



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, doce (12) de mayo dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
ASUNTO:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE:	OSCAR ALBERTO ROLDÁN HERNÁNDEZ
DEMANDADOS:	COLECTIVOS NACIONALES DE TRANSPORTE COOPERATIVO
RADICADO:	050013105 012 2018 00174 01
ACTA No	35

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante en el proceso promovido por **OSCAR ALBERTO ROLDÁN HERNÁNDEZ** en contra de **COLECTIVOS NACIONALES DE TRANSPORTE COOPERATIVO** en adelante **CONALTRACOOOP**.

A continuación, la Sala previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 35** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, doctora Ana María Zapata Pérez, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

Que se declare que las partes estuvieron unidas por dos contratos de trabajo, uno desde el 15 de mayo de 1996 hasta el 31 de diciembre de 2000 y el otro desde el 22 de agosto de 2002 hasta el 25 de mayo de 2017. Como consecuencia de lo anterior, se condene al reintegro a sus labores por haber sido despedido sin justa causa y con estabilidad laboral reforzada, al pago de todas las cotizaciones por el tiempo que estuvo vigente la relación laboral, al pago de 180 días de salarios en los términos del inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el pago de prestaciones sociales, cesantías, intereses, vacaciones y primas, sanción moratoria. De manera subsidiaria solicita indexación, costas y agencias en derecho.

¹ Páginas 1 a 9 del PDF 002, subsanación de la demanda PDF 004 y auto que admite demanda PDF 005 de la carpeta 01PrimerInstancia.

Para fundamentar lo anterior afirmó, en síntesis: **i)** Ingresó a laborar como coordinador de rutas y despachador de buses en CONALTRACOOOP por medio de un contrato verbal a término indefinido el 15 de mayo de 1996 con los vínculos laborales descritos en las pretensiones, con un horario de 9 horas diarias que variaba de 4 am hasta 1 pm y de 1 pm hasta 9 pm todos los días incluyendo domingos y festivos, en ocasiones con un día de descanso, devengando el salario mínimo mensual legal vigente que le fue entregado de manera personal mientras el vínculo fue verbal y posteriormente fue consignado en su cuenta bancaria. **ii)** La labor la realizaba de manera personal, recibía órdenes directas de CONALTRACOOOP por medio de varios directivos, entre ellos, ANTONIO CASTRO, GILBERTO SALAZAR, GUILLERMO ZULETA, ENEIDA KARINA, JHON FREDY PANIAGUA MEJÍA quienes le asignaban el horario y las funciones, con comunicados escritos de en los años 2003 y 2004. **iii)** El empleador no realizó cotizaciones a su favor en algunos períodos entre el 15 de mayo de 1996 y mayo de 2017. **iv)** En el 2017 fue enviado a laborar a TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. sin previo aviso y sin darse cambios en el contrato. El 25 mayo CONALTRACOOOP le entrega carta de terminación del contrato, lo que se sustenta en unos llamados de atención que realizó TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A., sociedad con la que no tenía relación laboral alguna. **v)** Instauró acción de tutela con la finalidad de ser reintegrado porque tiene 61 años de edad, y por el despido sin justa causa a su edad está protegido por estabilidad laboral reforzada y no tiene las semanas para pensionarse ante la omisión de CONALTRACOOOP. La protección fue negada.

1.2. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA²

La pasiva se opone a las pretensiones de la demanda, planteando básicamente la siguiente tesis: **i)** Señala que entre las partes sí se presentaron varios contratos de trabajo, que son los que coinciden con las afiliaciones a la seguridad social: 1 de julio de 1997 a 30 de noviembre de 1998, 1 de julio de 1999 a 31 de julio de 2000 y del 2 de enero de 2007 hasta el 25 de enero de 2017. **ii)** Indica que en la empresa se encontró una hoja de vida que al parecer es del demandante sin que se tenga certeza sobre su origen por lo que es la parte actora quien la debe ratificar o negar, y en caso que la acepte, entonces el origen de la relación es el 15 de mayo de 1996 hasta septiembre del año 2000. Así, destaca que no son ciertos los demás periodos que se afirman en la demanda sobre existencia de la relación laboral. **iii)** Por obligación de las autoridades de transporte municipales la empresa CONALTRACOOOP se vio en la obligación de celebrar un convenio de colaboración empresarial con la empresa TRANSPORTE MEDELLÍN

² Páginas 1 a 30 del PDF 007 de la carpeta 01PrimerInstancia.

CASTILLA S.A. para atender el transporte en la denominada CUENCA 2B que debía atender los requerimientos del Municipio de Medellín de cara a la modernización del Transporte Público Municipal por sigla TPM, implementado desde el año 2015. En virtud de ello, fue obligatorio que TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. y CONALTRACOOOP y como ésta sólo tenía 22 vehículos aceptó en tal acuerdo, que la administración de la empresa fuera atendida por TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. que tenía más de 400 vehículos. Fue así que los controles requeridos para la operación del convenio se trasladaron a ésta y el departamento de personal de CONALTRACOOOP adelantaba las citaciones a descargos y las investigaciones que se requerían de los trabajadores sin perder la independencia de las relaciones de trabajo, es decir, que las sanciones que se derivaran de una conducta anómala de un trabajador de CONALTRACOOOP y/o los despidos siguieran radicados en cabeza del gerente de la empresa como en efecto sucedió con el demandante, quien fue el que tomó la decisión de sancionarlo y de despedirlo. El control de la flota de las dos empresas se debía hacer de manera mancomunada por lo que los empleados de ambas debían atender las políticas que regulaban el convenio, pero conservando cada cual la identidad patronal, como sucedió con el actor. En ese orden de ideas se afirma que el señor OSCAR ALBERTO ROLDAN HERNANDEZ en aplicación del convenio nunca laboró para la empresa TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. quien tampoco fue su empleadora mientras estuvo al servicio de CONALTRACOOOP hasta el 25 de mayo de 2017, para la que siempre laboró conforme a las políticas que regulaban el convenio, siendo quien realizó los aportes a la seguridad social y que finalmente lo despidió y liquidó. **iv)** Es cierto que el demandante intentó el reintegro al puesto de trabajo haciendo creer que se encontraba en condición de pre pensionado lo que no es cierto, porque para el momento de terminación del contrato de trabajo le faltaban más de 300 semanas pese a que le faltan menos de 3 años para cumplir los 62 años de edad; además la causa de terminación fue justa.

Propuso como excepciones las denominadas PAGO DE TODOS LOS CONCEPTOS LABORALES CAUSADOS A FAVOR DEL TRABAJADOR DURANTE LAS RELACIONES LABORALES QUE TUVO CON CONALTRACOOOP, ESPECIALMENTE LAS QUE SURGIERON EN EL ÚLTIMO CONTRATO DE TRABAJO QUE RIGIÓ HASTA EL PASADO VEINTICINCO DE MAYO DE 2017. PRESCRIPCIÓN. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR INDEMNIZACIÓN MORATORIA. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRAR AL DEMANDANTE POR UN SUPUESTO ESTADO DE PREPENSIONADO. TEMERIDAD Y MALA FE. INEXISTENCIA DE LA LABOR EN JORNADA EXTRA O DOMINICAL. BUENA FE PATRONAL.

1.3. LA SENTENCIA³

En audiencia pública del **13 de septiembre de 2019** la A quo tomó las siguientes decisiones: DECLARÓ que entre Óscar Alberto Roldán y la empresa CONALTRACOOOP, existieron dos contratos de trabajo a término indefinido, los cuales tuvieron vigencia del 01 de julio de 1997 al 31 de enero del año 2000 y del 02 de enero del 2007 al 25 de mayo del 2017, percibiendo el trabajador como salario mensual el equivalente al mínimo legal en cada una de las anualidades. DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación y en consecuencia ABSOLVIÓ de todas las pretensiones formuladas, condenando en costas a la activa.

Para tomar estas determinaciones, se argumentó básicamente: **i)** En relación con los extremos temporales de los **dos vínculos laborales**, señaló a partir de la valoración de los medios probatorios que el demandante laboró en la empresa CONALTRACOOOP en dos períodos: Del 1 de julio de 1997 hasta el 31 de diciembre del 2000 y del 2 de enero del 2007 al 25 de mayo de 2017. **ii)** Absolvió de la **pretensión del pago de aportes o cotizaciones al sistema general de pensiones** porque de acuerdo con la historia laboral, el empleador cumplió con la obligación legal de afiliación al Sistema General de Pensiones y si ésta muestra interrupciones o no pago de aportes durante algunos ciclos, se trata de un cobro que le compete a la administradora de pensiones ejerciendo las acciones de ley para el efecto. **iii)** Sobre la **pretensión de reintegro** y la solicitada indemnización de 180 días que consagra el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, argumentó la omisión probatoria de la activa referida a que el despido se hubiese dado por motivos del estado de salud o en razón de encontrarse en situación de discapacidad. **iv)** Por último, respecto al pago de **cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas de servicios** se indicó que la petición sobre ellas se hace de manera vaga o genérica y las pruebas acreditan que al terminar el contrato efectuaron los pagos, aspectos que fue ratificado por éste en el interrogatorio.

1.4. EL RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión, la apoderada del actor interpuso recurso de apelación concretando su inconformidad en relación con los siguientes aspectos: **i)** Sobre los extremos de la relación laboral, se plantea que con las declaraciones de los testigos SAMUEL GALLO BOTERO y CRISTÓBAL CARDONA se acredita la existencia de la relación laboral en los períodos afirmados en la demanda y que la pasiva no presentó elementos para desvirtuar la relación laboral derivándose en la figura de contrato realidad,

³ Páginas 143 y 144 del PDF 007 de la carpeta 01PrimerInstancia.

señalando que la testigo aportada por la empresa se veía con la intención de favorecerla. **ii) Respecto al despido sin justa causa y estabilidad laboral reforzada:** **a)** En primer lugar, invoca las sentencias **T 003 del 2010 y T 936 del año 2009** referidas a los casos en que se presenta el despido de trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta derivada de sus condiciones de salud o pos situación de discapacidad, para argumentar que ello se puede entender como un trato discriminatorio e injusto que puede evidenciarse en este caso por la edad del demandante, aspecto que la empresa no tuvo en cuenta al momento de realizar el despido. **b)** sentencia **T 357 del año 2016 referida a la estabilidad laboral de las personas próximas a pensionarse**, para señalar que el actor estaba cerca de cumplir los requisitos para pensionarse y el despido sin justa causa trunca tal derecho. Argumento que refuerza con el hecho de que la empresa está en mora por el pago de la seguridad social por el tiempo laborado, destacando que no se observa ningún permiso por parte del Ministerio de Trabajo para que la empresa pudiese despedir al señor ÓSCAR ALBERTO ROLDÁN. **iii) Frente al despido** afirma que éste no obedeció a un incumplimiento de la labor, que no fue llamado a descargos por la empresa CONALTRACOOOP vulnerando el debido proceso, insistiendo en que se trató de un **despido sin justa causa y sin seguir el debido proceso**, porque los descargos fueron realizados por TRANSPORTES MEDELLÍN, incumpléndose lo previsto en el artículo 9, página 6 sobre las funciones del gerente establecidos en el certificado de existencia y representación de CONALTRACOOOP.

2. DEL TRÁMITE EN ESTA INSTANCIA – COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Con auto de **11 de Octubre de 2022** se admitió el recurso y se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión⁴. La parte **DEMANDANTE** insistió en la solicitud de revocatoria de la sentencia, replicando los mismos argumentos del recurso de apelación⁵.

Por su parte el apoderado de **“CONALTRACOOOP”** solicitó la confirmación de la sentencia afirmando que ésta obedece a la apreciación legal de las pruebas aportadas y a lo demostrado en el proceso: **i)** Se acreditó que el señor OSCAR ALBERTO ROLDAN PÉREZ no laboró para la cooperativa CONALTRACOOOP en los periodos que indica. **ii)** Se demostró que **la terminación del contrato obedeció a una justa causa** (realmente fueron varias -5- las faltas cometidas en un pequeño lapso temporal –tres (3) días-, de lo que se deduce que el propio demandante estaba buscando que la cooperativa le terminara el contrato de manera unilateral, como en efecto sucedió, por

⁴ Pdf 06 y 08 de la carpeta de 02SegundaInstancia

lo que no debe operar el reconocimiento de la indemnización por este aspecto. **iii)** Y en cuanto a la **solicitud de reintegro por tener la calidad de pre-pensionado**, nada más alejado de la realidad porque incluso reconociendo los extremos temporales que plantean en la demanda (que no son ciertos), el demandante no tenía tal calidad

Pues bien, la competencia de la Sala está dada por las materias del recurso de apelación de la activa. Así, el análisis se contrae a determinar lo siguiente: **i)** En primer lugar, se verificará lo relativo a los vínculos laborales entre las partes y los extremos temporales en cada uno, para determinar si es procedente condenar a la constitución de un cálculo actuarial por los periodos en los que no se efectuó la afiliación del demandante. Y si resulta procedente condenar al pago de las cotizaciones en mora con sus intereses. **ii)** El segundo problema jurídico se refiere a analizar, si ¿para el momento de la terminación vínculo contractual, el demandante gozaba de la protección de estabilidad laboral reforzada derivada de su condición de salud o por ostentar la calidad de pre pensionado de acuerdo con el precedente constitucional? **iii)** Finalmente, se verificará si ¿se acreditó por el empleador la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo el **25 de mayo de 2017**?

3. SE ACREDITA LA EXISTENCIA DEL VÍNCULO LABORAL EN UN PERÍODO EN EL QUE NO FUE AFILIADO AL SISTEMA y PERÍODOS EN MORA

En este proceso no es objeto de discusión que el señor OSCAR ALBERO ROLDÁN HERNÁNDEZ estuvo vinculado laboralmente con CONALTRACOOOP. La activa plantea que la relación laboral se desarrolló en tres períodos distintos:

- Del **15 de mayo de 1996** hasta el **31 de diciembre de 2000**
- Del **22 de agosto de 2002** hasta el **31 de diciembre de 2006**
- Del **02 de enero del 2007 al 25 de mayo del 2017**

Narra en los hechos de la demanda que la prestación del servicio fue personal como despachador de buses, recibiendo órdenes de diferentes personas, así: En el **primer contrato** hasta diciembre de 1996 de ANTONIO CASTRO y del año 1997 hasta junio del 2000 de GILBERTO SALAZAR. **En el segundo**, entre los años 2002 al 2006 de GUILLERMO ZULETA. Y ya en **el tercer contrato** menciona dos jefes, ENEIDA KARINA OSSA del 2007 año 2016 y JOHN FREDY PANIAGUA del 2016 al 2017. Afirma que estos jefes le indicaban la hora de entrada y salida al sitio de trabajo en el cual despachaba los buses, coordinaba las rutas marcando en unas tarjetas de tiempo, devengando siempre el

mínimo legal. Y también afirma desconocer las razones por las cuáles en unos períodos en los que laboró el empleador se abstuvo de realizar los aportes a la seguridad social: De un lado, porque solo fue afiliado el **1 de julio de 1997** cuando **debió ser en el mes de mayo de 1996**. Y de otro, porque no se efectuaron los pagos por el segundo de los contratos: Del **22 de agosto de 2002** hasta el **31 de diciembre de 2006**

Ahora bien, debe destacarse que en la contestación se afirmó que los actuales administradores sólo empezaron a ejercer sus funciones desde el año 2015 por lo que no les consta las afirmaciones de la demanda, señalando que sólo después de mucho buscar encontraron una hoja de vida que al parecer contiene datos relacionados con el demandante. Y es a partir de la información de este documento fechado el **13 de diciembre de 2006** que sustentaron toda la tesis de defensa, pues en él se informó como EXPERIENCIA LABORAL del **15 de mayo de 1996 al 17 de septiembre de 2000** en COONALTRACOOOP con funciones de Despachador⁶:

III. EXPERIENCIA LABORAL			
Nombre de la última o actual empresa		Dirección	Teléfono(s)
Coonaltacoop		Cr. 53 # 53-53	
Nombre de su jefe inmediato		Cargo(s) desempeñado(s) por usted	
Gilberto Salazar-Guillermo		Gerente	
Funciones realizadas			
Despachador			
Fecha de ingreso	Fecha de retiro	Sueldo inicial	Sueldo final o actual
15 de mayo 1996	17 sep del 2000	\$ El asignado	\$ El asignado
Motivo del retiro			
terminación de contrato			
Verificación (Espacio exclusivo para el entrevistador)			

Es así como al replicar los hechos y proponer las excepciones se plantea que de ser cierto el documento y bajo la condición de que el señor OSCAR ALBERTO HERNÁNDEZ lo acepte, se acepta como cierto que trabajó desde el 15 de mayo de 1996 hasta el 17 de septiembre de 2000. Pero en tal caso, y siendo coherentes con el contenido de tal documento, el demandante **no laboró para la empresa entre los años 2002 y 2006**, aceptando sí el vínculo laboral del **02 de enero del 2007 al 25 de mayo del 2017**.

Y en relación con los aportes a la seguridad, al contestar el hecho DECIMO TERCERO reitera su argumento central del proceso en relación con los vínculos laborales y la seguridad social:

⁶ PRIMERA INSTANCIA- archivo 007 – páginas 31- 32

Por lo mismo si dicho documento es aceptado como cierto por el demandante –solo en tal evento- la empresa de buena fe procedería a pagar a COLPENSIONES dichas semanas que corresponden a dicho periodo reclamado por el actor, pues así como se acepta dicho documento en su totalidad (historia laboral), así mismo solicita se tenga por cierto lo establecido en el mismo documento por el mismo demandante en lo que respecta a que su pasado laboral en la empresa sólo se había dado entre el quince (15) de mayo de mil novecientos noventa y seis (1996) y el dieciséis (16) de septiembre de dos mil (2000), de lo cual tenía pleno conocimiento como quiera que el documento lo llenó el trece (13) de diciembre del año dos mil seis (2006), sin hacer mención a ninguna otra relación laboral que se hubiera dado entre demandante y demandada entre la fecha de terminación de la primera relación laboral y el inicio de la segunda, esto es entre el dieciséis (16) de septiembre de dos mil (2000) y el trece (13) de diciembre de dos mil seis (2006) fecha de presentación de la solicitud de trabajo.

En los mismos términos, al contestar el hecho DECIMO QUINTO expresa:

AL DÉCIMO QUINTO.-

NO ES CIERTO. En primero lugar es menester aclarar los extremos temporales de las dos (2) relaciones que sostuvo el señor OSCAR ALBERTO ROLDÁN HERNÁNDEZ con CONALTRACOOP que se encuentran relacionadas en el documento a que se ha hecho alusión –hoja de vida si es que se acepta por el demandante- y el contrato firmado el día dos (2) de enero de dos mil siete (2007) son:

LA PRIMERA entre el quince (15) de mayo de mil novecientos noventa y seis (1996) y el diecisiete (17) de septiembre del año dos mil (2000).-

LA SEGUNDA entre el dos (2) de enero de dos mil siete (2007) y el veinticinco (25) de mayo de dos mil diecisiete (2017), de la cual existe contrato escrito, carta de terminación y liquidación definitiva.

Es pues FALSO que hubiese trabajado hasta diciembre del año dos mil (2000), porque el documento se afirma que trabajó hasta el diecisiete (17) de septiembre del año dos mil (2000).

Pues bien, en la sentencia tras la valoración del acervo probatorio, el Juez concluyó que entre las partes existieron **dos contratos de trabajo a término indefinido**, con unos extremos temporales distintos a los planteados por las partes: Del **01 de julio de 1997 al 31 de enero del año 2000** y del **02 de enero del 2007 al 25 de mayo del 2017**, percibiendo el trabajador como salario mensual el equivalente al mínimo legal en cada una de las anualidades. Como en relación con los dos contratos se acredita afiliación al Sistema General de Pensiones⁷ no encontró procedente la condena a cálculo actuarial.

Las conclusiones de la sentencia se sustentan en lo siguiente: **i)** Respecto al extremo inicial del primer vínculo señaló que la activa no trajo prueba documental con la que se acreditara el inicio de la relación desde el mes de mayo de 1996, y en la HISTORIA LABORAL reposan cotizaciones entre julio del 97 al 30 de noviembre del 98 y del 1 de

⁷ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – archivo 002- páginas 69 a 73

julio del 99 al 31 de enero del año 2000. Tampoco encontró demostrado el inicio en el año 1996 con los testimonios de SAMUEL GALLO BOTERO y ROLDÁN HERNÁNDEZ y CRISTÓBAL DE JESÚS CARDONA GÓMEZ. Y destacó que, en la contestación se condicionó la aceptación del inicio en mayo del 96 al reconocimiento del actor del documento hoja de vida, quién al absolver interrogatorio no lo admitió o reconoció. **ii)** Así, concluye que el primer contrato va del 1 de julio del 97 a 31 de enero de 2000, precisando que, aunque la historia laboral de COLPENSIONES muestra interrupciones en el pago de aportes no se registra reporte de novedad de retiro en ese lapso, lo que lleva a presumir que la relación laboral en tal período se mantuvo. Y a pesar de advertir la omisión en el pago de varios ciclos, absolvió de la pretensión dirigida satisfacerlos, con el siguiente argumento:

No pueden salir avante había consideración que como lo refleja la historia laboral del demandante folio 54, el empleador cumplió con la obligación legal de afiliarlo al Sistema General de Pensiones y si la misma muestra interrupciones o no pago de aportes durante algunos ciclos, es cobro que le compete hacerlo a la respectiva administradora de pensiones ejerciendo las correspondientes acciones de ley para el efecto, por tanto, es absolverá a la demanda de esta súplica.

iii) Y declara la existencia del segundo contrato entre el **2 de enero de 2007 y el 25 de mayo de 2017**, porque sobre él no se presentó controversia. **iv)** Finalmente, ya respecto al segundo contrato que se afirma en la demanda del **22 de agosto de 2002** hasta el **31 de diciembre de 2006** argumenta:

“para este juzgador seguramente el señor ROLDÁN HERNÁNDEZ lo hizo desempeñándose como el denominado Pregonero, oficio que no es desconocido en la cotidianidad de la ciudad para quienes utilizan el servicio público de transporte de pasajeros para trasladarse desde su residencia a cualquier destino que necesiten y viceversa, que son personas que en las diferentes rutas de buses sean conocidas o no de los conductores, se arriman a los vehículos y empiezan a enunciar de viva voz el momento de salida de los carros y hasta comunican a los usuarios si se encuentran o no asiento disponibles para atraerlos a que utilicen el servicio. Labor por la cual los choferes las entregan cualquier suma de dinero a cambio, sin que de esas situaciones puedan predicarse que ese origina un verdadero contrato de trabajo en sus 3 elementos esenciales, actividad personal, remuneración y subordinación. Esta última es definida como la potestad del empleador de impartir órdenes y la obligación del trabajador de atenderlas sin que aquellas falten a la dignidad del trabajador”.

Pero la recurrente insiste en la existencia de los tres contratos de trabajo con los extremos temporales anunciados en la demanda, afirmando que con las declaraciones de los testigos SAMUEL GALLO BOTERO y CRISTOBAL CARDONA así como del actor, se acredita que en esos lapsos el señor OSCAR ROLDAN: **i) prestó la labor de manera personal** en los puestos de trabajo que disponía la empresa para la labor realizada; **ii) Se presentó la subordinación** porque el empleador vigilaba el funcionamiento, exigía las planillas y las funciones entre ellas las de despachar los vehículos y reportar a la empresa quiénes no cumplían o no llegaban a tomar la ruta, controlaba que los conductores

tuvieran orden en las entradas y salidas, siendo despachador y pregonero para que los usuarios no perdieran la ruta; iii) Y que se le canceló el **salario equivalente a un salario mínimo mensual** vigente para realizar su labor como despachador de buses de la ruta CONALTRACOP.

Pues bien, es claro que de acuerdo con lo previsto en los **artículos 22 y 23 del CST**, contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y servicios por los cuales se paga al trabajador una remuneración. Así, para que exista un contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales: **i)** La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo, ateniendo a que se trata de un contrato celebrado en razón a la persona *-intuito personae-*; **ii)** La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este a exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, con la consecuente obligación del trabajador de acatar estas directrices; y **iii)** Un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos los tres elementos de que trata **el artículo 23**, se entiende que existe contrato de trabajo y **no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.**

Además, no puede perderse de vista que en el **art. 24 del CST** modificado por el **art. 2 de la Ley 50 de 1990**, se dispone expresamente que “*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”, de manera que una vez demostrada la **prestación personal del servicio** se activa la presunción de que esta se ejecutó bajo los parámetros de un contrato de trabajo, lo que obliga a quien se opone a la declaratoria de ello y de sus consecuencias, a derribarla probando que tal relación estuvo exenta de subordinación jurídica, como se ha precisado reiteradamente por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la **SL 2608-2019**, **SL4444-2019** y **SL2736-2020**, así como en la **SL16528-2016**, en la que se adoctrinó lo siguiente:

“Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal **esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada**, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, **no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio**, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de

la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral". (Subraya originales).

Como se desprende de lo transcrito, en nuestro ordenamiento jurídico efectivamente se concede una ventaja probatoria toda vez que conlleva la presunción de existencia del contrato de trabajo, pero para que ésta se active le corresponde al demandante la carga probatoria para acreditar la prestación personal del servicio a favor de la demandada, así como los extremos temporales en que ésta se presentó. Pues bien, en relación con este aspecto, en este proceso como material probatorio se encuentra de un lado la **declaración del demandante** en el **interrogatorio**, oportunidad en la que afirmó entre otros que:

Es cierto que en alguna ocasión fui pregonero del servicio público en las rutas que prestaba CONALTRACOOOP, nosotros hacíamos bullita (sic), nosotros éramos despachadores y pregonábamos. Yo conozco al señor JOHN FREDY PANIAGUA MEJÍA desde que pasaron a CONALTRACOOOP para esa empresa de Castilla, nos dijeron que JOHN FREDY PANIAGUA MEJÍA era el gerente de CONALTRACOOOP, porque primero era ESNEIDA KARINA OSSA, pero como negociaron la empresa, nos llevaron a trabajar allá porque yo no quise renunciar a CONALTRACOOOP. Mi carta de terminación de contrato la firmó el señor FREDY PANIAGUA. Si volví a firmar contrato el 2 de enero del año 2007. Yo empecé a trabajar en el 96, en el 2000 me fui de la empresa y volví en el 2002 hasta el 2006, trabajando por contrato verbal, y después llegó la señora ESNEIDA KARINA OSSA que era despachadora y la nombraron gerente y me dio el trabajo, entonces me puso a firmar un contrato. Yo en el 2007 no recibí liquidación seguí derecho trabajando con Karina y me liquidaron ahora en el 2017

Lo primero que debe destacarse es que de su declaración no se desprende ninguna confesión, en armonía a lo regulado por el **artículo 191** del Código General del Proceso para que la misma se produzca se requiere (i) que el confesante tenga capacidad para hacerla y poder dispositivo sobre el derecho que resulte de lo confesado; (ii) que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria; (iii) que recaiga sobre hechos respecto de los cuales la ley no exija otro medio de prueba, (iv) que sea expresa, consciente y libre; (v) que verse sobre hechos personales del confesante o de los que tenga o deba tener conocimiento; y (vi) que se encuentre debidamente probada, si fuere extrajudicial o judicial trasladada(**SL 1082 -2021**)

El demandante trajo al proceso dos testigos:

SAMUEL GALLO BOTERO compañeros de trabajo de OSCAR ALBERTO ROLDÁN HERNÁNDEZ quien ingreso a CONALTRACOOOP antes que el actor, da cuenta del primero y segundo vínculo laboral afirmados en la demanda, relatando haber iniciado la vinculación en el año **1996 antes de que el demandante comenzara a laborar** y

finalizando sus labores en **mayo de 2006**. Precisa que entre el **2000 y el 2002** su compañero ROLDÁN HERNÁNDEZ no laboró para la empresa.

Así, sobre las vinculaciones laborales del demandante refirió:

"Yo lo distinguí desde una época que trabajamos en la Cooperativa CONALTRACOOOP, eso fue más o menos en la **época 1996**. El demandante trabajó **hasta el 2000**, en el 2000 lo retiraron de la empresa y **en el 2002 volvió a laborar allá**. El señor ÓSCAR era despachador de los colectivos en la empresa. Recuerdo esas fechas y esos años porque como yo laboré en la empresa, **yo entré a trabajar meses antes de que entró a trabajar él en el 96**, después lo retiraron a él en el 2000 y luego el volvió como a los 2 años a laborar en la empresa. Yo era despachador de los colectivos, yo trabajaba de 3 de la tarde a 1 de la mañana como despachador de los colectivos, me correspondía despachar los vehículos y llenar una planilla, la cual se iba llenando y llevar un control, me tocaba a veces en el centro en la avenida De Greiff con Cundinamarca, **porque cuando empezamos esa empresa era pirata totalmente y con el tiempo en el 96 ya llegó el señor Toño Castro y la legalizó como empresa y en ese tiempo fue que entró el señor ÓSCAR ROLDÁN a trabajar ahí**. No tengo conocimiento hasta cuándo laboró en la cooperativa el señor ÓSCAR porque a mí me retiraron más o menos en el año 2006. Yo trabajé antes de legalizar la cooperativa, eso era pirata totalmente en el 96 y yo seguí trabajando hasta el 2006. Yo trabajé más o menos 2 años antes de legalizar la empresa. Salí de la empresa porque se me terminó el contrato"

Sobre la labor desempeñada, la jornada de trabajo y los jefes, expresó:

El señor ÓSCAR ROLDÁN y yo **teníamos el mismo horario de trabajo** que era **de 3 de la tarde a 1 de la mañana de lunes a jueves, los jueves, viernes y sábados nos tocaba laborar hasta las 2 de la mañana**, entre los **años 2002 y 2006**. (...) Nosotros en ese tiempo laborábamos por un salario mínimo.

Cuando yo empecé a trabajar en la empresa **el primer gerente TOÑO CASTRO después GILBERTO SALAZAR ROLDÁN y después GUILLERMO ZULETA que fue el último con el que trabajé**. Les correspondía dar las instrucciones de por ejemplo si a ÓSCAR le tocaba arriba en la 94 lo mandaban allá a despachar los carros de allá o muchas veces le tocaba en Cundinamarca con la Avenida De Greiff, entonces de ahí nos desplazábamos a diferentes partes donde nos tocara. **Los salarios desde el año 1996 hasta el 2006 el encargado de pagarlos era el que se encontrara de gerente en ese momento o la secretaria**. No me di cuenta si al señor ÓSCAR ROLDÁN le liquidaron las prestaciones sociales alguna vez, pero a mí cada año me liquidaban.

Después de que yo me retiré entró la señora Karina como gerente de la empresa CONALTRACOOOP, la conocí porque ella me dio una liquidación que me la entregó en el despacho, después regresé al despacho a solicitarle un certificado laboral, el cual me fue negado y por lo tanto no pude hacer mis vueltas para que se me reconociera el tiempo que laboré allí. Sí señor, **cuando me retiré de la Cooperativa el último jefe que tuve fue el señor Guillermo Zuleta, hasta el tiempo que yo laboré en 2006 el gerente era Guillermo Zuleta**. Después de que yo me retiré no sé desde que tiempo empezó la señora Eneida Karina a ser la gerente, pero cuando yo regresé a la Cooperativa por la plata que me iban a liquidar, ya se encontraba la señora Karina ahí. **Según las cuentas que he hecho yo laboré hasta el 2006 en la Cooperativa. En ese momento se encontraba el señor ÓSCAR y a mí me mandaron un reemplazo arriba a la 94, un muchacho que no sé el nombre de él. Cuando yo laboré desde la mañana hasta las 3:00 de la tarde no había despachadores. Simplemente yo cogía desde las 3:00 de la tarde a 1:00 de la mañana de lunes a jueves, de jueves a sábado se laboraba de 3:00 de la tarde a 2:00 de la mañana**. A esas horas los buses ya tenían sus horas de salida, pero después de que yo me retiré no sé cómo hayan cuadrado su forma de despacho. Indica que no tenía conocimiento de que por obligación las empresas debían reportarles a las autoridades de tránsito el control de los despachos diarios para determinar el número de vehículos que se requerían para la prestación de servicio porque esto ya es algo más administrativo. Las planillas existían después de que uno empezaba a la laborar, yo llegaba a las 3:00 de

la tarde, hacía mi reporte y empezaba con eso. **A nosotros mismos nos tocaba pregonar. Pregonero es uno estar a toda hora llamando a la gente para que se suban a los vehículos.** Yo laboré un tiempo antes por propinas, después de que ya nos pusieron sueldo, ya no me volvieron a dar propina porque ya tenía mi sueldo. **Antes del 96 laboré como pregonero porque la empresa era totalmente pirata, no recuerdo la fecha, fue 2 años o 2 años y medio antes de que se legalizara la Cooperativa.** En ningún momento he recibido instrucciones de nadie para manifestar con exactitud las fechas de la demanda, simplemente me baso en lo que laboré en la empresa. **Si existe una situación especial para yo recordar las fechas, porque fue que nosotros, ÓSCAR y yo, en ese tiempo hicimos un curso en el Sena para poder que la Cooperativa la legalizaran como empresa, eso fue más o menos a finales del 95 y a principios más o menos del 96.** Vuelvo y le digo doctor, **en ese tiempo después de que hicimos el curso ÓSCAR entró a laborar. Yo laboré más o menos hasta mayo de 2006,** yo recuerdo porque yo laboré sin interrupción, a mí me retiraron en el 2001 pero sin avisarme que el contrato se me había terminado y por eso recuerdo la fecha, porque cuando yo entré que me tuvieron que reintegrar de nuevo a la empresa, porque me tocó demandar, al tiempo volvió a trabajar ÓSCAR. A mí el contrato me lo suspendieron el 31 de diciembre del 2001 y regresé a trabajar en marzo de 2002, porque yo demandé y en la oficina de Trabajo dieron la orden de que debían de reintegrarme porque no me avisaron con 30 días de anticipación, ni hubo ningún papel firmado ni nada entonces regresé a trabajar en marzo. **Entre el 2000 y el 2002 al señor ÓSCAR lo reemplazó un muchacho que no recuerdo el nombre e inclusive cuando yo me retiré el quedó trabajando como despachador. No recuerdo el nombre porque en ese lapso de tiempo no tuvimos ningún vínculo de compañerismo ni nada.** A mí me pagaron, que se hizo un arreglo fue con el señor Guillermo Zuleta. **El señor Guillermo Zuleta estuvo de gerente de la empresa más o menos hasta el 2006.**

CRISTÓBAL DE JESÚS CARDONA GÓMEZ, también compañero de trabajo, pero en un oficio distinto porque era conductor. Este testigo ingresó a la empresa años después que el demandante y se retiró en el año 2015. En su declaración afirmó entre otros:

Conozco la empresa CONALTRACOOP porque soy fundador. Conocí al señor ÓSCAR ALBERTO **como despachador,** no tengo ningún parentesco con él. Sé que el señor ÓSCAR trabajó para CONALTRACOOP, **yo ingresé en 1999 y Oscar ya estaba allá.** Yo laboré hasta el 2015 en la empresa. **Yo desde 1999 veía a ÓSCAR trabajando allá, era despachador.** El señor ÓSCAR ALBERTO en el 2015 que me retiré aún estaba en la empresa. No sé el motivo por el cual el señor ÓSCAR ALBERTO terminó el contrato de trabajo con la empresa.

Recuerdo que en el 99 entró a laborar y vi a ÓSCAR ALBERTO trabajando allá, pero de fechas no sé decirle. **La labor que desempeñaba ÓSCAR era de despachador.** Al señor ÓSCAR ALBERTO ROLDÁN **le asignaban varios puestos, a veces era en Cundinamarca con la Avenida De Greiff o podía ser allá en el barrio.** En ese tiempo la empresa era más bien pirata y el señor ÓSCAR tenía horario de 3:00 de la mañana a 12:00 de la noche y los fines de semana hasta más tarde. **Yo me relacionaba con ÓSCAR porque yo era conductor y él era el despachador entonces tenía que tener relación con él.** No sabía que salario devengaba ÓSCAR porque yo no soy administrativo, nosotros le dábamos 1000 pesos, pero no sé qué devengaba él. Entre 1999 y hasta el 2006 **las personas encargadas de dar las órdenes al principio cuando yo entré el gerente ahí era GILBERTO SALAZAR y después GUILLERMO ZULETA hasta esa fecha más o menos. Después del 2006 ya empezó a dar órdenes la señora KARINA.** ÓSCAR ALBERTO ROLDÁN **cumplía con el horario.** Desconozco si al señor ÓSCAR ALBERTO ROLDÁN la empresa CONALTRACOOP le pagó las prestaciones sociales, salud porque la parte administrativa yo no sé mucho de eso.

Los pregoneros eran los que les hacían propaganda a los carros para ganarse una liga. Yo tengo entendido que cuando yo era conductor, ÓSCAR ALBERTO ROLDÁN le pagaban menos del mínimo, entonces él pregonaba para ajustar el sueldo y nosotros le dábamos de a 1000 pesitos. Todo el tiempo que estuve siempre le daba la liga. Yo manejé carro en la cooperativa en el año 2000, 2001 y 2002, entre otras cosas yo era socio de la

empresa. Yo si vi al señor ÓSCAR ALBERTO trabajando en los años 2000, 2001 y 2002, no sé si trabajando con la empresa o que. Yo todo el tiempo que he estado en la empresa he estado viendo a ÓSCAR como despachador allá. Es que por fecha yo no recuerdo bien, pero si él dice que en 2001 y 2002 no trabajó con la empresa es porque así es, pero desde 1999 yo lo he estado viendo allá. Como socio de la Cooperativa nunca llegué a ser directivo de la misma. Sí coticé la seguridad social para intermedio de la cooperativa. La cooperativa pagó los aportes a pensión de manera cumplida. La cooperativa pagó la seguridad social de manera cumplida, en ese caso ya hablo por mí porque no sé por los otros. Hace la corrección de que **el señor ÓSCAR ALBERTO trabajaba desde las 3:00 de la tarde hasta las 12:00 de la noche. Como en ese tiempo la empresa era pirata, empezábamos a trabajar era en las tardes.** Yo sí sé que la empresa se legalizó, se organizó pues, pero no sé exactamente en qué año. Los 1000 pesos que le daba a los pregoneros era una propiedad voluntaria.

En criterio de esta corporación se trata de **testimonios exactos**, responden a las preguntas de manera cabal y puntual, deponen sobre aspectos que conocen y ofrecen claridad sobre las razones por las que indican conocer lo que afirman, por haber sido compañeros de trabajo del demandante. Son **testimonios responsivos** al ofrecer una respuesta adecuada de acuerdo con el conocimiento que razonablemente debían tener según lo afirmado por ellos mismos, dando cuenta que el accionante laboró como despachador para la empresa devengando el salario mínimo legal, y que tuvo varios jefes quiénes le impartían órdenes y definían los lugares donde éste debía prestar el servicio. Se encuentra así **uniformidad, coherencia y firmeza en sus declaraciones**, siendo claro que cada uno prestó los servicios en épocas distintas.

Adicional a lo anterior, este conjunto de testimonios coincide con lo afirmado por **OSCAR ALBERTO** en la diligencia de interrogatorio de parte, de quien ya se ha indicado no efectuó confesión alguna en contra, y además fue enfático al insistir en el marco de este proceso en la existencia de tres vínculos laborales distintos, señalando que empezó a trabajar en el año 1996 hasta el 2000, que volvió en el año 2002 hasta el 2006, iniciando un tercer contrato en el 2007 hasta el 2017. En este contexto se resalta por esta Corporación la importancia de su declaración, debiendo resaltar que a partir de la entrada en vigencia del artículo 165 del Código General del Proceso se introdujo como medio de prueba la declaración de parte independiente a la confesión, lo cual se ve reafirmado en el inciso final del artículo 191 del mismo estatuto procesal, que previó la posibilidad de valorarla de acuerdo con las reglas generales de apreciación de las pruebas, lo que no va en contravía del principio según el cual a nadie le está permitido fabricar la propia prueba en su favor, siendo claro su valoración se está efectuando con el conjunto de las demás declaraciones recaudadas en el plenario y la prueba documental recaudada (**SL 4093-2022**).

En efecto, es claro que en la demanda se afirman tres contratos de trabajo distintos, el

primero de ellos iniciando el **15 de mayo de 1996** hasta el **31 de diciembre de 2000**. El Juez declara el inicio el **01 de julio de 1997** que es la fecha en que se efectuó la afiliación al Sistema de General de Pensiones según la historia laboral de COLPENSIONES, pero en criterio de esta corporación el testigo **SAMUEL GALLO BOTERO** da cuenta del comienzo del vínculo en el año 1996, habiéndose demostrado la inscripción del establecimiento de comercio el 15 de marzo de ese año⁸, pero como no se encuentra fecha cierta del inicio se tendrá por tal el último día de esa anualidad **31 de diciembre**. Ahora bien, respecto al extremo final, el testigo ratifica las afirmaciones del actor referidas a que el señor **ROLDÁN HERNÁNDEZ** no laboró para la empresa entre los años **2000** y el **2002**, por lo que esta corporación tendrá por tal el **30 de enero de 2000**, fecha en la que se reportó la novedad de retiro por el empleador ante el I.S.S. Así, se MODIFICARÁ la providencia para declarar la existencia de un primer vínculo laboral entre el **31 de diciembre de 1996 y el 30 de enero de 2000**

C 70082951		OSCAR ALBERTO ROLDAN HERNANDEZ												
[34] Identificación Agorante	[35] Nombre o Razón Social	[36] RA	[37] Período	[38] Fecha De Pago	[39] Referencia de Pago	[40] IBC Reportado	[41] Cotización Pagada	[42] Cotización Mora Sin Intereses	[43] Nov.	[44] Días Rep.	[45] Días Cot.	[46] Observación		
811010187	CONALTRACOOP	NO	199810	14/11/1998	50060001041856	\$ 203.826	\$ 22.900	\$ 0	30	30		Pago aplicado al periodo declarado		
811010187	CONALTRACOOP	NO	199811			\$ 0	\$ 0	- \$ 27.540	30	9		Deuda presunta, pago aplicado de periodos posteriores		
811010187	CONALTRACOOP	NO	199907	13/09/1999	50064201003678	\$ 250.000	\$ 34.100	\$ 400	30	0 /		Pago aplicado a periodos anteriores		
811010187	CONALTRACOOP	NO	199908	13/09/1999	50064201003677	\$ 300.000	\$ 40.500	\$ 0	30	0 /		Nombres no concuerdan con Registraduría		
811010187	CONALTRACOOP	NO	199909	13/10/1999	51036002032491	\$ 300.000	\$ 0	\$ 0	0	0 /		** Pago en Proceso de Verificación ***		
811010187	CONALTRACOOP	NO	199910	11/11/1999	51036002035006	\$ 300.000	\$ 0	\$ 0	0	0 /		** Pago en Proceso de Verificación ***		
811010187	CONALTRACOOP	NO	199911	22/12/1999	50064201005413	\$ 300.000	\$ 39.733	- \$ 767	30	29		Pago aplicado al periodo declarado		
811010187	CONALTRACOOP	NO	199912	05/01/2000	51036002038908	\$ 300.000	\$ 40.500	\$ 0	30	30		Pago aplicado al periodo declarado		
811010187	CONALTRACOOP	NO	200001	22/02/2000	23040501061584	\$ 300.000	\$ 39.784	\$ 0	R 30	29		Pago aplicado al periodo declarado		
811010187	CONALTRACOOP	SI	200701	09/02/2007	89P20000092939	\$ 585.000	\$ 90.700	\$ 0		29	29	Pago aplicado al periodo declarado		

Ahora bien, en la demanda se afirma la existencia de un segundo vínculo laboral entre el **22 de agosto de 2002** hasta el **31 de diciembre de 2006** y los dos testigos **SAMUEL GALLO BOTERO y CRISTÓBAL DE JESÚS CARDONA GÓMEZ** dan cuenta de la prestación personal del servicio en el cargo de despachador, así como del horario de trabajo y de los jefes del demandante entre los años 2002 y 2006, pero tampoco confirman con sus declaraciones los extremos temporales afirmados en la demanda.

El testigo **SAMUEL** dice que el señor ROLDÁN HERNÁNDEZ inició en el **año 2002** sin precisar el mes y día, siendo enfático en que a partir de ese año y hasta el 2006 tenían el mismo horario de trabajo de 3 de la tarde a 1 de la mañana desde el lunes porque los jueves, viernes y sábados era hasta las 2 de la mañana, ratificando como Jefes del actor a ANTONIO CASTRO, GILBERTO SALAZAR ROLDÁN y finalmente a GUILLERMO ZULETA hasta el **año 2006, en el mes de mayo** en el que el testigo dejó de laborar. Así, en el proceso solo se comprueba la

⁸ PRIMERA INSTANCIA – archivo 02- página 95 a 103

prestación del servicio en este segundo vínculo desde el **31 de diciembre de 2002** hasta el **1 de mayo de 2006**.

Lo anterior, porque sobre los extremos temporales de este segundo contrato, la Sala no encuentra claridad en el testimonio del otro testigo **CARDONA GÓMEZ**, quién si bien da cuenta de la prestación del servicio, el oficio y los jefes, generando en la Sala el convencimiento de la existencia del vínculo, sin embargo, su dicho no es preciso en relación con las circunstancias de tiempo. En efecto, afirmó haber visto trabajando al actor como despachador todo el tiempo que el testigo estuvo en la empresa **a partir del año 1999**, precisando entonces que por fechas no recuerda bien pero que "si el demandante dice que en 2001 y 2002 no trabajó con la empresa es porque así es". Y respecto al extremo final, dijo haberlo visto laborar hasta el **año 2006** en que culminó la vinculación laboral del testigo, sin precisar el mes.

En este contexto, la Sala encuentra demostrada la existencia de un segundo contrato de trabajo entre el **31 de enero de 2002** y el **1 de mayo de 2006**. Lo anterior, acogiendo el criterio desarrollado en la jurisprudencia nacional según el cual, en algunos casos en que no se conocen con exactitud los extremos temporales éstos se pueden dar por establecidos en forma aproximada cuando se tenga seguridad sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular los derechos laborales o sociales que le correspondan al trabajador demandante. Al respecto, en sentencia **CSJ del 22 de marzo de 2006 Rad. 25580, reiterada en decisiones del 28 de abril de 2009 Rad. 33849, 6 de marzo de 2012 Rad. 42167 y SL-905-2013, se dijo:**

"(...) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo:

<Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan>.

En el sub examine se conocen el año y el mes, pero no el día en que empezó y terminó la relación; **de acuerdo con el criterio anterior, habría de entenderse como probado el extremo inicial del vínculo laboral a partir del último día de noviembre del año 2000**, y como extremo final, el señalado por el actor en la demanda, es decir, el 23 de diciembre de ese año, por estar dentro del espacio temporal que quedó probado. Así, se habría establecido que el contrato tuvo vigencia entre el 30 de noviembre y el 23 de diciembre de 2000" **(resalta la Sala).**

En tales condiciones, si se trata de la fecha de ingreso, teniendo únicamente como información el año, se podría dar por probado como data de iniciación de labores el último día del último mes del año, pues se tendría la convicción que por lo menos ese día lo trabajó. Empero frente al extremo final, siguiendo las mismas directrices, sería el primer día del primer mes, pues por lo menos un día de esa anualidad pudo haberlo laborado. Cuando el trabajador demandante no precisa o no logra probar con exactitud la totalidad del tiempo servido a su empleador, no implica que deba perder el derecho a percibir los salarios o prestaciones sociales correspondientes al lapso de la actividad que logró demostrar judicialmente y, **por tanto, la totalidad del tiempo servido es el que resulte probado en la litis.**

Y el tercer vínculo laboral no cuestionado va desde el **02 de enero del 2007 al 25 de mayo del 2017**, contrato en el que se acreditó la afiliación a la seguridad social reportándose efectivamente la novedad de retiro:

C 70082951		OSCAR ALBERTO ROLDAN HERNANDEZ													
[34] Identificación Aportante	[35] Nombre o Razón Social	[36] RA	[37] Período	[38] Fecha De Pago	[39] Referencia de Pago	[40] IBC Reportado	[41] Cotización Pagada	[42] Cotización Mora Sin Intereses	[43] Nov.	[44] Días Rep.	[45] Días Cot.	[46] Observación			
811010187	COOPERATIVA CONALTRACOOP	SI	201704	19/05/2017	84C20037574387	\$ 784.440	\$ 125.600	\$ 0		30	30	Pago aplicado al periodo declarado			
811010187	COOPERATIVA CONALTRACOOP	SI	201705	13/08/2017	84C20038249277	\$ 823.865	\$ 116.100	\$ 0	-R	25	22	Pago aplicado al periodo declarado			
890900842	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENALCO	NO	201712	07/12/2017	86C20043106739	\$ 737.717	\$ 117.700	-\$ 400		30	0	No registra la relación laboral en afiliación para este pago			
890900842	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPENALCO	NO	201801	09/01/2018	86C20043892823	\$ 737.717	\$ 118.100	-\$ 6.900		30	0	No registra la relación laboral en afiliación para este pago			

En efecto, la testigo **ESNEIDA KARINA OSSA ARANGO** da cuenta con su testimonio de esta tercera vinculación laboral, que también encuentra respaldo en la prueba documental: El contrato de trabajo suscrito entre las partes⁹, afiliación a la ARL¹⁰, preaviso¹¹ colillas de nómina¹², pago de liquidación de prestaciones sociales¹³, carta de despido¹⁴. Según las afirmaciones de la testigo Ella sólo se vinculó laboralmente a la empresa en el año 2004 como despachadora iniciando labores administrativas en el año 2006, por lo que cualquier referencia que efectúa en relación con las vinculaciones

⁹ PRIMERA INSTANCIA- archivo 2- página 36 y 37

¹⁰ PRIMERA INSTANCIA- archivo 7- página 35

¹¹ PRIMERA INSTANCIA- archivo 7- página 37

¹² PRIMERA INSTANCIA- archivo 2- página 38 a 54

¹³ PRIMERA INSTANCIA- archivo 2- página 55- 56

¹⁴ PRIMERA INSTANCIA- archivo 2- página 60 y 61

anteriores carece de credibilidad por ser testimonio de oídas. De manera que su testimonio da cuenta de la última vinculación laboral siendo claro que, tampoco estuvo para el momento de su finalización porque la testigo se retiró de la empresa en mayo del 2016 cuando OSCAR ALBERTO aún seguía laborando.

Se impone entonces la MODIFICACION de la sentencia, porque la Sala declarará la existencia de tres contratos de trabajo entre las partes:

- Entre el **15 de mayo de 1996** hasta el **31 de diciembre de 2000**
- Entre el **31 de enero de 2002** y el **1 de mayo de 2006**.
- Del **02 de enero del 2007** al **25 de mayo del 2017**

4. DE LA OBLIGACION DE PAGO DE APORTES EN PENSIÓN

Definidos los vínculos laborales entre las partes, abordaremos entonces lo referente a las omisiones de la pasiva en relación con la seguridad social del actor.

Pues bien, en relación con este aspecto debe señalarse que son dos las obligaciones del empleador frente al sistema de seguridad social integral: i) Reportar la novedad de vinculación laboral del trabajador, desde el inicio de la relación laboral; y ii) Efectuar el pago de las cotizaciones cada mes. **Si el empleador reporta a su trabajador**, y efectúa el pago de las cotizaciones tardíamente, deberá pagar intereses moratorios; y si **omite realizar algunos**, deberá efectuarlos válidamente de forma retroactiva, asumiendo claro está, el pago de los intereses.

Cosa distinta sucede, cuando el empleador **omite reportar la novedad de afiliación**, aspecto en el que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha presentado una evolución, coordinada y concordante con el espíritu de las nuevas disposiciones que expidió el legislador para contrarrestar las hipótesis de falta de afiliación que afectan la configuración del derecho pensional de los afiliados, con arreglo a los principios de la seguridad social de universalidad, unidad, integralidad y eficiencia. En lo fundamental, esa progresión de la jurisprudencia ha estado encaminada a lograr la financiación plena de las prestaciones, así como unidad en su reconocimiento a través de las entidades de seguridad social. Así, se ha adocinado que lo procedente es, reconocer expresamente tales omisiones de afiliación dadas en el pasado y buscar la solución adecuada y suficiente a través del reconocimiento de la respectiva prestación por parte de las entidades de seguridad social, con el consecuente recobro o integración de los aportes y recursos por medio de títulos pensionales que deben pagar los empleadores omisos.

Lo anterior, a partir del **literal c) del artículo 33 de la Ley 100 de 1993**, que, para el reconocimiento de pensiones de vejez, legitimó la inclusión del “...*tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión...*”; y el **literal d)** de la misma norma, **introducido por virtud del artículo 9 de la Ley 797 de 2003**, que facultó la inclusión del “...*tiempo de servicios como trabajadores vinculados con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al trabajador...*”, a partir del cálculo actuarial a cargo del empleador a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional.

En efecto, el **Decreto 1887 de 1994** estableció la metodología para el cálculo de los referidos títulos pensionales, y el **artículo 17 del Decreto 3798 de 2003** prescribió que “...en el caso en que, por omisión, el empleador no hubiera afiliado a sus trabajadores a partir de la fecha de entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones, o con anterioridad a dicha fecha no hubiere cumplido con la obligación de afiliarlos o de cotizar estando obligado a hacerlo, el cómputo para pensión del tiempo transcurrido entre la fecha de entrada en vigencia del Sistema General de Pensiones y la fecha de afiliación tardía, sólo será procedente una vez se entregue la reserva actuarial o el título pensional correspondiente, calculado conforme a lo que señala el Decreto 1887 de 1994”

Así, con fundamento en dichas normas y en los principios que definen y orientan el sistema integral de seguridad social, la Alta Corporación ha precisado su jurisprudencia, para adoctrinar que las variadas problemáticas generadas a raíz de la falta de afiliación al sistema de pensiones, en perspectiva de la consolidación del respectivo derecho, deben encontrar una solución común, que no es otra que el reconocimiento del tiempo servido por el trabajador, por parte de la entidad de seguridad social respectiva, con el consecuente **traslado de un cálculo actuarial a cargo de la entidad empleadora (SL14388-2015, SL2731-2015, SL2138-2016, SL4072-2017, SL14215-2017, SL2903-2018, SL2636-2018, SL939-2019, SL1356-2019, SL1342-2019, SL5109-2019 y SL1315-2021.**

Pues bien, se ha concluido en el proceso que entre las partes se presentaron tres relaciones laborales distintas:

- Entre el **15 de mayo de 1996** hasta el **31 de diciembre de 2000**
- Entre el **31 de enero de 2002** y el **1 de mayo de 2006.**
- Del **02 de enero del 2007** al **25 de mayo del 2017**

Verificando entonces la HISTORIA LABORAL de COLPENSIONES¹⁵ se observa que la pasiva afilió al demandante en dos momentos diferentes:

- El primero de ellos fue el **25 de julio de 1997** registrando novedad de RETIRO en el mes de **enero del año 2000**. En este lapso cotizó desde la afiliación hasta el 30 de enero de 1998, para reanudar aportes a partir de julio de 1999 hasta el retiro.
- El segundo, del **2 de enero de 2007** al **25 de mayo de 2017**, reportando la novedad de retiro oportunamente.

Siendo, así las cosas, y conforme el análisis efectuado en precedencia, se observa entonces que lo procedente en relación con las omisiones del empleador en esta materia, es lo siguiente:

En primer lugar, se condenará al pago del cálculo actuarial a COLPENSIONES en los términos del **artículo 3 del decreto 1887 de 1994** por los siguientes períodos: Del **15 de mayo de 1996** al **24 de julio de 1997** y del **31 de enero de 2002** al **1 de mayo de 2006** con base en el salario mínimo legal mensual vigente. Se **REVOCARÁ** la providencia para condenar a CONALTRACOOOP radicar dentro de los 15 días siguientes a la ejecutoria de esta providencia ante **COLPENSIONES** la solicitud de la liquidación del cálculo actuarial correspondiente a estos dos períodos, la Administradora de Pensiones liquidará el cálculo actuarial conforme las disposiciones consagradas en el **Decreto 1887 de 1994**, y CONALTRACOOOP efectuará el pago correspondiente a satisfacción de la entidad.

Debe destacarse que contrario a lo planteado por el demandado en la contestación es claro que se trata de una **obligación de carácter imprescriptible** dado el carácter irrenunciable del derecho conforme a la consolidada línea jurisprudencial tratada en sentencias como la **SL 792 de 2013, SL 975 de 2013, SL 7851 de 2015, SL 1272 de 2016, SL 2944 de 2016, SL 16856 de 2016, SL 738 de 2018, SL 2876 de 2022 y SL 209 de 2023** entre muchas otras, que expone que mientras el derecho pensional esté en formación **la acción para reclamar los aportes pensionales omitidos por la vía del cálculo actuarial no están sometidos a la prescripción**. Explica con la Alta Corporación que los aportes a pensión ostentan el carácter de imprescriptibles dado que son indispensables para la consolidación y financiación de la prestación, y en razón de ello en **SL 975 de 2013** explicó:

[...] teniendo en cuenta ese ideal constructivo y contributivo, que orienta las pensiones de jubilación, lo más justo y adecuado a las normas y principios del sistema de seguridad social, es que el afiliado tenga la oportunidad de enmendar o **perseguir la integración de todos aquellos elementos que contribuyen al nacimiento de su pensión**, o de atacar todas las contrariedades que afecten ese derecho en construcción, **en cualquier tiempo**, de

¹⁵ PRIMERA INSTANCIA- archivo 2 – páginas 69 a 76

manera que cuando cumpla el último de los requisitos necesarios para tales efectos, pueda empezar a disfrutar de su descanso de una forma remunerada, equilibrada y digna.

De otro lado, se observa que falta el pago de las cotizaciones en el lapso **1 de diciembre de 1998 hasta el 30 de junio de 1999** y contrario a los planteamientos esbozados en la providencia que se revisa, si bien COLPENSIONES cuenta con las facultades consagradas en la Ley para el recaudo de los aportes¹⁶, esta circunstancia en manera alguna deslegitima la acción del trabajador para reclamar del empleador el pago de los aportes adeudados que se encuentran a su cargo por así disponerlo el **artículo 22 de la Ley 100 de 1993**, siendo claro que de acuerdo con lo previsto en el **artículo 23** del mismo estatuto, los aportes que no se consignan dentro de los plazos señalados para el efecto, generan un interés moratorio a cargo del empleador, igual al que rige para el impuesto sobre la renta y complementarios; intereses que para este caso, se abonarán en el fondo de reparto de COLPENSIONES. Por esta razón, al verificarse el incumplimiento en el pago de las cotizaciones teniendo como IBC el salario mínimo mensual legal vigente por período **1 de diciembre de 1998 hasta el 30 de junio de 1999** la pasiva los deberá cancelar con los respectivos intereses moratorios y así se ordenará.

5. AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL ÚLTIMO VÍNCULO LABORAL EN MAYO DE 2017 EL DEMANDANTE NO GOZABA DE LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Debe destacarse que en la demanda no se efectuó manifestación alguna en relación con las condiciones de salud y situación de discapacidad del actor para el momento de la finalización del vínculo, pues solo se hizo referencia a su edad, resaltando en el acápite de FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO lo siguiente:

En relación el señor OSCAR ROLDAN se tiene que cumple los 62 años edad el 22 de abril de 2018 es decir tiene la edad para ser beneficiario de la pensión de vejez según el régimen general, pero la empresa no cumplió a cabalidad con las cotizaciones a sistema de general de seguridad social pensiones. Dejando a mi poderdante a la deriva porque aún le falta menos de tres años para completar las semanas para la pensión de vejez.

Y más adelante, agrega invocando la sentencia **T 357 de 2016**:

¹⁶ Artículo 24 Ley 100 de 1993

El señor OSCAR ROLDAN por su edad, le es muy difícil ubicarse laboralmente de nuevo, de ahí que estaríamos hablando de una persona que se halla en circunstancias de debilidad manifiesta, aunando a ello que fue la misma empresa la que no cumplió con la carga de pagar la seguridad social pensiones y por ese motivo al señor OSCAR le falta semanas para adquirir su derecho a la pensión de vejez, según lo siguiente:

Así, si bien en las pretensiones tercera declarativa y condenatorias se hace referencia a la indemnización de 180 días consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y se solicita además el reintegro por haber sido despedido sin justa causa y con estabilidad laboral reforzada, en criterio de esta corporación en el proceso no existe fundamento alguno para acceder a estas pretensiones, por lo siguiente:

5.1. LA ACTIVA NO ACREDITA LOS PRESUPUESTOS CONSAGRADOS EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997

Sea lo primero señalar que las personas en situación de discapacidad son objeto de especial protección en nuestro ordenamiento jurídico, protección que se deriva de diversas normas de índole nacional e internacional, a raíz de los múltiples obstáculos que han encontrado para desenvolverse en los entornos sociales. Así, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política se imponen al Estado diversas obligaciones y deberes en relación con estas personas para procurarles condiciones de igualdad real, proteger especialmente a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por sus condiciones económicas, físicas o mentales, adelantar políticas de integración social de estas personas y en particular de *“garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*, a las cuales subyace el deber constitucional de **solidaridad** consagrado en el art. 1 de la Carta Política.

Esta protección se sustenta igualmente en tratados internacionales, como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA¹⁷, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU¹⁸ y el Convenio 159 del 1 de junio de 1983 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas¹⁹.

¹⁷ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 762 de 2002. Declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-401 de 2003.

¹⁸ Ratificada por Colombia y adoptada mediante la Ley 1346 de 2004 (D.O. del 31 de julio de 2009). Declarada exequible mediante sentencia C-293 del 21 de abril de 2010.

¹⁹ Adoptado por Colombia mediante la Ley 82 de 1988.

Para lograr la protección de esta población se han proferido diversas normas a nivel nacional²⁰. De manera particular, como medida de protección para la terminación del contrato de trabajo, el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997** consagra:

Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.²¹

El último inciso citado fue objeto de estudio por parte de la Corte Constitucional en la sentencia **C-531 de 2000** en la que se consideró que, en virtud de los principios de igualdad, respeto a la dignidad humana, solidaridad y protección especial de las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta, el despido o terminación del contrato de trabajo sin la plena autorización del Ministerio de Trabajo, **carece de cualquier efecto jurídico**.

Ahora bien, en relación con los sujetos objeto de protección existe diversidad de criterios entre las Altas Cortes. En las sentencias **SL 679-2021, SL 572-2021, SL 711-2021, SL1039-2021, SL 1236-2021, SL 2237-2021, SL 2302-2021** la Sala de Casación Laboral ha reiterado el criterio definido de manera inveterada en relación con los sujetos de protección del **artículo 26 de la Ley 361 de 1997**, destacando que se refiere a aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una **limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral**²². Aunque ha indicado sobre

²⁰ Entre otras, la Ley 1618 de 2013.

²¹ Cabe anotar que el **Decreto 019 de 2012** modificó la anterior norma en el sentido de incluir la excepción **de no tener que acudir al Ministerio de Trabajo para autorizar el despido del trabajador si este incurría en una de las causales de despido por justa causa establecidas en la ley**. Sin embargo, este fue declarado inexecutable por la sentencia **C-744 de 2012**.

²² Debe destacarse que los Magistrados CLARA CECILIA DUEÑAS y MAURICIO LENIS, presentan SALVAMENTO o ACLARACIÓN DE VOTO según sea el caso en múltiples providencias (**SL711-2021, SL1039-2021, SL 1708-2021 y SL 572-2021**), en el que se apartan de la definición del sujeto de protección a partir de los porcentajes definidos en el artículo 5 de la Ley 361 de 1997 y del artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001. Sus planteamientos se sustentan en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Ley 1346 de 2009 y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en los que se acoge expresamente un modelo social de discapacidad, en virtud del cual la discapacidad se concibe como el resultado negativo de la correlación entre las circunstancias específicas de un sujeto y las barreras impuestas por la sociedad; ampliando así su alcance al incluir dentro de los titulares de la discapacidad a aquellos con deficiencias a *mediano plazo*. De este modo, la Convención no cuantifica el grado de la deficiencia o magnitud de las pérdidas anatómica o limitaciones funcionales. **Solo alude a**

esta materia la LIBERTAD PROBATORIA con fundamento en el principio de libertad probatoria y formación del convencimiento del art. 61 del CPTSS, para señalar en sentencias como la **SL 1236 -2021** que, en el evento de que no exista una calificación del grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, se admite que la limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentre el trabajador, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, verbigracia, cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, se encuentra en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, cuenta con concepto desfavorable o desfavorable de rehabilitación, o cualquier otra circunstancia que demuestre su **grave estado de salud o la severidad de la lesión**, que limita en la realización de su trabajo. (**SL572-2021 y SL 79290 – 2021**).

La Corte Constitucional a su turno, ha sostenido en diversas oportunidades que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende para quienes se encuentren en alguna de las siguientes categorías: **i)** en situación de invalidez; **ii)** en condición de discapacidad, calificados como tal conforme con las normas legales y reglamentarias; **iii)** en situación de disminución física, síquica o sensorial; o, en general, **iv)** todos aquellos que tengan una considerable afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores aun cuando no presenten una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su capacidad productiva²³. Y de manera particular en la sentencia **T 434 de 2020**, en la que analiza múltiples casos, explica que esta garantía de estabilidad ocupacional por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda²⁴. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en

deficiencia, la que bien puede darse en cualquier escala, siempre que -esto es lo relevante- en un contexto determinado impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales. Así, la discapacidad según el modelo social o de derechos humanos no puede evaluarse con un dato numérico, por la elemental razón de que las barreras sociales (factores contextuales) y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse.

²³ **T-837 de 2014, T-597 de 2014, T-594 de 2015, T-368 de 2016, T-188 de 2017, T-443 de 2017, T-589 de 2017 y SU-049 de 2017**

²⁴ Conforme se indicó en la Sentencia SU-049 de 2017

el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido²⁵.

Pero al margen de ésta discusión, lo cierto del caso es que tal como se ha señalado, en la demanda ninguna mención se hizo sobre las condiciones de salud del actor ni se probó en el plenario circunstancia alguna del señor OSCAR ALBERTO para el 25 de mayo de 2017 relacionada con tal aspecto, que permita concluir que éste presentaba alguna afectación médica en sus funciones que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de las labores en condiciones regulares al momento de la terminación del contrato. Y si bien al momento de interponer el recurso se aportó historia clínica²⁶ ésta no será valorada al haber sido allegada de manera extemporánea, debiéndose insistir en la forma como se planteó la demanda en la que nada se dijo al respecto.

5.2. PARA EL MOMENTO DEL DESPIDO EL ACTOR TAMPOCO GOZABA DEL FUERO CONSTITUCIONAL QUE OSTENTAN LOS PREPENSIONADOS

Entre los grupos protegidos por la garantía de la estabilidad laboral reforzada, encontramos a quienes están *ad portas* de cumplir los requisitos exigidos por ley para pensionarse. Este amparo tuvo su origen a partir de un desarrollo legal. En efecto, la Ley 790 de 2002 –artículo 12–, previó, con ocasión del Programa de Renovación de la Administración Pública a partir del cual algunas entidades de la Rama Ejecutiva serían restructuradas o liquidadas, un mecanismo de salvaguardia especial, denominado retén social. Esa protección consistía, fundamentalmente, en que las personas que tenían la expectativa de cumplir con los requisitos establecidos en la ley –edad y semanas cotizadas– para pensionarse en el lapso de los tres años siguientes a la promulgación de la norma debían ser mantenidas, durante el mayor tiempo posible, en sus cargos.

No obstante, la Corte Constitucional ha estimado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada para los pre pensionados puede aplicarse en otro tipo de contextos u escenarios, como serían aquellos en que se haya desvinculado a un trabajador de una entidad de orden privado, entre ellas **T 269 -2017, T 325 – 2018, T 055 -2020, T 385-2020, T 246 -2022**. En efecto, desde la sentencia **T-357 2016** se adocrinó.

²⁵ Al respecto, se encuentran, entre muchas otras, las siguientes sentencias con las cuales se verifica que la estabilidad laboral garantiza la permanencia en el empleo y el consecuente pago de salarios y prestaciones: Sentencia C-470 de 1997, T-256 de 2016, T-638 de 2016, T-188 de 2017, T-151 de 2017 y T-305 de 2018.

²⁶ Página 139 - 142 del PDF 07 de la carpeta 01 de primera instancia.

“(…) la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal **y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión** por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”.

Y en la sentencia **SU-003 de 2018** la Corte Constitucional se propuso resolver dos problemas jurídicos. En uno de ellos, buscaba definir si: *“(…) cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, puede considerarse que la persona en esta situación es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable”*. La Sala Plena consideró que, en tales eventos, la persona no podrá ser beneficiaria del fuero mencionado dado que i) el requisito de la edad podrá cumplirlo de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente y, en consecuencia, ii) el empleador, con el despido, no está frustrando el acceso a la prestación de vejez. Esta interpretación se fundó en que la *“prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones (…)*”. Así las cosas, estas son las situaciones que podrían presentarse con quien asegure ser un pre pensionado en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida:

Contexto de la persona ²⁷	Condición de pre pensionado
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.	Sí
b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	No
c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.	Sí
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No

En el caso del señor OSCAR ALBERTO ROLDAN HERNANDEZ, se tiene lo siguiente: i) Nació el 22 de abril de 1956²⁸. ii) Se encuentra afiliado a COLPENSIONES y acredita **609** semanas cotizadas que sumadas a las que se condena a pagar con este proceso por concepto de semanas en mora se obtiene un subtotal de **639**. Y al incluir las semanas

²⁷ Contando a partir del momento en que se produce la desvinculación.
²⁸ Pdf 02 Pag. 12 Carpeta 01PrimerInstancia. Cédula en la que consta que nació el 22 de abril de 1956

correspondientes a los períodos de condena por el cálculo actuarial, del **15 de mayo de 1996** al **24 de julio de 1997** (62.14 semanas) y del **31 de enero de 2002** al **1 de mayo de 2006** (224.14 semanas) el total es de **925.28 semanas**. iii) Los requisitos de pensión de vejez son 1300 semanas y 62 años de edad, por cuanto no es beneficiario del régimen de transición, pues para 1994 tenía 38 años de edad.

El contrato de trabajo se terminó el 25 de mayo de 2017, momento para el cual tenía 61 años de edad, es decir, le faltaban menos de tres años para cumplir la edad, sin embargo, le faltaban **374.72 semanas** para completar las 1300 semanas, lo que sobrepasa el término de tres años.

Así, contrario a lo planteado por la recurrente, el demandante tampoco era titular de estabilidad laboral reforzada en los términos expuestos y por ello la decisión en este aspecto también se confirmará.

6. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO NO SE SUSTENTA EN UNA JUSTA CAUSA DEBIDAMENTE ACREDITADA.

El Juez de instancia no efectuó un pronunciamiento expreso frente a esta pretensión, pese a que la activa solicitó se declarara que la terminación del contrato se hizo sin justa causa y expuso fundamentos de hecho que soportan la pretensión. Y en el recurso se insiste en que el despido acaeció sin justa causa.

Se afirmó en la demanda que en el año 2017 el actor fue enviado a laborar a TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. sin previo aviso y sin efectuarse cambios en el contrato. Y que el 25 mayo de ese mismo año CONALTRACOOOP le entregó carta de terminación del contrato que sustenta en unos llamados de atención que realizó la empresa TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. desconociendo que entre esta empresa y el señor ROLDAN HERNANDEZ no existía relación laboral alguna.

La pasiva ha señalado a lo largo del proceso que por obligación de las autoridades de transporte celebró un convenio de colaboración empresarial con TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. para atender el transporte en la denominada CUENCA 2B para atender los requerimientos del Municipio de Medellín de cara a la modernización del Transporte Público Municipal por sigla TPM, implementado desde el año 2015. En virtud de ello, fue obligatorio que TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. y CONALTRACOOOP unieran sus flotas y como la segunda sólo tenía 22 vehículos, aceptó por medio de acuerdo de colaboración empresarial que la administración de la empresa fuera

atendida por parte de TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. que tenía más de 400 vehículos y en consecuencia adoptó para CONALTRACOOOP la forma de administración de la empresa más grande. Fue así que los controles requeridos para la operación del convenio se trasladaron a TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. siendo el departamento de personal de CONALTRACOOOP quien adelantara las citaciones a descargos e investigaciones que se requirieran de sus trabajadores sin perder la independencia de las relaciones de trabajo. Así, que las sanciones que se derivaban de una conducta anómala de un trabajador suyo y/o los despidos seguían radicados en cabeza del gerente de CONALTRACOOOP como en efecto sucedió con el demandante. Finalmente resalta que el control de la flota de las dos empresas se debía hacer de manera mancomunada por lo que los empleados de ellas debían atender las políticas que regulaban el convenio, pero conservando cada cual la identidad patronal.

Frente a esta unión, la testigo ESNEIDA KARINA manifestó que *"CONALTRACOOOP tuvo la obligación de asociarse mediante un contrato de unión temporal o un convenio de colaboración empresarial con la empresa TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. Se tuvo que hacer porque fue una norma impartida a nivel de ciudad, es en el momento que aún se llama el TPM, nos teníamos que organizar por cuencas, las empresas que trabajábamos en el mismo sector debíamos organizarnos y juntarnos para poder prestar ese servicio, en este momento igual así operan las empresas, a nosotros nos tocaba juntarnos con TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA porque era la empresa más grande, nosotros teníamos solamente 34 vehículos y TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA creo que tenían más de 400 carros, por eso hubo esa obligación no era si quisiéramos, secretaria de movilidad así lo impartió. Así lo decía la norma la empresa más grande era la que iba a asumir toda la parte de administrativa y operativa, aunque no iba a desaparecer esa razón social, pero si la empresa mayoritaria era la que cogía todo el tema administrativo y operativo. Cada empresa seguía con sus empleados, la nómina de sus empleados, el pago de seguridad social de sus empleados, simplemente era ese convenio, pero en la parte administrativa quién la manejaba era la empresa mayor y en la parte operativa"*.

También se aportó el convenio de colaboración empresarial celebrado entre Conaltracoop y Transportes Medellín Castilla S.A. con el fin de cumplir con las nuevas políticas de reorganización del transporte público colectivo²⁹, siendo el objeto de la unión temporal el de *"la operación conjunta del sistema de rutas 2B de la cuenca 2 del Municipio de Medellín, a través de la presentación de una propuesta de reestructuración de los servicios de transporte público colectivo que actualmente tienen autorizadas las empresas que lo conforman, que les permita obtener nuevos permisos de operación por una vigencia 20 años. (...)"*.

²⁹ Página 111-112 del PDF 007 /carpeta de primera instancia.

Y sobre el particular afirmó el demandante en el interrogatorio de parte, *“me pusieron a trabajar con Transportes Castilla Medellín y no supe por qué. Los despachos y control de vehículos se hacían de manera electrónica, me enseñaron a manejar el computador porque en CONALTRACOOOP no se manejaba ese sistema, en CONALTRACOOOP era manual como lo consta en la planilla del último día que trabajamos para esa empresa y luego nos mandaron para Transportes Castilla, no sabemos por qué nos mandaron para allá, a todos mis compañeros los despidieron, yo no les quise renunciar entonces a lo último me echaron (...)”*.

Pues bien, valorando este acervo probatorio se verifica por la Sala que si bien el señor ROLDAN HERNANDEZ al parecer no tenía clara la decisión referida a la Unión Temporal, lo cierto es que el empleador en virtud del cumplimiento al convenio puso a disposición no solo los vehículos sino a sus trabajadores entre ellos al actor, quien siguió desempeñando su cargo con la tecnificación de sus funciones. Para la Sala, CONALTRACOOOP ejerció la facultad del *ius variandi* que no es otra que la posibilidad que la ley le otorga de realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, lo que en manera alguna puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (CSJ SL4427- 2014, SL12593-2017).

Ahora bien, en el precedente constitucional se ha determinado entre las reglas ante la terminación unilateral en los casos en que se invoca justa causa, la oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso de manera previa al despido³⁰. En los mismos términos, la sala de Casación Laboral ha señalado en su jurisprudencia (**SL 679 de 2021, SL 496 de 2021**) que debe dársele al trabajador la oportunidad para dar su propia versión de los hechos que se invocan por el empleador como justa causa, bien sea mediante el llamamiento a descargos en el proceso disciplinario o con cualquier oportunidad para que el trabajador se exprese. Textualmente, indicó³¹:

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como

³⁰ **SL 15245 de 2014, C-931 de 2014 Y T-546 de 2000.**

³¹ SL 496 de 2021 que cita la SL 2351 de 2020.

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 diálogo³², es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

Y se encuentra probado en el proceso que antes de la terminación del contrato el trabajador fue escuchado en diligencia de descargos y así lo indicó el demandante en el interrogatorio de parte “(...) Cuando me hicieron los descargos yo firmaba los documentos, a mí me notificaban que fuera a descargos, pero nunca me notificaron con un papel, me llamaban de boca a que fuera (...)”. En efecto, reposan en el plenario 6 actas de **descargos entre el 23 y 25 de mayo de 2017**³³ con las que se acredita que el señor ROLDÁN HERNANDEZ rindió su versión sobre los siguientes hechos:

- NO REALIZAR EL COBRO DE CAÍDAS DEL 22-05-2017 EN LA TERMINAL DE BOYACA RUTAS A-F2-CRA65 Y TRONCAL-CRA65.
- PERDIDA DE VIAJES Y MODIFICACIÓN DE FRECUENCIAS EN LAS RUTAS A-F2-CRA65 Y TRONCAL-CRA65 EL DÍA 22-05-2017.
- TRABAJAR CON TARJETERO NO AUTORIZADO POR LA EMPRESA.
- DEJAR VIAJES SIN CERRAR EN EL TURNO AM DEL DIA 18-05-2017 REPRESADOS EN EL SISTEMA.
- TRABAJAR CON TARJETERO NO AUTORIZADO POR PARTE DE LA EMPRESA EN LA TERMINAL DE 402 EL DÍA 16-05-2017.
- TRABAJAR CON TARJETERO NO AUTORIZADO POR PARTE DE LA EMPRESA EN LA TERMINAL 254 EL DÍA 15-05-2017

Del contenido de las actas se verifica que en todas las oportunidades el señor ROLDAN HERNANDEZ negó haber cometido las faltas que le fueron endilgadas, afirmando para ello que no conocía el reglamento interno de trabajo y que en CONALTRACOOOP sus funciones se hacían de una manera distinta.

³² 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.

³³ Página 43 a 61 del PDF 007/carpeta de primera instancia.

De otro lado, es claro que el legislador faculta al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo con las justas causas regladas en el artículo 62 del CST, y en la misma norma el parágrafo indica:

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

Se establece en esta norma como parte del debido proceso en materia de despido, la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos³⁴. Sobre esta regla cabe señalar que si se omite comunicar las causales o motivos para la terminación unilateral del contrato avocando justa causa, el despido se torna injusto³⁵.

Adicionalmente, debe el empleador señalar las razones por las que despide al trabajador, siendo la carta de despido un acto formal en el cual el empleador comunica al trabajador la decisión de terminación del contrato, así como sus causas y fundamentos³⁶ de manera concreta y precisa; en otras palabras, debe indicar de manera patente las circunstancias de tiempo, modo y lugar que constituyeron la justa causa³⁷ en atención al deber de lealtad³⁸. Esto constituye una protección en dos sentidos³⁹: por un lado que no se puedan alegar posteriormente motivos o causales diferentes del despido⁴⁰, y por otro lado para que la parte afectada pueda defenderse. Debe destacarse, que no es necesario expresar las normas o la causal específica por la que se despide al trabajador, basta con la indicación precisa de los hechos que se le imputan al trabajador⁴¹.

Pues bien, al observar el contenido de la carta de despido del **25 de mayo de 2017**⁴² se verifica que esta resulta clara y no solo esboza los hechos en los que se sustenta la

³⁴ SL 2351 de 2020.

³⁵ Corte Suprema de Justicia, sentencia Rad. 33758 de 2009, con fundamento en la sentencia de **Rad. 14777 de 2001**.

³⁶ **SL 3482 de 2021 y SL 1680 de 2019**.

³⁷ Corte Suprema de Justicia, sentencia **Rad. 38855 de 2011**.

³⁸ **T-546 de 2000, que se remite a sentencia C-299 de 1998**

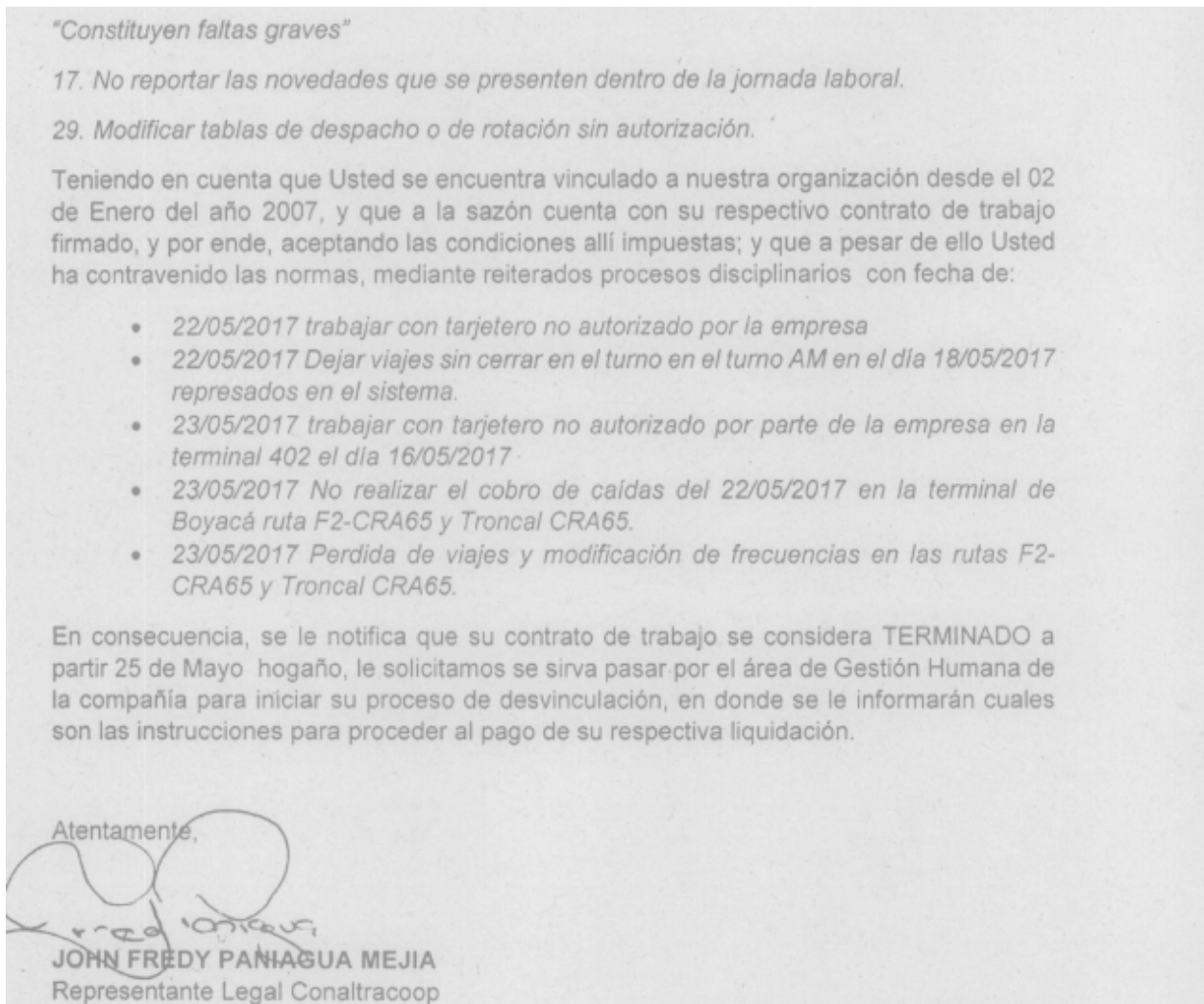
³⁹ Corte Constitucional, C 931 de 2014 con fundamento en la Sentencia T-546 de 2000.

⁴⁰ SL 1077 de 2017.

⁴¹ **SL 649 de 2021 y SL 16219 de 2014**.

⁴² Página 37 del PDF 007/carpeta de primera instancia.

decisión (circunstancias de tiempo, modo y lugar), sino que también se indican las causales y motivos para tomar la determinación, la que se sustentó en reiterativas faltas en el cumplimiento de las obligaciones contractuales señalando que constituye faltas graves. Y se le informa sobre el hecho de haber incurrido en **faltas graves** de conformidad con el **artículo 47** del Reglamento Interno de Trabajo en los siguientes términos:



Pero es claro que los hechos enunciados en la carta o comunicación deben ser probados en el proceso pues la carta de despido no constituye prueba de lo en ella enunciado por sí sola, sino que debe acompañarse de otras pruebas que den cuenta de los hechos y circunstancias en que se soporta la decisión⁴³. Así, a partir de los hechos y normas narradas en la comunicación, para efectuar el análisis debemos partir de las siguientes premisas: El artículo 62 modificado por el 7o. del Decreto 2351 de 1965, establece en el literal A como justa causa para que el empleador pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo la siguiente:

⁴³ SL 4547 de 2018.

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.

Negrillas fuera del texto

En esta causal se precisan **dos hipótesis diferentes**: La primera, cuando se trata del grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo, eventos en los cuales **le corresponde al Juez ponderar y determinar la gravedad** del hecho, de la conducta o de la omisión del trabajador, según fuere el caso y la causal. Y ha sido criterio reiterado de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el que para efectos de analizar la gravedad de la conducta no es necesario tener en cuenta la intención dañosa o no del trabajador, ni los efectos de la conducta u omisión o el efectivo daño ocasionado en razón de la misma, sino que lo determinante es que la conducta u omisión negligente, sea en si misma **de una gravedad tal** que constituya un **grave incumplimiento** en relación con las órdenes e instrucciones impartidas, o que se incurra gravemente en las prohibiciones especiales establecidas en la ley. De este modo a razonado la Sala de Casación Laboral desde antaño⁴⁴

“Lo que es grave no siempre produce perjuicios; lo que es leve o insignificante, a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso – y que resulta de tan difícil mensura para el juzgador, suele ser el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos, sin que necesariamente envuelva que tales hechos hayan producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de las partes en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra, y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido”

La **segunda hipótesis** que consagra la norma se refiere a aquellos eventos en que las partes expresamente calificaron de grave una determinada conducta, hecho u omisión del trabajador en cualquiera de los instrumentos que rigen la relación de trabajo, a saber, contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convenios colectivos, etc., eventos en los cuales el papel del juez se limita a constatar la presencia de la conducta o de la falta, sin poder realizar ningún juicio de valor acerca de su gravedad, cediendo paso así a la autonomía de la voluntad de las partes al momento en que calificaron la conducta.

En lo referente a la calificación patronal de falta grave para los efectos aquí analizados ha sido pacífica y reiterada la posición de la Sala de Casación

44 Sentencia Julio 7 de 1958. Gaceta Jurídica 2199/2200, pág 819.

Laboral⁴⁵. En la sentencia con **Radicado 4005 del 31 de enero de 1991** reiterada en la **CSJ SL466-2013 y CSJ SL76184 - 2020**, enseñó:

El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de determinación unilateral del contrato de trabajo. Una es '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', otra es '... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.'

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, **es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta.** Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo**, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.

Así, partiendo de las imputaciones concretas efectuadas en la carta de despido y valorando el acervo probatorio, se advierte que en este caso que hoy ocupa la atención de la Sala, el despido se sustenta en las dos hipótesis consagradas en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, **sin embargo, ninguna se encuentra acreditada.**

De **un lado**, porque en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo se consagra en las obligaciones especiales del trabajador, la de 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, pero en el caso concreto no se

⁴⁵**Radicado 4005 del 31 de enero de 1991, Radicado 15822 del 19 de septiembre de 2001; Radicado 35105 del 10 de marzo de 2012; Radicado 38855 del 28 de agosto de 2012.**

acreditaron cuáles eran las nuevas funciones del demandante a partir del momento en que se celebró el convenio de colaboración empresarial con TRANSPORTES MEDELLÍN CASTILLA S.A. ni en qué condiciones debía cumplirlas. Para poder concluir que el señor ROLDAN HERNANDEZ trasgredió alguna directriz, la pasiva debió preocuparse en probar de manera detallada las órdenes impartidas, la forma como éste debía ejecutar la labor y que había recibido la capacitación para ello, para de esa manera analizar si efectivamente no las acató.

Y de otro, tampoco se acreditó que el demandante conociera el Reglamento Interno de trabajo ni que este estuviese publicado en un lugar visible en la empresa, el que tampoco se allegó al expediente, siendo claro que en la diligencia de interrogatorio de parte el demandante no efectuó confesión alguna respecto a las presuntas faltas endilgadas, señalando al respecto: "(...) No señor, en ningún momento hice los despachos manuales porque para eso estaba el computador y uno tiraba los viajes, cuando se dañaba el computador llamaba uno al muchacho que lo arreglaba y ahí seguía trabajando uno con el computador (...)"

Y si bien la testigo **ESNEIDA KARINA OSSA ARANGO** indicó que "(...) Sí se capacitó a los despachadores para que lo hiciera de manera electrónica, pues el cambio nos lo exigía o lo hacíamos o lo hacíamos porque si no las sanciones para la empresa y no son sanciones bajitas. El señor ÓSCAR ALBERTO fue capacitado para hacer esos despachos electrónicos (...)", sin embargo, no hay prueba sobre los supuestos incumplimientos del trabajador y ello conlleva a esta corporación a declarar que el contrato de trabajo se terminó sin justa causa para revocar en este aspecto la sentencia y en su lugar, condenar a CONALTRACOOOP al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Se declaró en la sentencia de primera instancia que fue un contrato de trabajo a término indefinido el que se desarrolló entre **el 02 de enero del 2007 al 25 de mayo del 2017**, y que tuvo como último salario el mínimo mensual legal vigente; aspectos que no fueron controvertidos en la providencia que se revisa y que sirven de parámetro para la cuantificación de la indemnización. Así, de conformidad con el artículo 64 del CST corresponden 218 días de indemnización. El salario mínimo para el año 2017 era de \$737.717 y el salario diario de \$24.590 que al multiplicarse por 218 arroja como resultado que el actor tiene derecho a **CINCO MILLONES TRESCIENTOS SESENTA MIL SESENTOS VEINTE PESOS (\$5.360.620)** por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

De igual forma, **se ordenará la INDEXACION** de esta suma en tanto se encuentra afectada por la devaluación de la moneda derivada de una economía inflacionaria como la nuestra, siendo claro que ello no implica en manera alguna el incremento del valor del crédito, ya que su función consiste únicamente en evitar la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la consecuente reducción del patrimonio de quien accede a la administración de justicia, causada por el transcurso del tiempo. Tampoco puede verse como una sanción, ya que lejos de castigar al deudor, lo que garantiza es que este crédito no pierda su valor real. Así, se impone proferir una condena que ponga a la demandante en la situación más cercana al supuesto en que se hallaría de no haberse producido el menoscabo, tal como lo dispone el artículo 16 de la Ley 446 de 1998 según el cual *«dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales»*. Y la forma en que aquello se garantiza en el marco de la protección especial de los derechos laborales y de la seguridad social, es a través de la indexación como consecuencia de la incontenible depreciación de la moneda (**SL 359 -2021**). Así se ordenará a la sociedad calcular la indexación de acuerdo con la siguiente fórmula y criterios **al momento del pago de la obligación**:

$$\frac{\text{ÍNDICE FINAL} \times \text{VALOR A INDEXAR} - \text{VALOR A INDEXAR}}{\text{ÍNDICE INICIAL}} = \text{VALOR INDEXACIÓN}$$

Los valores con los que ha de remplazarse la fórmula deben ser:

ÍNDICE FINAL correspondiente al **IPC** para la **fecha en que haya de efectuarse el pago**

ÍNDICE INICIAL correspondiente al **IPC** para vigente **a la fecha en que debió efectuarse el pago**.

VALOR A INDEXAR: El monto de la condena por indemnización por despido sin justa causa.

7. COSTAS

Al revocarse la condena en su integridad en virtud del recurso de apelación, se **CONDENARÁ** en costas en las dos instancias a **CONALTRACOO**P en los términos del **artículo 365 del CGP**. Las agencias en derecho en segunda instancia ascienden a la suma de tres **(3) salarios mínimos legales mensuales vigentes**.

8. LA DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por

autoridad de la Ley, decide **REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, ordenando lo siguiente:

PRIMERO: DECLARAR que entre **OSCAR ALBERTO ROLDÁN** y COLECTIVOS NACIONALES DE TRANSPORTE COOPERATIVO – CONALTRACOOOP- existieron tres contratos de trabajo a término indefinido, conforme el análisis efectuado en la parte motiva: i) Entre el **15 de mayo de 1996** hasta el **31 de diciembre de 2000**. ii) Entre el **31 de enero de 2002** y el **1 de mayo de 2006** y iii) Del **02 de enero del 2007** al **25 de mayo del 2017**

SEGUNDO: DECLARAR que el contrato de trabajo celebrado entre el **02 de enero del 2007** y el **25 de mayo del 2017** terminó sin justa causa por CONALTRACOOOP y en consecuencia, **CONDENAR** al pago de la suma de **CINCO MILLONES TRESCIENTOS SESENTA MIL SESCIENTOS VEINTE PESOS (\$5.360.620)** por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que será indexada al momento del pago de acuerdo con la fórmula y criterios definidos en la parte motiva

TERCERO: CONDENAR a **CONALTRACOOOP** a radicar dentro de los 15 días siguientes a la ejecutoria de esta providencia ante **COLPENSIONES** la solicitud de la liquidación de cálculo actuarial por los períodos del **15 de mayo de 1996** al **24 de julio de 1997** y del **31 de enero de 2002** al **1 de mayo de 2006** con base en un salario mínimo legal mensual vigente. **CONALTRACOOOP** efectuará el pago correspondiente a satisfacción de la entidad.

Y **CONDENAR** a **CONALTRACOOOP** a pagar las cotizaciones al Sistema General de Pensiones – AFP COLPENSIONES- con los respectivos intereses moratorios, teniendo como IBC el salario mínimo del respectivo año, por el período **1 de diciembre de 1998** hasta **30 de junio de 1999**.

CUARTO: Las excepciones quedan resueltas implícitamente en la parte motiva de esta sentencia.

QUINTO: CONDENAR en COSTAS en ambas instancias a **CONALTRACOOOP**. Las agencias en derecho en segunda instancia ascienden a la suma de **tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes**.

Lo anterior se notifica por **EDICTO**, vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

RADICADO 050013105 012 2018 00174 01

Se da por terminada la audiencia y se firma en constancia por quien en ella intervinieron.

Las Magistradas,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE

MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA
SIN FIRMA POR AUSENCIA JUSTIFICADA



RADICADO: 05001 31 05 012 2018 00174 01

SENTENCIA del //12/05/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia,
para ello debe tener una cuenta de Microsoft. Enlace en caso de no

tener lector QR: <https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Ep12UXsjHwBJpFj0_DQdhkIB9TDXNeUQ6LOt9S1rteWZvg?e=92RNUt](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Ep12UXsjHwBJpFj0_DQdhkIB9TDXNeUQ6LOt9S1rteWZvg?e=92RNUt)