 1 de junio de 2023.
<b>JUZGADO:</b>	Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá
<b>TEMA:</b>	Pensión de vejez - Compatibilidad
<b>DECISIÓN:</b>	CONFIRMA

Hoy, diecisiete (17) de julio de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, **SALA DE DECISIÓN LABORAL INTEGRADA** por los Magistrados **DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ, ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO** y como Ponente, **ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**, se procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, en atención a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de Colpensiones de la sentencia del 1° de junio de 2023, proferida por el Juzgado Veintiséis (26) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario promovido por **RAFAEL ANTONIO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ** contra la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**, con radicado No. **11001-31-05-026-2022-00127-01**.

A continuación, se procede a proferir la siguiente: **SENTENCIA**

## DEMANDA<sup>1</sup>

El promotor de la acción pretende se declare que la pensión de invalidez concedida por el Ministerio de Defensa Nacional mediante Resolución 587 del 23 de marzo de 1982, es compatible con la pensión de vejez. En consecuencia, se condene a la demandada a reconocer dicha prestación junto con el pago de las mesadas retroactivas, los intereses moratorios y las costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que nació el 1 de marzo de 1959; que estuvo vinculado al Ejército Nacional como cabo segundo y estando en servicio activo sufrió una lesión física, como resultado de la valoración efectuada por la Junta y Consejo Técnico Médico Laboral Militar, el Ministerio de Defensa Nacional mediante Resolución n.º 587 del 23 de marzo de 1982, le reconoce al accionante el pago de unas pensiones e indemnizaciones por disminución de la capacidad psicofísica.

Adujo, que inició cotizaciones al extinto ISS hoy Colpensiones, el 3 de agosto de 1977. Que pese a estar pensionado por el Ministerio de Defensa, continuó cotizando continuamente a Colpensiones hasta el 28 de febrero de 2010, que alcanzó a cotizar en total de 1449 semanas. Por tanto, acudió a Colpensiones el 4 de marzo de 2021, para solicitar el reconocimiento y pago de la pensión de vejez, siendo negada mediante Resolución SUB 164130 del 14 de julio de 2021, contra la mentada Resolución interpuso recurso de reposición, con resultado negativo mediante Resolución 231762 del 21 de septiembre del mismo año.

## CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA<sup>2</sup>

La AFP se opuso a las pretensiones de la demanda y, como argumento de defensa, sostuvo que mediante Resolución n.º 587 del 23 de marzo de 1982, se reconoció una pensión de invalidez, lo que impide establecer cuáles fueron los tiempos tenidos en cuenta por el Ministerio de Defensa Nacional, ni tampoco el

---

<sup>1</sup> Fs. 1-9 Archivo 04 Expediente Digital

<sup>2</sup> Fs. 1-6 Archivo 10 Expediente Digital

mecanismo de financiación de la prestación, no siendo viable la compatibilidad de la prestación solicitada.

Propuso como excepciones de fondo las que denominó: Prescripción y caducidad, Imposibilidad jurídica para reconocer y pagar derechos por fuera del ordenamiento legal, buena fe, inexistencia del derecho y de la obligación, cobro de lo no debido, imposibilidad de condena en costas y declaratoria de otras excepciones.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Veintiséis (26) Laboral del Circuito de Bogotá, mediante Sentencia del 14 de febrero de 2022, declaró que la pensión de invalidez que actualmente percibe el actor es compatible con la pensión de vejez solicitada ante Colpensiones. En consecuencia, ordenó a esta última a reconocer y pagar a favor del actor a partir del 1 de marzo de 2021, la referida prestación, junto con el pago de intereses moratorios de que trata el artículo 141 de la Ley 100 de 1993, y gravó en costas a la pasiva.

Como fundamento de su decisión, inició la *A quo* por hacer un recuento de los hechos de la demanda, sus pretensiones y respectiva contestación. En síntesis, señaló que, según lo instruido por la jurisprudencia patria, en específico citó la sentencia SL 3869-2021, proferida por la Sala de Casación Laboral de la CSJ, para concluir que la pensión de vejez solicitada con la previamente reconocida por el Ministerio de Defensa otorgada por invalidez es compatible. Adujo, que la financiación de la pensión de invalidez percibida por el actor es asumida por la Nación, Ministerio Defensa Nacional, cumpliendo con el primer requisito, esto es, que la financiación de las prestaciones es distinta, pues la pensión de vejez pretendida es con base en los aportes efectuados a Colpensiones, frente al segundo requisito, manifestó que las dos cubren dos contingencias o riesgos diferentes, pues la pensión de origen laboral cubre riesgo derivado laboral y la vejez es el reconocimiento previsional a una persona que prestó su fuerza laboral.

En consecuencia, procedió a estudiar el reconocimiento de la pensión de vejez bajo los lineamientos del régimen de transición. Considero, que, para el 1 de abril de 1994, solo contaba con 35 años de edad y 709 semanas, por tanto, no cumple con los requisitos de edad y semanas previstos en el artículo 36 de la Ley 100 de 1993. Entonces señaló, que el actor cumplió los 62 años de edad, el 1 de marzo de 2021, y que para dicha calenda contaba con 1521 semanas, siendo acreedor de la pensión de vejez a partir del 1 de marzo de 2021, según los lineamientos del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, con sus modificaciones de la Ley 797 de 2003.

Ordenó el pago de intereses moratorios a partir del 5 de julio de 2021, hasta que se incluya en nómina de pensiones, toda vez que presentó su solicitud pensional el 4 de marzo de 2021. Por último, desestimó la excepción de prescripción, pues interpuso la demanda dentro de los 3 años de que trata el artículo 488 del CST y 151 del CPTSS.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponde.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Analizados los fundamentos fácticos y las pretensiones de la presente acción, lo decidido por la Primera Instancia, y el grado jurisdiccional de consulta a favor de Colpensiones de conformidad al artículo 69 del CPTSS, esta Sala de Decisión en cumplimiento de sus atribuciones legales, se permite establecer como problemas jurídicos a resolver en el *sub lite*, primero si la pensión de vejez pretendida es compatible con la pensión de invalidez otorgada por el Ministerio de

Defensa, y segundo; si tiene o no derecho a la pensión de vejez contemplada en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, con las modificaciones del artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

## CONSIDERACIONES

Inicialmente la Sala hará referencia a los hechos que no ameritan discusión dentro del presente asunto: **1.** Que el señor **RAFAEL ANTONIO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ** nació el 1 de marzo de 1959 (f. 12 Archivo 01 ED); **2.** Que el Ministerio de Defensa Nacional mediante Resolución n.º 587 del 23 de marzo de 1982, reconoció la suma de \$184.687 como indemnización por disminución de la capacidad psicofísica, con base en lo dispuesto en los Decretos n.º 2728 de 1968 y n.º 1836 de 1979, mesada a cargo del presupuesto del Ministerio de Defensa Nacional. (fs. 66-75 Archivo 01 ED); **3.** Que el actor presentó reclamación administrativa de la pensión de vejez, el 4 de marzo de 2021, la cual le fue negada por COLPENSIONES mediante Resolución SUB164130 del 14 de julio de 2021 (fs. 15-19 Archivo 01 ED); **4.** Que COLPENSIONES confirmó la decisión de negar la pensión de vejez al actor a través la resolución SUB 231762 del 21 de septiembre de 2021. (fs. 22-29 Archivo 01 ED).

Para resolver los problemas jurídicos planteados, lo primero que se debe dejar sentado, es que, en efecto, la pacífica línea jurisprudencia de la Sala Laboral de la CSJ, ha enseñado que la pensión de invalidez de origen profesional otorgada por el Ministerio de Defensa en aplicación del Decreto n.º 1836 de 1979, es compatible con la pensión de vejez del SGSSP, en tanto el origen, objeto y financiación resulta ser distinto. Así lo reiteró el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en Sentencia del 25 de agosto de 2021, radicado 55978, en los siguientes términos:

*“En efecto, la pensión de invalidez de origen laboral cubre el riesgo derivado del trabajo, cuando una persona en razón de las condiciones o el ambiente en el que labora o por circunstancias relacionadas con este, sufre una enfermedad o enfrenta un accidente de trabajo que afecta su desempeño en determinado oficio. Por tanto, es una cobertura propia del trabajo, para cuyo aseguramiento los empleadores, mediante la afiliación y el pago de una*

*prima o cotización, trasladan el riesgo al sistema, a fin de que este otorgue las prestaciones asistenciales y económicas previstas en la legislación.*

*La pensión de vejez es el reconocimiento que el sistema previsional hace a una persona que prestó su fuerza laboral durante muchos años y que tiene como finalidad garantizar la seguridad económica del trabajador, sustituyendo sus ingresos laborales por una prestación a cargo del sistema. La Corte Constitucional la ha definido como «un salario diferido del trabajador, fruto de su ahorro forzoso durante toda una vida de trabajo, por lo que el pago de una pensión no es una dádiva súbita de la Nación, sino el simple reintegro que del ahorro constante durante largos años es debido al trabajador» (C-546-1992).*

*Como se puede observar, se trata de contingencias muy diferentes. Ahora bien, para establecer si determinadas prestaciones protegen o no riesgos distintos, es inapropiado acudir a patrones abstractos y etéreos como el hecho de ser titular de un beneficio o asistencia del sistema de seguridad social o estar amparado previamente frente a una situación de precariedad o inseguridad económica. Si así fuera, serían incompatibles las pensiones de sobrevivientes y la de vejez que logren construir con su trabajo las parejas de los afiliados o pensionados fallecidos.*

*Así mismo, estas aproximaciones tan genéricas desatienden que el sistema de seguridad social está estructurado por segmentos que brindan coberturas a diferentes necesidades y ciclos en la vida del ser humano (p.e. en el trabajo o como persona en inactividad laboral, en el bienestar, la salud, la familia), y pasan por alto que las pensiones son un derecho social construido con el esfuerzo y el trabajo de las personas para protegerse a sí mismas y a sus familias, de manera que no pueden concebirse como dádivas, asistencias o auxilios del Estado.*

*Tampoco es plausible acudir a criterios como la pérdida o disminución de la capacidad laboral, para afirmar que tanto la vejez como la invalidez implican un deterioro de las capacidades productivas y, por tanto, las pensiones otorgadas recaen sobre el mismo riesgo. Tal abordaje cae en el prejuicio según el cual los afiliados en edad pensional perdieron su capacidad laboral o son inválidos, lo cual reproduce prácticas discriminatorias hacia las personas mayores y banaliza los importantes aportes que hacen al mundo laboral y al crecimiento económico con base en su experiencia, madurez y conocimiento acumulado por largos años de vida.*

*Por tanto, es desafortunado el argumento de la entidad de seguridad social recurrente, cuando afirma que tanto la pensión de vejez como la de invalidez cubren el mismo riesgo: la imposibilidad de trabajar.*

*En cuanto a que el artículo 13, literal j) de la Ley 100 de 1993 prohíbe devengar simultáneamente pensiones de invalidez y de vejez, precisa la Sala que dicha regla tiene aplicabilidad en el marco del sistema general de pensiones. Nótese que el artículo que incorpora ese enunciado define las características del sistema general de pensiones, de manera que lo que allí se prohíbe es que una persona devengue al mismo tiempo una pensión de invalidez de origen común y una de vejez, lo que en modo alguno significa que una persona inválida no puede trabajar, como lo afirma Positiva S.A. en su recurso. Nada impide que un pensionado por invalidez de origen común se reincorpore al mundo laboral y realice aportes con la pretensión de*

reemplazar su prestación por una de vejez que le brinde mejor bienestar y más calidad de vida.

Por otro lado, no es razonable entender que la regla del artículo 13, literal j) de la Ley 100 de 1993 es omnicomprensiva de las pensiones de invalidez de origen común y laboral, puesto que, a diferencia de la primera, la segunda cuenta con una fuente de financiación autónoma, derivada de un esquema típico de seguros, en el cual el tomador -empleador- paga una prima o cotización a una aseguradora -ARL hoy ARP-, la cual debe responder por las prestaciones asistenciales y económicas en caso de verificarse un siniestro -accidente o enfermedad laboral-. Lo anterior descarta cualquier afectación a la sostenibilidad financiera del sistema.

Ni siquiera al amparo de normas más recientes del sistema general de riesgos laborales, tales como las leyes 776 de 2002 o la 1562 de 2012, es factible predicar tal incompatibilidad. En efecto, el parágrafo 2.º del artículo 10.º de la Ley 776 de 2002, habilita la compatibilidad de pensiones del régimen común y profesional, salvo que tengan origen «en el mismo evento». Esto podría ocurrir, por ejemplo, cuando un afiliado pretende reutilizar una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% acaecida durante un accidente de trabajo para obtener una pensión de invalidez laboral y otra de origen común. Nótese que en el ejemplo un mismo evento se estaría usando para extraer dos pensiones a cargo del sistema previsional.

A su vez, el numeral 3.º del artículo 2.º de la Ley 1562 de 2012, ordena la afiliación obligatoria al sistema de riesgos laborales de «los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos», precepto que además de reconocer las capacidades productivas de las personas mayores, obliga a protegerlas frente a los riesgos del trabajo que puedan afectarlas o anularlas.

Asimismo, un pensionado por invalidez de origen laboral puede reincorporarse al mundo laboral para explotar sus destrezas, habilidades y conocimientos en oficios y actividades técnicas, profesionales o artísticas. De hecho, personas declaradas inválidas lo hacen exitosamente. Por ello, no debería existir objeción en que los pensionados puedan, a pesar de su invalidez, seguir cotizando al sistema general de pensiones para construir una pensión de vejez, producto de las actividades y oficios en los cuales construyeron su identidad y reafirmaron sus capacidades individuales y laborales en beneficio de la comunidad y la economía.

**En este orden de ideas, el artículo 15 de la Ley 776 de 2002, según el cual cuando un afiliado se invalide como consecuencia de un infortunio laboral, «además de la pensión de invalidez... se [le] entregará» la devolución de saldos o la indemnización sustitutiva, debe interpretarse como una opción de los pensionados y no como una imposición. Entre otras cosas, porque de entenderse como una imposición, ello supondría una violación al derecho al trabajo y a la seguridad social inclusiva de estas personas, la mayoría de las cuales tienen discapacidades y por ello tienen garantizados sus derechos en instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Adicionalmente, porque la propia Ley 776 de 2002 en su artículo 10.º,**

**parágrafo 2.º, admite la compatibilidad de pensiones de los sistemas común y profesional originadas en un evento distinto, de manera que no tendría sentido que luego en su artículo 15 prohibiera esa acumulación prestacional. (negrilla nuestras).**

De acuerdo con la jurisprudencia patria, la compatibilidad entre la pensión regulada en el título noveno «Pensiones de invalidez» del Decreto n.º 1836 de 1979 y la pensión de vejez a cargo de las AFP surge en razón a que la primera se genera por una incapacidad adquirida durante el servicio y por causa del mismo, mientras que la segunda nace de las cotizaciones efectuadas al SGSSP para cubrir el riesgo de vejez, es decir, lo determinante para establecer la compatibilidad es que la fuente de financiación de las prestaciones es distinta, ya que una está a cargo exclusivamente del empleador (Ministerio de Defensa) y la otra está a cargo de la AFP que ha administrado los aportes realizados por el afiliado, siendo ellos la fuente de financiación, aportes que revisada la historia laboral **corresponden a cotizaciones privadas efectuadas por los siguientes empleadores «Talleres y plásticos y exiplast S.A.»**

En suma, no se advierte ningún desacierto en la sentencia materia de consulta respecto a la compatibilidad pensional, máxime cuando quedó plenamente demostrado que la pensión de invalidez que el demandante causó en su condición de ex soldado del Ejército Nacional, no afecta, para efectos de su financiación, los recursos derivados de las cotizaciones sufragadas al Instituto de Seguros Sociales, hoy COLPENSIONES, en calidad de trabajador privado.

Resuelto lo anterior, procede la Sala a analizar lo relativo a la pensión de vejez reclamada por la parte actora, debemos señalar que la norma que rige el derecho pensional es el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el modificado por el artículo 9.º de la Ley 797 de 2003. Este precepto normativo dispone, en lo que interesa al presente asunto, que tendrán derecho a la pensión de vejez, los hombres que cumplan 62 años y acrediten, a partir de 2015, un mínimo de 1.300 semanas cotizadas

En el presente asunto, RAFAEL ANTONIO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, cumple con los dos requisitos dispuestos en la norma citada con antelación, pues,

por un lado, nació el 1° de marzo de 1959, por lo que cumplió los 62 años el 1 de marzo de 2021, y, por otro lado, de conformidad con la historia laboral (*Archivo 10, GRP-SHC-HL-2019*), el demandante cotizó en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida., desde el 3 de agosto de 1977 hasta el 28 de febrero de 2010, un total de 1.516 semanas, superando el mínimo exigido en la norma aplicable.

Así las cosas, no erró la juez de primera instancia al declarar que RAFAEL ANTONIO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ tiene derecho al reconocimiento y pago de la pensión de vejez, a partir de la fecha en que adquirió su estatus de pensionado, esto es, desde el 1 de marzo de 2021, pues revisada la historia laboral su última cotización fue por el periodo de febrero de 2010, data en que ya contaba con más de 1300 semanas de las exigidas por la norma. Entonces a partir de esa fecha, 1 de marzo de 2021, fecha en que el accionante cumple con los requisitos exigidos en la ley para el goce y disfrute de la pensión reclamada, y en ese sentido, se confirmará la decisión tomada por el *A quo*.

Ahora bien, en cuanto a la prescripción, conforme a lo previsto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en materia laboral y de seguridad social, el término trienal de la prescripción se cuenta desde que la obligación se haya hecho exigible, por lo cual, se evidencia que el derecho se causó el 1° de marzo de 2021, fecha en que cumplió con los requisitos exigidos para tal efecto, y en la cual el demandante radicó la reclamación administrativa ante COLPENSIONES a los 3 días, esto es, el 4 de marzo del mismo año, presentando la demanda ordinaria laboral el 17 de marzo de 2022, luego en el presente caso no operó el fenómeno extintivo.

Por otra parte, no escapa la atención de esta Sala de Decisión, que la Juez de primer grado, no materializó el derecho sustancial deprecado, pues no concretó la condena impartida a la parte demandada, ni ofreció los parámetros para su liquidación, dado que su actividad jurisdiccional en dicho punto, se circunscribió a ordenar el pago del derecho suplicado, comportamiento este que no se ajusta a los lineamientos proscritos en materia laboral y de seguridad social, por cuanto los Jueces están obligados a precisar y detallar las condenas en sus fallos, dado que

éstas no pueden quedar en manera alguna al arbitrio de un tercero o de la misma parte vencida en juicio, tal como se dispone en el art. 283 del CGP aplicable a los juicios del trabajo y de la seguridad social, por remisión del art. 145 del CPTSS, lo anterior, sin perjuicio, que en casos particulares, los operadores judiciales determinen los parámetros bajo los cuales debe hacerse la cuantificación de las condenas, circunstancia que no es la que acaece en autos, pues, contaba con todos los elementos de juicio para cuantificar el valor de la prestación.

En esa medida, se materializará el monto de la pensión, y el Ingreso base de Liquidación, el artículo 21 de la Ley 100 de 1993, dispone que será el promedio de los salarios o rentas sobre los cuales ha cotizado el afiliado durante los 10 años anteriores al reconocimiento de la pensión, o en todo el tiempo en caso de ser más favorable para el actor, siendo más favorable en el presente caso los últimos 10 años, y teniendo en cuenta que el demandante cotizó 1516 semanas, arroja un Ingreso Base de Liquidación equivalente a \$1.336.721, aplicando una tasa de reemplazo del 70.76%, siendo el valor de la mesada para marzo de 2021, la suma de \$945.922.

<b>Cálculo Toda la vida Laboral</b>							
<b>AÑO</b>	<b>Nº. Días</b>	<b>IPC inicial</b>	<b>IPC final</b>	<b>Factor de indexación</b>	<b>Sueldo promedio mensual</b>	<b>Salario actualizado</b>	<b>Salario anual</b>
1977	136	0,360	105,48	293,000	\$ 1.993,24	\$ 584.017,94	\$ 2.647.548,00
1978	67	0,470	105,48	224,426	\$ 2.430,00	\$ 545.354,04	\$ 1.217.957,36
1979	169	0,560	105,48	188,357	\$ 3.300,00	\$ 621.578,57	\$ 3.501.559,29
1980	10	0,720	105,48	146,500	\$ 4.410,00	\$ 646.065,00	\$ 215.355,00
1981	174	0,900	105,48	117,200	\$ 5.790,00	\$ 678.588,00	\$ 3.935.810,40
1982	365	1,140	105,48	92,526	\$ 7.470,00	\$ 691.171,58	\$ 8.409.254,21
1983	365	1,410	105,48	74,809	\$ 9.480,00	\$ 709.184,68	\$ 8.628.413,62
1984	366	1,650	105,48	63,927	\$ 11.850,00	\$ 757.538,18	\$ 9.241.965,82
1985	365	1,950	105,48	54,092	\$ 14.610,00	\$ 790.288,62	\$ 9.615.178,15
1986	365	2,380	105,48	44,319	\$ 17.519,92	\$ 776.470,98	\$ 9.447.063,58
1987	365	2,880	105,48	36,625	\$ 21.420,00	\$ 784.507,50	\$ 9.544.841,25
1988	366	3,580	105,48	29,464	\$ 25.530,00	\$ 752.207,93	\$ 9.176.936,78
1989	365	4,580	105,48	23,031	\$ 39.310,00	\$ 905.331,62	\$ 11.014.867,99
1990	365	5,780	105,48	18,249	\$ 47.370,00	\$ 864.461,52	\$ 10.517.615,19
1991	365	7,650	105,48	13,788	\$ 54.630,00	\$ 753.251,29	\$ 9.164.557,41
1992	366	9,700	105,48	10,874	\$ 71.853,20	\$ 781.347,96	\$ 9.532.445,08
1993	365	12,140	105,48	8,689	\$ 116.118,16	\$ 1.008.908,07	\$ 12.275.048,19
1994	365	14,890	105,48	7,084	\$ 146.071,97	\$ 1.034.766,40	\$ 12.589.657,85
1995	360	18,250	105,48	5,780	\$ 199.916,67	\$ 1.155.463,56	\$ 13.865.562,74
1996	360	21,800	105,48	4,839	\$ 240.520,67	\$ 1.163.766,97	\$ 13.965.203,63
1997	360	26,520	105,48	3,977	\$ 298.995,25	\$ 1.189.216,40	\$ 14.270.596,82
1998	360	31,210	105,48	3,380	\$ 404.815,67	\$ 1.368.149,84	\$ 16.417.798,09
1999	357	36,420	105,48	2,896	\$ 416.817,79	\$ 1.207.192,22	\$ 14.365.587,36
2000	360	39,790	105,48	2,651	\$ 509.250,00	\$ 1.349.979,64	\$ 16.199.755,72
2001	330	43,270	105,48	2,438	\$ 550.909,09	\$ 1.342.960,27	\$ 14.772.562,98
2002	330	46,580	105,48	2,264	\$ 582.318,18	\$ 1.318.654,40	\$ 14.505.198,37
2003	360	49,830	105,48	2,117	\$ 620.258,33	\$ 1.312.961,05	\$ 15.755.532,57
2004	300	53,070	105,48	1,988	\$ 650.270,00	\$ 1.292.452,98	\$ 12.924.529,79
2005	360	55,990	105,48	1,884	\$ 714.916,67	\$ 1.346.837,11	\$ 16.162.045,37
2006	360	58,700	105,48	1,797	\$ 801.750,00	\$ 1.440.691,48	\$ 17.288.297,79
2007	360	61,330	105,48	1,720	\$ 780.250,00	\$ 1.341.933,31	\$ 16.103.199,74
2008	360	64,820	105,48	1,627	\$ 808.500,00	\$ 1.315.652,27	\$ 15.787.827,21
2009	360	69,800	105,48	1,511	\$ 874.750,00	\$ 1.321.900,14	\$ 15.862.801,72
2010	31	71,200	105,48	1,481	\$ 889.387,10	\$ 1.317.592,01	\$ 1.361.511,74
<b>Total días</b>	<b>10612</b>					<b>Total devengado actualizado a: 2021</b>	<b>\$ 370.284.086,80</b>
<b>Total semanas</b>	<b>1516,00</b>					<b>Ingreso Base Liquidación</b>	<b>\$ 1.046.788,79</b>
<b>Total Años</b>	<b>29,28</b>					<b>Porcentaje aplicado</b>	<b>71%</b>
						<b>Primera mesada</b>	<b>\$ 742.423,52</b>
						<b>Salario Mínimo Mensual Legal Vigente Año 2021</b>	<b>\$ 908.526,00</b>
<b>Cálculo Últimos Diez Años de Vida Laboral</b>							
<b>AÑO</b>	<b>Nº. Días</b>	<b>IPC inicial</b>	<b>IPC final</b>	<b>Factor de indexación</b>	<b>Sueldo promedio mensual</b>	<b>Salario actualizado</b>	<b>Salario anual</b>
1999	89	36,420	105,48	2,896	\$ 428.685,39	\$ 1.241.563,30	\$ 3.683.304,45
2000	360	39,790	105,48	2,651	\$ 509.250,00	\$ 1.349.979,64	\$ 16.199.755,72
2001	330	43,270	105,48	2,438	\$ 550.909,09	\$ 1.342.960,27	\$ 14.772.562,98
2002	330	46,580	105,48	2,264	\$ 582.318,18	\$ 1.318.654,40	\$ 14.505.198,37
2003	360	49,830	105,48	2,117	\$ 620.258,33	\$ 1.312.961,05	\$ 15.755.532,57
2004	300	53,070	105,48	1,988	\$ 650.270,00	\$ 1.292.452,98	\$ 12.924.529,79
2005	360	55,990	105,48	1,884	\$ 714.916,67	\$ 1.346.837,11	\$ 16.162.045,37
2006	360	58,700	105,48	1,797	\$ 801.750,00	\$ 1.440.691,48	\$ 17.288.297,79
2007	360	61,330	105,48	1,720	\$ 780.250,00	\$ 1.341.933,31	\$ 16.103.199,74
2008	360	64,820	105,48	1,627	\$ 808.500,00	\$ 1.315.652,27	\$ 15.787.827,21
2009	360	69,800	105,48	1,511	\$ 874.750,00	\$ 1.321.900,14	\$ 15.862.801,72
2010	31	71,200	105,48	1,481	\$ 889.387,10	\$ 1.317.592,01	\$ 1.361.511,74
<b>Total días</b>	<b>3600</b>					<b>Total devengado actualizado a: 2021</b>	<b>\$ 160.406.567,44</b>
<b>Total semanas</b>	<b>514,29</b>					<b>Ingreso Base Liquidación</b>	<b>\$ 1.336.721,40</b>
<b>Total Años</b>	<b>10,00</b>					<b>Porcentaje aplicado</b>	<b>70,76%</b>
						<b>Primera mesada</b>	<b>\$ 945.922,15</b>
						<b>Salario Mínimo Mensual Legal Vigente Año 2021</b>	<b>\$ 908.526,00</b>

Sala Laboral  
 Tribunal Superior del Distrito Judicial  
 Bogotá

Entonces, se tiene que las mesadas a reconocer desde el 1° de marzo de 2021 hasta el 31 de julio de 2023, inclusive, suman, \$30.579.221, en aplicación del artículo 283 del CGP.

<i>Fecha inicial</i>	<i>Fecha final</i>	<i>Incremento %</i>	<i>Valor mesada calculada</i>	<i>N°. Mesadas</i>	<i>Subtotal</i>
01/03/21	31/12/21	1,61%	\$ 945.922,15	10,00	\$ 9.459.221,5
01/01/22	31/12/22	5,62%	\$ 1.000.000,00	13,00	\$ 13.000.000,0
01/01/23	31/07/23	13,12%	\$ 1.160.000,00	7,00	\$ 8.120.000,0
					\$ 30.579.221,5

En relación con los intereses contenidos en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993, sabido es que se generan no solo cuando habiéndose reconocido una prestación hay mora en su pago, sino también cuando esa prestación no se ha reconocido en el término establecido en la ley y por esa razón no han comenzado a pagar las mesadas correspondientes (Sala de Casación Laboral C.S.J Sent. 33.161 del 31 de marzo de 2009). Esto, siempre y cuando no existe justificación para el retardo, pues si es patente tal, debe exonerarse a la entidad de los mismos (SL 704-2013 de octubre 2 de 2013, radicación 44.454).

Igualmente, importa poner de presente lo indicado por el mismo órgano cúspide, en el sentido de que para determinar la procedencia de dicho gravamen debe analizarse la conducta de la administradora en el retardo o negación del reconocimiento o pago de la pensión, ya que, **en el evento de demostrarse que su proceder tiene sustento normativo debe exonerársele de los intereses de mora.** Así se dijo en la sentencia SL704-2013, entre otras.

En el presente caso, no existieron razones jurídicamente válidas para que Colpensiones negara el reconocimiento de la pensión de vejez al demandante, aduciendo incompatibilidad pensional, cuando según lo instruido por la jurisprudencia patria de tiempos pretéritos, existe compatibilidad pensional siempre y cuando el origen, objeto y financiación resulta ser distinto, siendo claro que la pensión de invalidez otorgada por el Ministerio de Defensa, su objeto, origen y financiación era diferente a la prestación solicitada en sede administrativa y ahora judicial, tan así que de la misma historia laboral aportada por la pasiva se evidencia

sin lugar a dudas los tiempos privados que financian su pensión de vejez del SGSP, imponiendo un trámite adicional no contemplado en la legislación y desconociendo lo instruido en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993.

En ese sentido, no desatinó el juez de instancia al señalar que los intereses moratorios proceden a partir del 5 de julio de 2021. Fecha en que vencieron los 4 meses con los que contaba la AFP para reconocer la prestación económica, atendiendo a que el actor solicitó la pensión de vejez el 4 de marzo de 2021. Se confirmará la sentencia de primera instancia en tal apartado.

**En síntesis**, se modificará el ordinal segundo de la sentencia consultada, en el sentido de establecer que la mesada pensional a reconocer a partir del 1° de marzo de 2021, equivale a la suma de \$945.922, para dicha calenda. Y la suma a reconocer por mesadas adeudadas por el periodo entre el 1° de marzo de 2021 al 31 de julio de 2023, es de \$30.579.221.

Sin costas ante su no causación.

Por lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR EL ORDINAL SEGUNDO** de la Sentencia del 1° de junio de 2023, proferida por el Juzgado Veintiséis (26) Laboral del Circuito de Bogotá, en el sentido de establecer que la pensión de vejez a reconocer por parte de COLPENSIONES, a partir del 1° de marzo de 2021, equivale a la suma de \$945.922, para dicha calenda. Y la suma a reconocer por mesadas adeudadas por el periodo entre el 1° de marzo de 2021 al 31 de julio de 2023, es el valor de \$30.579.221.

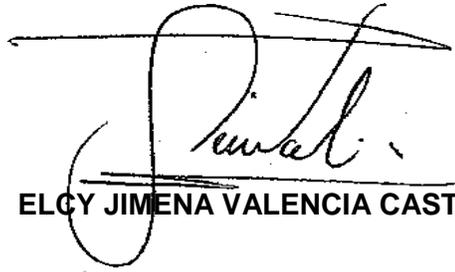
conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás.

**TERCERO: SIN COSTAS.**

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**ELCY JIMENA VALENCIA CASTRILLÓN**



**ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO**



**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**