



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25899 31 05 001 2020 00457 01**

Lilia Gladys Martínez Bermúdez vs. Limpieza General Casablanca Ltda.

Bogotá D. C., nueve (09) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

### **Sentencia**

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación de la demandante contra la sentencia absolutoria proferida el 24 de mayo de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

### **Antecedentes**

**1. Demanda.** **Lilia Gladys Martínez Bermúdez**, presentó demanda contra **Limpieza General Casablanca Ltda.**, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de enero de 2012, que son ineficaces los contratos que le hicieron firmar posterior a su vinculación y los presuntos preavisos, que el contrato terminó de manera unilateral y sin justa causa, desconociendo el fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud, en consecuencia, solicita que se ordene su reintegro, junto el pago de salarios, horas extras, recargos dominicales, festivos y nocturnos y el denominado “*transporte adicional*”, el subsidio de transporte, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y parafiscales, indemnizaciones por no consignación de cesantías y del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, indexación, lo *ultra y extra petita* y costas del proceso. En subsidio, pide que se declare que el contrato estuvo vigente del 10 de enero de 2012 al 11 de enero de 2019, que su salario incluyó horas extras, recargos y “*transporte adicional*”, pese a lo cual la pasiva se limitó a pagarle el smlmv, que a la terminación no le cancelaron las prestaciones sociales y vacaciones, y, de haberlo hecho, procede su reliquidación, al igual con los aportes a seguridad social y parafiscales, así mismo, condenar al pago de la indemnización por despido y la moratoria, indexación, lo *ultra y extra petita* y costas (pp. 1-18 pdf 1).



Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que ingresó al servicio de la pasiva mediante contrato de trabajo a término indefinido en la fecha señalada, para desempeñar el cargo de *“oficios varios”*, que para el año 2013 la accionada *“la hizo vincular”* a la empresa Outsourcing de Servicios S.A.S., pero siguió desarrollando los mismos servicios de su cargo, además, tal empresa hizo una *“liquidación definitiva”* para 2013, donde consignó un presunto mutuo acuerdo con la trabajadora, sin que dichas sumas le fueran canceladas. Luego, la demandada hizo otra presunta liquidación del contrato de trabajo el 19 de diciembre de 2014, la cual fijó como presuntos extremos del 13 de enero al 19 de diciembre de 2014, seguidamente la pasiva le hizo firmar un contrato de trabajo a término fijo, según el cual empezaba labores el 12 de enero de 2016, tiempo después, el 10 de diciembre de 2018, el gerente general de la entidad accionada le presentó la carta de *“no prórroga del contrato laboral”*, informándole que la relación finalizaba el 11 de enero de 2019, día en que fue desvinculada de manera unilateral y sin justa causa, siendo inexplicable que para efectos de conceder las vacaciones, consideraba que la anualidad era del 12 de enero de un año al 12 de enero del siguiente, lo que demuestra que en realidad la vinculación siempre se consideró a término indefinido.

Asegura que fue desvinculada a pesar de sus graves patologías de salud, consistentes en *“manguito rotador, stc der leve e izq moderado, ... hombro derecho tendinosis de los tendones del supraespinoso y subescapular y pequeño foco de ruptura completa del supra espinoso en el tercio medio sin retracción ni atrofia muscular (sic), enfermedad degenerativa acromioclavicular, quistes óseos y osteofitos en la cabeza humeral, bursitis sa”*, afectaciones que surgieron en vigencia de la relación laboral y de las que tenía pleno conocimiento la pasiva, pues fueron múltiples los controles e intervenciones clínicas de la trabajadora, sin que la empresa fuera autorizada por el Ministerio de Trabajo para dicha terminación.

Señala que desde el inicio del vínculo la demandada siempre la asignó para que prestar su servicio en el Colegio Odontológico UNICOC – Sede Norte de Chía, que su salario lo constituía el smlmv más horas extras, recargos dominicales, festivos y nocturnos y un rubro adicional que mensualmente canceló la empresa y que era llamado *“transporte adicional”*, no obstante, a pesar de que su actividad implicó trabajo suplementario y recargos, esos rubros no le fueron reconocidos, ni tenidos en cuenta como factor constitutivo de salario para liquidar las acreencias laborales y aportes, pese a que la empresa tenía un documento denominado *“relación semanal de entrada y salida laboral para control de horas extras”* en donde se relacionaban tales servicios y el



nombre del funcionario que los prestaba, que la empresa no tenía la autorización para laborar horas extras por parte del Ministerio de Trabajo.

Relata que presentó derechos de petición los días 10 de diciembre de 2018 y 29 de enero de 2019, sin embargo, la encartada no le entregó los comprobantes de pago de seguridad social anteriores a enero de 2014, ni los desprendibles de nómina y de transporte. Manifiesta que en junio de 2019 volvió a reclamar los desprendibles de nómina para poder generar la “liquidación correspondiente a sus labores”, pero la demandada le contestó que la liquidación final del supuesto contrato de trabajo de enero de 2016 a enero de 2019 se la canceló mediante depósito judicial, alegando unos supuestos intentos de comunicación con la actora que son falsos y que buscar evadir su responsabilidad por no haber cancelado los emolumentos laborales a la terminación del vínculo, además la empresa señaló que entregaba los soportes de pago de nómina de los últimos 5 meses y del pago de transporte adicional, sin que aquellos fueran suministrados. Añade que, en todo caso, la accionada se abstiene de pagar las indemnizaciones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y por despido injusto.

2. La demanda correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien por auto del 7 de abril de 2021 la admitió y ordenó la notificación y el traslado de rigor (pdf 4).

3. Mediante auto del 27 de mayo de 2021, se tuvo por no contestada la demanda por parte de **Limpieza General Casablanca Ltda.**, pues allegó el escrito de oposición de manera extemporánea (pdf 8).

**4. Sentencia de primera instancia.** El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 24 de mayo de 2023, resolvió: “*PRIMERO: Absolver a la sociedad demandada LIMPIEZA GENERAL CASA BLANCA LTDA de todas y cada una de las pretensiones de esta demanda. SEGUNDO: Condenar en costas y agencias en derecho a LILIA GLADYS MARTÍNEZ BERMÚDEZ, agencias que se fijan en \$200.000 en favor de LIMPIEZA GENERAL CASA BLANCA LTDA, más las costas que deberá liquidarse por Secretaría. Por ser totalmente adverso a la parte demandada (sic), en caso de no ser apelada, se ordena remitir en consulta al Honorable Tribunal*”.

**5. Recurso de apelación de la demandante.** Inconforme con la sentencia de primera instancia, la parte demandante presentó un extenso recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación:



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*“respetuosamente y encontrándome dentro de la oportunidad procesal pertinente, manifiesto que interpongo el recurso de apelación en contra de la decisión que acaba de tomar el despacho.*

*Lo primero que debo indicarle desde ya a los honorables magistrados es que el juzgado se equivocó porque no tuvo en cuenta que la no contestación de la demanda es una circunstancia relevante en cualquier clase de juicio declarativo de carácter laboral, la no contestación de la demanda evidentemente trae como consecuencia unas delicadas, perdóneme la redundancia, consecuencias de orden procesal, tal como lo establece el párrafo 2 del numeral 4 del párrafo 1 del artículo 31 CPTSS, que fue modificado por el 18 de la Ley 712 del año 2001, que dice que la falta de contestación de la demanda dentro del término legal se tendrá como indicio grave en contra del demandado y evidentemente, este indicio grave viene aparejado de lo siguiente, viene aparejado de que para el despacho, como quiera que hay un documento que es emanado de una empresa o al parecer, que se llama Outsourcing, para el despacho es razón suficiente para entender que mi representada no prestó servicios desde la data en que se dijo en la demanda para la entidad accionada y que por esa razón no se puede tener en cuenta que mi representada laboró para Limpieza General Casablanca desde el año 2012, en mi opinión respetuosa, pues se equivoca el juzgado porque lo primero que debió haber tenido en cuenta fue las consecuencias procesales de no dar contestación a la demanda y que habían unas presunciones que debería haber desvirtuado la parte demandada, es decir y en este caso, esa falta de contestación de la demanda traería como consecuencia que no se haya desvirtuado la prestación de servicios de la fecha que el suscrito abogado lo dijo en la demanda, razón por la cual estimo que el juzgado se equivoca porque la contestación de demanda, si es un aspecto bastante relevante o la falta de contestación de la demanda, para efectos de tener en cuenta desde qué fecha es que mi representada inició a prestar el servicio para la accionada y pues a partir de ahí, realizar el análisis pertinente.*

*Sin perjuicio de lo anterior, estimó que el Juzgado se equivoca porque no estimó, por ejemplo, el certificado que obra folio 30 del informativo y que es un certificado de la empresa Limpieza General Casablanca, que data del 20 de enero del año 2015 y aunque es un certificado del 20 de enero del año 2015, donde se deja constancia que mi acudida labora para la empresa, se dice expresamente que labora desde el 13 de enero del año 2014 como auxiliar de aseo, ¿esa circunstancia qué significa?, incluso creo que dice la certificación que mi representada labora a través de contrato de trabajo a término fijo, pero en este caso, Señoría y le digo a los honorables magistrados que el juzgado se equivocó porque no aparece ni siquiera ese contrato de trabajo y el Juzgado no lo estimó, ese contrato de trabajo donde mi representada si bien en gracia a discusión no hubiera podido empezar a prestar sus servicios desde el año 2012, si hay una prueba solemne y hay una certificación que es la que obra a folio 30, que dice que la demandante labora desde el 13 de enero del año 2014 y lo certificaron el 20 de enero del año 2015, es decir, hay una certificación de un contrato o la certificación fue expedida más de 1 año después del inicio de labores, si las tenemos en cuenta que fueron desde el 13 de enero del año 2014, luego esa circunstancia que significa, adicionalmente, como dice la certificación, es que estaba vinculada a través de un contrato de trabajo a término fijo, el juzgado no tuvo en cuenta y se equivoca porque no entendió que era obligación de la parte demandada y esa era la carga de la prueba de la parte demandada, haber allegado el contrato de trabajo donde haya iniciado mi representada sus labores el 13 de enero del año 2014, para verificar a ver entonces si a partir de esa data del 13 de enero del 2014, qué clase de contrato, si era cierto que era un contrato de trabajo a término fijo y además por cuánto tiempo se había pactado el contrato, porque no basta solamente que una certificación laboral diga tiene contrato de trabajo a término fijo, sí, pero yo tengo que decir a partir de qué fecha y tengo que soportarlo también con la prueba solemne, una prueba que es el contrato de trabajo, donde diga que evidentemente coincida que yo estoy certificando, como jefe de talento humano o como personal de talento humano, que es un contrato de trabajo de 6 meses, de tal fecha a tal fecha y eso es lo que debió haberse acompañado y en el expediente no obra esa prueba inicial de ese presunto contrato de trabajo.*

*En segundo lugar, se equivoca el juzgado porque el juzgado dice que es que hubo varios contratos de trabajo y que así lo confesó la demandante en su interrogatorio de parte y me parece que es una equivocación garrafal del juzgado haber tenido o la forma como valora el interrogatorio de parte o la*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*confesión de mi representada, porque además lo hace de manera aislada en la medida en que no tuvo en cuenta que no están los preavisos de esa prestación o de esos presuntos contratos de trabajo a término fijo, porque si el juzgado está aceptando que hubo contratos de trabajo a término fijo, estaba en la obligación de exigirle a la parte demandada o de valorar que la parte demandada hubiera aportado cada uno de los preavisos de la demandada que le hubieran preavisado en tiempo a mi acudida que su contrato de trabajo no sería prorrogado, como para pensar siquiera que evidentemente se trató de varios contratos de trabajo a término fijo, además es porque el juzgado hace una significación y hace digamos que un énfasis en que mi acudida dijo que los contratos se terminaba, dijo el despacho, es que la demandante dijo que los contratos se terminaban en diciembre y empezaban en enero, creo que habló de unas fechas puntuales, algo así como que entraban el 13 de enero de cada año y salían el 15 de diciembre de cada año, pero si hay un contrato de trabajo aquí no se dijo que sea un contrato de obra o labor determinada y no hay un contrato de trabajo o no están los preavisos de los contratos, yo estoy solicitando desde la génesis del proceso que se declare la existencia de un contrato de trabajo término indefinido porque es lo que en realidad ocurrió y porque es lo que así la parte demandada le cause algo de incomodidad, pero es que la parte demandada escondió y simuló a través de unos presuntos contratos de trabajo a término fijo, que ni siquiera los aportó, solamente aportaron uno y es más lo aporté yo, la existencia de un contrato de trabajo en término fijo, porque cuando yo digo que hay un contrato de trabajo a término fijo, la carga de la prueba es de quien dice que el contrato es a término fijo y me toca presentar el contrato, presentar el preaviso y presentar la liquidación de prestaciones sociales, como para que el juzgado valore si hubo prestación del servicio entre la terminación de un contrato y el inicio de otro y de eso ha sido clarísima la jurisprudencia laboral de las altas cortes, de la sala laboral, de los tribunales superiores de distrito judicial del país e incluso de la propia Corte Constitucional.*

*Entonces, en mi opinión, el juzgado se equivoca porque deja de valorar unas pruebas, valora de manera aislada una confesión de mi representada, pero no tuvo en cuenta que si mi representada dijo que era que el contrato empezaba en enero y se terminaba en diciembre, pues hay algo, que así lo haya dicho mi representada, no está por encima su dicho del hecho de que se haya tenido que aportar los respectivos preavisos para ver si evidentemente me acudida fue preavisada en tiempo, de lo contrario, el contrato mínimo se hubiera tenido que haber prorrogado por un período igual inicialmente pactado o para que el juzgado hubiera podido valorar si evidentemente habían habido unas prórrogas o en qué prórroga iba o si el contrato era solamente por 8 meses y le preavisaron antes de los 30 días anteriores al finiquito de la relación laboral, el proceso no tiene ninguna de esa clase de probanzas, el juzgado tampoco hizo un análisis ni se refirió a eso porque el juzgado no podía referirse a algo que no existe dentro del acervo probatorio. Claro, mi representada dijo sí, a mí sí me pagaron, pues seguramente le hicieron el pago de liquidación para tratar de simular que evidentemente se trataba de un contrato de trabajo a término fijo, pero ¿dónde está el preaviso de esos contratos? no existe, ¿dónde está el contrato? y si tenemos en cuenta la fecha inicial del contrato, el juzgado no puede entender que es que existe el contrato de trabajo a término fijo porque tenía la obligación el juzgado, no lo estimó y se equivocó en esa valoración probatoria, porque el juzgado no tuvo en cuenta que era la carga de prueba de la parte demandada de allegar las probanzas que acreditaran los contratos de trabajo a término fijo.*

*En esa medida nos encontramos es en un contrato de trabajo a término indefinido, cuando menos, a partir del del 13 de enero del año 2014 y como yo lo digo, fíjese que incluso el juzgado se equivoca porque si hubiera valorado el folio 30 se habría dado cuenta que incluso mi representada y yo lo digo con respeto, pero es que me llama poderosamente la atención, que la accionada haga una certificación el 20 de enero manifestado que labora, no dijo que había laborado, dice la certificación que la demandante labora desde el 13 de enero del año 2014, es decir, que llevaba más de 1 año la demandante trabajando, entonces, ¿cómo así que se terminaron los contratos en diciembre?, una cosa es la costumbre insana de la parte demandada de liquidar los contratos y seguramente decirle a la demandante no, usted ya se terminó su relación laboral, cuando eso no es cierto, eso no era así y eso no ocurre y fíjese que a folio 31, que tampoco fue valorado por el juzgado, le hicieron firmar a mi representada ese documento con fecha creo que 12 de enero del año 2016, que es un documento que tiene que ver con, este es el folio 31, que es un documento que tiene que ver con una presunta fecha de iniciación de labores, entonces, en mi opinión, sí respetuosa pero pues obviamente no estoy de acuerdo con el juzgado en que haya hecho una valoración de la forma como lo hace, cuando lo que está acreditado y se demostró en el mismo expediente es que este, es el folio 31, una presunta fecha de iniciación de labores, entonces, en esa medida el juzgado sí comete un yerro porque el juzgado no*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*analizó, no perdóneme, no es una certificación, es un contrato de trabajo del 12 de enero del año 2016, un contrato de trabajo a término fijo, el único contrato de trabajo que existe en el expediente, los demás a término fijo que dijo la parte demandada que estaban y que mi acudida había sido vinculada a través de sus contratos no existen por ninguna parte esos contratos, entonces resulta que aparece después a folio 33, otra prueba mal valorada por el juzgado, porque el juzgado se atiene a lo que dice la parte demandada frente al aviso de no prórroga del contrato laboral, que es un documento que está calendado el 10 de diciembre del año 2018 y es un documento que hizo la empresa y aunque se dice que la señora se negó a firmar y aparecen acá, de puño y letra varias inscripciones, la señora se niega a firmar, ninguna de las personas que hayan suscrito el documento dicen que evidentemente el documento sea del 10 de diciembre del año 2018, eso lo dice la empresa, pero los terceros, ni siquiera la demandante lo dijo en el interrogatorio de parte, que hubiera sido el 10 de diciembre, lo que dijo la demandante fue sí, a mí me presentaron un documento y yo me fui, yo no quise firmar, pero esa circunstancia no significa per se, que mi acudida hubiera conocido el documento del 10 de diciembre del año 2018, eso es otra equivocación del despacho, donde no obstante lo que he dicho yo atrás, pues obviamente, ¿cómo así que un aviso de no prórroga del 10 de diciembre del año 2018?, aquí no se sabe si se hizo a las 0 horas de ese día o a las 23:59 de ese día y nadie dejó ninguna constancia al respecto, entonces en esa medida, tampoco podía servir como sustento y como fundamento que había habido un preaviso, entre comillas en debida forma, cuando eso no es cierto que hubiera existido, yo puedo decir todo lo que quiera, pero tiene que quedar una certeza clara, no hay un testigo que haya dicho mire, fue el 10 de diciembre porque ese día yo cumplo años y aquí está mi cédula, para citar algún ejemplo, es una fecha que puso la demandada, pero puede habérsela entregado después y ante la duda que existe de si mi acudida conoció el contenido y sobre todo, en qué fecha lo conoció, entonces no podía el juzgado por el hecho de que pongan a firmar a 2 testigos decir sí, es válido ese documento por el hecho de que hay 2 testigos firmando, no, el juzgado se equivoca en cuanto a esa circunstancia, entonces en esa medida, el jurado también valoró equivocadamente esa probanza.*

*Adicionalmente, en el folio 34, que obra un documento, un memorando de ingreso de notificación de labores el 6 de enero del año 2015, entonces, fíjese la contradicción en la que incluso la propia demandada, que el juzgado no la tuvo en cuenta porque no valoró esta probanza del folio 34 del 6 de enero del año 2015, cuando es un memorando que habla de una fecha de iniciación de labores, no le dicen cuándo, pero le dice iniciará a laborar con la compañía desempeñando el cargo de auxiliar de aseo y resulta que con fecha del 20 de enero del año 2015, o sea, con 14 días después de expedir este documento de la jefe de talento humano, una señora Claudia Cruz, 14 días después de eso, se expide una probanza, vuelvo otra vez al folio 30, donde dice que la demandada laboral desde el 13 de enero del año 2014, entonces, ¿cómo así que le van a hacer firmar otro memorando de ingreso del año 2015, cuando ellos mismos están certificando que ya viene trabajando? y el juzgado no valoró esas probanzas y si las valoró, no lo hizo en debida forma. Lo propio ocurre con un memorando de fecha del 12 de enero del año 2016, cuando el juzgado no tuvo en cuenta que la empresa le dice a mi acudida que ella va a iniciar a trabajar desde el 12 de enero del año 2016, como fecha de iniciación de labores, pero ¿cómo y dónde se terminaron los demás contratos?, ¿dónde están los contratos de trabajo a término fijo como para siquiera pensar que sí, que fueron, reitero lo que digo, preavisados en debida forma?*

*Entonces nos encontramos ante un evidente contrato de trabajo a término indefinido, que no pudo desvirtuar por ninguna parte, además del indicio grave en su contra por no contestar la demanda la parte demandada y pues obviamente el yerro del despacho en no entender que evidentemente mi representada sí venía laborando con contrato de trabajo a término indefinido y ¿esa circunstancia qué significa?, que no es cierto, que se equivocó el juzgado en que era que cuando se terminaban los contratos de trabajo le tenían que pagar las prestaciones sociales a la demandante, ahí hay otro yerro porque si el despacho se hubiera percatado que cuando menos desde el año 2014 mi acudida llevaba una prestación personal de manera continua e ininterrumpida, la demandada no tenía por qué entregarle ni liquidarle por allá en diciembre las prestaciones sociales a la demandante, sino que era su obligación ir a consignar las cesantías en el fondo, entonces ya la jurisprudencia se ha referido a eso en infinidad de ocasiones, que ese dinero no se le puede entregar a la demandante, porque es que además hay una razón adicional y es que la cesantía se consigna para que cuando el trabajador quede cesante, pueda o tenga de donde echar mano, perdóneme la expresión así y en esa medida, fíjese que sí opera la reliquidación que yo pido, porque si le hacen una liquidación y le pagan unos intereses de cesantía a mitad de diciembre, entonces ¿dónde está la otra parte que le dejaron de pagar y que nunca le pagaron*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*el 31 de enero de cada año?, entonces ahí hay otro yerro en mi respetuosa opinión, por supuesto, garrafal de parte del despacho, porque el despacho no estimó esa circunstancia y una valoración equivocada y además aislada de una de una confesión de mi acudida con las probanzas, con los documentos, pues obviamente lo condujeron al despacho a que la demandada debía ser absuelta de las pretensiones de la demanda, cuando mi acudida lo que ha hecho es reclamar en debida forma, pues obviamente esas pretensiones.*

*Ahora bien, las horas extras y los recargos nocturnos, el juzgado no tuvo en cuenta lo que yo le llamé la atención, pues respetuosamente lo digo, frente a la conducta de la parte demandada y es la conducta de no presentar la relación, porque además del juzgado decretó la prueba como yo la pedí y dijo el juzgado se decreta la exhibición de documentos que pidió el apoderado de la parte demandante en la contestación de la demanda y en esa medida, el juzgado no tuvo en cuenta que y se equivocó porque no dedujo que debía haber una aplicación del artículo 266 CGP, que habla del trámite de la exhibición de documentos y yo me permito leerlo, abro comillas, cuando el legislador dispuso: "quien pida la exhibición expresará los hechos que pretende demostrar y deberá afirmar que el documento o la cosa se encuentran en poder de la persona llamada a exhibirlos, su clase y la relación que tenga con aquellos hechos" que evidentemente, como yo lo pedí están, por eso el juzgado lo decretó, cierro ese paréntesis y sigo con las comillas "si la solicitud reúne los anteriores requisitos el juez ordenará que se realice la exhibición en la respectiva audiencia y señalará la forma en que deba hacerse. Cuando la persona a quien se ordena la exhibición sea un tercero, el auto respectivo se le notificará por aviso. Presentado el documento" y luego dice artículo 267: "renuncia y oposición a la exhibición. Si la parte a quien se ordenó la exhibición se opone en el término de ejecutoria del auto que la decreta o en la diligencia en que ella se ordenó, el juez al decidir la instancia o el incidente en que aquella se solicitó, apreciará los motivos de la oposición", abro paréntesis en medio de estas comillas, cosa que no ocurrió porque la parte demandada nunca se opuso, cierro paréntesis y continúo leyendo la norma: "si no la encontrare justificada y se hubiere acreditado que el documento estaba en poder del opositor, tendrá por ciertos los hechos que quien pidió la exhibición se proponía probar, salvo cuando tales hechos no admitan prueba de confesión", pues en este caso Señoría, lo que yo pretendo demostrar, cierro las comillas y lo que yo pretendía demostrar y se lo digo a los honorarios magistrados, es todo el tiempo en que mi representada tuvo que laborar horas extras y por eso se pidió que se le pagaran las horas extras que no fueron tenidas en cuenta y esa norma, si hubiera sido aplicada, se habría armonizado con la relación que yo presenté, que evidentemente no puedo desconocer que fue una relación hecha de buena fe aquí por la demandante, pero es una relación que no fue desconocida, no fue tachada de falsa o sea y qué era lo que había que hacer, pues lo que había que hacer era cotejar si evidentemente la relación que presentara la demandada coincidía con la relación que estaba presentando la señora Lilia Gladys, pero el despacho nada dijo, no impuso siquiera la sanción al accionada y en esa medida, en mi opinión, los honorables magistrados tienen la competencia para imponer la sanción e incluso para que al momento de resolver el recurso de lanzada, le pidan a la demandada que presente la relación de las horas extra laboradas, yo no le dije las que le habían pagado, yo dije toda la relación de las horas extras que laboró la demandante y resulta que la accionada buenamente presentó lo que estimó que debía presentar y el Despacho, pues obviamente, absolviéndola y no exigiendo lo que los presentara, pues accedió a que con eso bastaba para encontrar la verdad real de lo ocurrido y no es cierto que se encuentre la verdad real de lo ocurrido. En esa medida, estimo también que con esta aplicación de este artículo 267 CGP, aplicable por analogía al procedimiento laboral, procede tanto la confesión de la demandada en ese sentido, como el hecho de que sí es un reclamo justo y es válida la documental que presenté como prueba de que evidentemente mi acudida trabajó las horas extras que se dicen en esos documentos que reitero, no fueron desconocidos por la empresa demandada.*

*Bueno, también estimo que fueron mal valorados la liquidación de los contratos de trabajo, aquí hay un contrato de trabajo de 19 diciembre de 2014 al 13 de enero de 2015, sobre todo porque entre tantas cosas que ya dije y pues ya no quiero ser tan reiterativo, pero el contrato habla de una duración del 13 de enero de 2014 a 19 de febrero del año 2014 (sic), modo determinación de contrato renuncia, la carta de renuncia no aparece en el expediente o no las vi las cartas de renuncia, como para significar que me acudida pues presentó sus renunciaciones de manera voluntaria, lo cual no es cierto.*

*De otro lado, no se valoraron en debida forma los aportes al sistema de seguridad social, porque si el juzgado lo hubiera hecho, se habría percatado que mi representada, más bien, que la demandada nunca*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*tuvo en cuenta los meses en los cuales ella misma, por decirlo menos, pagó las horas extras y no tuvo en cuenta como ingreso base de cotización esas horas extras, porque esas horas extras al tenor del artículo 127 CST hacen parte del salario, son unas horas extras que hacen parte del salario y en esa medida era obligación de la demandada y el despacho no lo estimó, tenerlas en cuenta para efectos de los aportes al sistema de seguridad social y para efectos de liquidar y consignar la cesantía en el fondo, no bastaba con el salario mínimo, que incluso el juzgado dio por no contestada la demanda y creo que en algún momento se había significado que mi acudida solamente ganaba el salario mínimo. En esa medida, estimo respetuosamente, pues que también se equivoca el juzgado porque no tuvo en cuenta que esos son factores constitutivos de salario, incluso ese entre comillas, como valor adicional del transporte, eso no es cierto, la ley lo que establece es que las prestaciones sociales son cesantías, intereses de cesantías, prima de servicio y vacaciones, sí, el auxilio de transporte es un rubro que está establecido por la ley, si es cierto que estaba destinado ese rubro que aparece en varios comprobantes de pago de nómina, que estaba destinado solamente al transporte, debía haber y no lo analizó el juzgado que debió haber aportado la demandada el documento donde las partes pactaron que ni acudida recibía un factor adicional por concepto de un transporte adicional no constitutivo de salario y por ninguna parte aparece ese documento, de que exista o que hubiera existido algún acuerdo de voluntades como para significar que es que resulta que las partes sí pactaron que se le iba a dar un rubro adicional, entonces demostrado ahora casi que como una caridad para ni acudida de parte de la demandada, lo cual no es cierto, lo cual desde el punto de vista jurídico estimo que está siendo simulado un pago a través de otro pago y resulta que era un pago recurrente que también debía ser parte de salario, pago que aparece en todos los desprendibles de nómina o en la gran mayoría de los desprendibles de nómina; en esa medida, también estimo que el Despacho se equivocó, pues porque no tuvo en cuenta esa circunstancia. Ahora bien, ya para ir cerrando, en esa medida entonces solicito que se reliquide todo y se tenga en cuenta todos los factores constitutivos de salario.*

*De igual manera, la estabilidad laboral reforzada, el juzgado dice que no basta con que hubiera habido 2 días de incapacidad o algo por el estilo, cuando el juzgado, bien lo significó para efectos de la liquidación, perdóneme, de desatar el punto de la estabilidad laboral reforzada, pero es el mismo juzgado quien no desconoce y bueno, también lo digo respetuosamente, pero no tendría por qué haberlo desconocido, la historia clínica que acredita mi representada cuál fue la circunstancia que la llevó a que la incapacitaran en el mes de noviembre del año 2018, sí, que fue una circunstancia de 2 días, pero no solamente el hecho de la circunstancia de los 2 días, sino es el hecho de que la iban a infiltrar, lo que ya estaba padeciendo, el tema de la tendinitis y una serie de circunstancias propias de una patología, que evidentemente es una patología progresiva y que no fueron sino 2 días, evidentemente fueron 2 días porque es que eso es una circunstancia que no es oponible a mi representada, eso es una circunstancia que la estima directamente el médico tratante, pero lo que sí es cierto es que es no puede haber y no hubo un desconocimiento de parte de la demandada, porque tampoco desconocieron la historia clínica donde dice paciente con dolor en hombro derecho, producto de sobrecarga laboral, era producto de la sobrecarga laboral, ni siquiera era un hecho ajeno ni espontáneo ni ajeno a la relación jurídico procesal o a la relación laboral entre las partes, dice, abro comillas: "paciente con dolor en hombro derecho, producto de sobrecarga laboral y tendinitis del tendón del bíceps con dolor (sic) tengo que decirlo así porque así dice, repetitivo quien requiere recomendaciones laborales, terapia física, infiltración para disminuir dolor, seguimiento, ortopedia ambulatorio", claro, evidentemente, pero ya le habían destacado y fue el médico tratante en ese momento quién dijo producto de qué era esa patología y por eso fue que la EPS posteriormente le envió en un documento que aparece y que reposan el expediente, también le envió una recomendaciones laborales a mi representada, pero también incluso dijo un plan de terapia física de hombro derecho con ultrasonido, orden de infiltración hombre derecho con corticoides y ahí está, digamos, toda la fórmula médica, incluso recomendaciones laborales, incapacidad por 2 días post infiltración, control con ortopedia en un mes post infiltración, la demandada no desconoce, además no podía desconocerla porque resulta que esta es una incapacidad dentro de la relación laboral y la demandada, sabiendo que había una incapacidad dentro de la relación laboral, cuando menos debió haber solicitado o haber acudido a la IPS o a la EPS, haberle dicho venga a ver qué es lo que tiene mi trabajadora, porque aquí estaba vigente la relación laboral y no podía solamente ponersele la carga a la demandante de, bueno, además de eso llévele la epicrisis, porque todos sabemos que no puede llevarle la historia clínica pues porque de todas maneras hay una reserva que tiene la historia clínica por el tema del derecho a la intimidad, pero sí debió haber por lo menos indagado qué era lo que tenía su trabajadora y la demandada lo único que hizo fue, tratando de evadir su*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*responsabilidad, lo único que hizo la demandada fue que a mi representada se le ha terminado su contrato de trabajo por vencimiento de plazo fijo pactado, se acordó a los 20 días o al casi el mes que mi representada tenía contrato de trabajo a término fijo y entonces fue y le presentó un preaviso.*

*Tampoco se valoraron todas las historias clínicas que fueron allegadas por Salud Total, que obran en la expediente, incluso que demuestra la progresividad de la patología de mi representada, hay una historia clínica del 4 de diciembre del año 2019, la fecha de impresión, que es una historia clínica que dice lo siguiente y perdóname, ya voy a terminar Señoría, ya voy a terminar porque ya solamente estoy refiriéndome a la parte de la estabilidad laboral reforzada, la fecha de impresión es del 4 de diciembre de 2019 a las 9:31 Centro Policlínico del Olaya, dice datos de la historia clínica, paciente, número de identificación, fecha, nombre del paciente, ocupación, la dirección, nombre del cliente Salud Total, dice consulta fecha de atención, aquí está, fecha de atención 4 de diciembre de 2019 a las 9:21, fecha de registro 4 de diciembre de 2019 a las 9:21, atención ambulatorio, dice y abro comillas "anamnesis: motivo del servicio de la consulta: control, enfermedad actual paciente conocida por el servicio ocupacional, cesante desde enero de 2019 antes servicios generales 8 años en Casablanca", eso lo dice la historia clínica y luego dice: "cuadro crónico de dolor mecánico en hombro derecho y demás", fíjese que son historias clínicas que demuestran evidentemente la progresividad de la patología adquirida en vigencia de la relación laboral. Sí, ciertamente no existe y no está en el expediente el dictamen de pérdida de capacidad laboral, pero sí tengo que decirle al juzgado y a los honorables magistrados que lo demás son unas pruebas sobrevivientes que evidentemente estuvieron y están para que todas las partes podamos revisarlas, la demandada no se opuso a ninguna de las historias clínicas, el juzgado tampoco las desconoció y pues evidentemente hay unas pruebas sobrevivientes que lo que están dando y lo que van a desembocar y lo que van a determinar y todas las que están ahí es que la demandante incluso tiene una pérdida de capacidad laboral superior al, yo diría, que al 50%, pues porque obviamente sus extremidades y todo lo que dicen las historias clínicas darían para eso, me aventuro porque no soy pues un técnico para poder significar eso, pero lo que sí tengo que decir es que esas pruebas sobrevivientes lo único que demuestran es que es una patología adquirida dentro de la vigencia de la relación laboral y que la empresa nada de seguimiento le hizo a ese aspecto de la demandante de su enfermedad laboral.*

*En esa medida, ante la ineficacia de los contratos que le hicieron firmar, ante la ineficacia de todos esos documentos, ante lo evidente y es el contrato de trabajo término indefinido, ante lo evidente y es la patología que se observa adquirida dentro del dentro de la vigencia de la relación laboral, ante documentos, ante las los conceptos no pagados por concepto de salario por la demandada, el único camino que le quedaba al juzgado y que no lo hizo, era acceder a las pretensiones de la demanda, porque estamos hablando de una persona en estado de indefensión, es una persona que si bien es cierto, no existe todavía el dictamen de pérdida de capacidad laboral, si existe algo evidente y es su deterioro, su minusvalía, su estado de indefensión adquirido como consecuencia de la relación laboral o cuando menos, dentro de la vigencia del contrato de trabajo y más la conducta reprochable, desde todo punto de vista, de la empresa de querer simular una relación laboral con otra, de querer desconocer las garantías de mi representada, de las cuales ya hice alusión aquí y desde la demanda y siempre lo he hecho, entonces en esa medida solicito a los honorables magistrados que se valoren en detalle todos los documentos y probanzas recaudados en el expediente, que se tenga en cuenta la conducta de la demandada, incluso quien no contestó la demanda y que no obstante, incluso el juzgado para encontrar la verdad real, hay que significarlo, dispuso decretar las pruebas de oficio pero que se le imponen a mi acudida unas cargas procesales que no son de mi acudida, sino que eran de la demandada y que el despacho, pues se equivocó en hacer la valoración respectiva.*

*En esos términos, solicito a los honorables magistrados que se revoque en su integridad del fallo, que se acceda y que se declare, además, que es ineficaz esa terminación de la relación laboral de la demandada y que mi acudida, por gozar además de todo de estabilidad laboral reforzada, pues tiene derecho a ser reinstalada en el cargo, pagando su indemnización del artículo 26 de la ley 361 del 97, reliquidados todos los conceptos, las sanciones moratorias y todos los aspectos propios, pues, una decisión en ese sentido. En esos términos dejo sustentado mi recurso para ante los honorables magistrados de la sala laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca".*



**6. Alegatos de conclusión de la demandante.** En el término de traslado, reitera que hubo una estimación equivocada de unas pruebas y el desconocimiento de otras, lo cual impidió a la jueza a quo ver que las vinculaciones a término fijo fueron simuladas y, en todo caso, no se allegaron los correspondientes preavisos, además no aplicó lo normado en el artículo 46 CST; en cuanto la estabilidad laboral reforzada, el fallador de manera equivocada no dedujo que la patología de la actora es progresiva, la que sí era conocida por la pasiva y las probanzas de la EPS dan cuenta del delicado estado de salud aún en ausencia de una calificación, siendo evidente la debilidad manifiesta de la demandante, a quien le finalizaron el contrato alegando el vencimiento del plazo como distractor, ya que la verdadera motivación era que no volviera a trabajar por su estado de salud.

**7. Problema(s) jurídico(s) a resolver.** De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala resolver lo siguiente: **1)** ¿Se equivocó la jueza a quo al no declarar la existencia de un único contrato de trabajo a término indefinido vigente durante los extremos temporales reclamados en la demanda?, **2)** ¿Erró la jueza a quo al no ordenar el pago de horas extras y recargos y no considerar que dichos emolumentos, junto con el auxilio de transporte, eran factor salarial a tener en cuenta para el pago de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social?, **3)** ¿Desacertó la jueza a quo al considerar que la terminación del contrato de trabajo por el empleador fue conforme a derecho, al considerar que no existía estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud y que era válido alegar el vencimiento del plazo acordado?.

**8. Resolución a(los) problema(s) jurídico(s).** De antemano la Sala anuncia que **revocará parcialmente** la sentencia apelada.

**9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales.** Arts. 53 Constitución Política de Colombia de 1991; Arts. 23, 46, 64, 65, 127, 128 CST; Arts. 31, 61 CPTSS; Arts. 176, 266 CGP; Ley 15 de 1959; Ley 50 de 1990; Art. 23 Ley 100 de 1993; Art. 26 Ley 361 de 1997; Ley 1346 de 2009; Ley 1618 de 2013; CSJ SL 24 Feb 2010 Rad. 33.790, CSJ SL806-2013, CSJ SL15986-2014, CSJ SL3535-2015, CSJ SL4816-2015, CSJ SL8216-2016, CSJ SL814-2018, CSJ SL1064-2018, CSJ SL559-2019, CSJ SL981-2019, CSJ SL3614-2020, CSJ SL4342-2020, CSJ SL574-2021, CSJ SL1068-2021, CSJ SL4313-2021, CSJ SL5288-2021, CSJ SL1174-2022, CSJ SL4311-2022, CSJ



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

SL4313-2022, CSJ SL1152-2023, CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1614-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL1728-2023.

### Consideraciones

La Sala aborda el estudio de los problemas jurídicos planteados, así:

**¿Se equivoco la jueza a quo al no declarar la existencia de un único contrato de trabajo a término indefinido, vigente durante los extremos temporales reclamados en la demanda?**

En este proceso, como quedó reseñado, la parte demandante aduce que su relación laboral fue a término indefinido por los periodos enunciados en la demanda, en tanto que la jueza a quo absolvió a la pasiva al no encontrar acreditada la relación laboral en la forma peticionada por la demandante, quien precisamente, inconforme con la decisión formuló recurso de apelación.

En cuanto a la modalidad contractual la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el empleador, al momento de celebrar un contrato de trabajo, cuenta con la libertad de escoger la que más le convenga de acuerdo con sus necesidades comerciales, producción o prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga la legislación laboral, y entre otras, en sentencias CSJ SL3535-2015, CSJ SL1614-2023, nuestro máximo organismo señala:

***“(…) la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura se desarrollan y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación – artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo -, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios.***

*Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que **el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador**, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente (...)”* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Así las cosas, en principio, es plenamente legítimo que el empleador ofrezca la forma de vinculación que más se adapte a sus necesidades, escogiendo entre las diversas



modalidades que la legislación laboral consagra, entre ellas el contrato de trabajo a término fijo, el cual goza de reconocimiento legal. De otra parte, también ha considerado el órgano de cierre de nuestra jurisdicción que es válido que las partes, en un punto de la relación laboral, decidan libre y voluntariamente terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad contractual que asiste a las partes (CSJ SL814-2018, CSJ SL1614-2023).

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia ha sido cuidadosa en advertir al operador judicial que la posibilidad de escoger la modalidad contractual o de que las partes la puedan modificar, no puede ser indebidamente usada por el empleador para eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores, razón por la cual el juez tiene el deber de examinar si en la materialidad existió *unicidad* en el contrato de trabajo.

En efecto, en la sentencia CSJ SL814-2018, reiterada recientemente en la sentencia SL1614-2023, manifestó la Alta Corte lo siguiente:

*“ante supuestos de suscripción de varios contratos de trabajo [...] los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas y especialmente esmerados a la hora de verificar una posible unidad contractual, real y material, «...ya que es bien conocido que, **algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo** (CSJ SL15986-2014, CSJ SL806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435 y CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902, entre otras).*

*Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, **si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal**, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador” (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

Uno de los criterios que la jurisprudencia ordinaria laboral ha acogido para valorar la existencia o no de la unidad contractual, ha sido la presencia de soluciones de continuidad entre uno y otro vínculo, por cuanto se ha considerado que aquellas interrupciones inferiores a un mes, sin que exista variación en las funciones, labores y responsabilidades del trabajador, han de ser consideradas como aparentes o meramente formales, pues la terminación del vínculo, sin causa aparente, para suscribirse otro a los pocos días y en las mismas condiciones del anterior, sin que



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

medie solución de continuidad relevantes, son señales de un ánimo defraudatorio a los derechos laborales (CSJ SL806-2013, CSJ SL15986-2014, CSJ SL4816-2015, CSJ SL814-2018, CSJ SL559-2019, CSJ SL981-2019, CSJ SL574-2021, CSJ SL1614-2023).

Conforme con los antecedentes normativos y jurisprudenciales citados, procede la Sala a resolver el primer motivo de inconformidad elevado en el recurso de apelación, que no es otro que el reproche que el apoderado de la actora presenta contra la decisión de la jueza a quo de desechar sus suplicas de declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes existió vigente desde el 10 de enero de 2012.

La jueza de instancia no accedió a lo pedido, al considerar que la demandante no cumplió con la *“carga de la prueba”* de demostrar la continuidad de su servicio desde enero de 2012 a favor de la encartada, al punto que desde el libelo afirmó la demandante que tuvo una vinculación con otra sociedad llamada Outsourcing de Servicios para 2013, además la demandante confesó en su interrogatorio de parte la existencia de múltiples vinculaciones, al señalar que entraba el 13 de enero de cada año y salía el 15 de diciembre (02:29 archivo 30) y por ese motivo la jueza a quo concluyó que entre las partes existieron varios contratos de trabajo a término fijo, el primero por 2014, el segundo por 2015 y el tercero desde 2016 a 2019, en consecuencia, negó la pretensión de unidad contractual solicitada.

En el recurso de apelación la parte demandante reprocha la decisión, bajo el argumento que debe tenerse en cuenta que la pasiva no contestó la demanda y ello implica tener por demostrado todos los hechos de la demanda, adiciona que no se arrió ninguna prueba de los supuestos contratos de trabajo a término fijo de 2014 y 2015.

Para resolver este tema de la apelación, el análisis probatorio de las pruebas se centrará en las documentales aportadas al expediente por la demandante, dado que, si bien se decretaron unas testimoniales a su instancia, las mismas no se practicaron ante la no comparecencia de los testigos a la audiencia, precluyendo por lo tanto la oportunidad para recibirlas.



Delanteramente debe indicarse que, si bien la demandante manifiesta que trabajó para la entidad demandada desde el 10 de enero de 2012, lo cierto es que para el periodo entre tal fecha y el 12 de enero de 2014 no allegó ningún elemento de convicción que así lo acredite, incluso esos interregnos no fueron aceptados por el representante legal de la accionada al rendir el interrogatorio de parte. (09:15 archivo 28), por consiguiente, ante la orfandad probatoria no había lugar a considerar que durante ese interregno que la demandante estuvo vinculada mediante contrato de trabajo, a propósito, no está de más recordar que para que se active la presunción legal consagrada en el artículo 24 el CST, necesariamente quien alega el contrato de trabajo en determinado periodo, le incumbe acreditar la mentada prestación del servicio.

Y si bien en el asunto se tuvo por no contestada la demanda por parte de la accionada, ello no da lugar a concluir que esa sola circunstancia sea suficiente para acreditar la prestación del servicio en tal interregno, y en esa medida salir avantes las pretensiones de la demanda, toda vez que, ante la omisión de no dar respuesta al libelo, la consecuencia jurídica, de conformidad con el parágrafo 2 del artículo 31 CPTSS es tenerla como un indicio grave en contra del accionado, pero dicho indicio debe ser valorado junto los demás medios probatorios practicados en juicio, en virtud del principio de comunidad de la prueba consagrado en el artículo 176 CGP, además que el artículo 61 CPTSS consagra la libre formación del convencimiento del juez laboral, de ahí la sinrazón del apelante, toda vez que la jueza a quo no incurrió en un error de valoración o de procedimiento al haber considerado la inexistencia del vínculo laboral en ese periodo, pues la demandante, de cara al artículo 167 del CGP, aplicable por reenvío del artículo 145 del CPT y de la SS, le incumbía probar ese supuesto fáctico de la prestación del servicio en los extremos señalados, sin solución de continuidad..

Entonces, contrario a lo esgrimido por el apelante, no fue desacertada la decisión de la jueza a quo, al no tener como extremo inicial de la presunta única relación laboral entre las partes el 10 de enero de 2012.

No sucede lo mismo respecto del lapso comprendido del 13 de enero de 2014 al 11 de enero de 2019, toda vez que, en ese interregno, de cara a la prevalencia del principio de la realidad sobre las formas, contenido en el artículo 53 constitucional y



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

23 CST, se establece la existencia de un único contrato de trabajo en dicho interregno, como pasa a verse:

En primer lugar, llama la atención de esta Sala que, dentro de los documentos allegados por la pasiva y que fueron decretados de oficio por la juzgadora de instancia en la audiencia del 27 de septiembre de 2021 (archivo 9), no fueron aportadas las copias de los presuntos contratos de trabajo a término fijo celebrados en los años 2014 y 2015, ya que le competía a la pasiva aportarlos, recuérdese que el contrato a término fijo debe constar por escrito, como lo estatuye el artículo 46 del CST.

Por consiguiente, continuando con el análisis de las pruebas recaudadas, obran las liquidaciones aportadas por la pasiva, en la primera de ellas se relaciona la existencia de un presunto contrato vigente del 13 de enero de 2014 al 19 de diciembre de 2014 (pp. 26-27 pdf 6), y en la segunda refiere a un contrato de trabajo activo del 13 de enero de 2015 al 19 de diciembre de 2015 (pp. 28-29 pdf 6).

Llama la atención de la Sala que el periodo de la primera liquidación iba de 13 de enero a 19 de diciembre de 2014 y seguidamente la segunda liquidación va durante el interregno de 13 de enero al 19 de diciembre de 2015, de tal suerte que entre una y otra vinculación, se presentó una interrupción por un tiempo corto, menor de un mes, que el cargo de la demandante plasmado en ambos documentos es el mismo, *“auxiliar de aseo”*, además la demandada omitió allegar algún documento para acreditar la terminación de cada una de esas relaciones registrados en tales instrumentales, dado que, no aportó copia de la renuncia que supuestamente puso fin al primero de ellos, ni demostró el vencimiento del plazo del segundo contrato, pues como ya se dijo, no arrió al proceso copia de los supuestos contratos de trabajo a término fijo, de tal manera que por dicho interregno no puede considerarse que se trató de contratos de trabajo a término fijo.

Aunado a lo anterior, resulta relevante tener en cuenta que el representante legal de la pasiva, en su interrogatorio manifestó que durante las vinculaciones de 2014 y 2015 la demandante fue asignada para hacer aseo con el cliente *“UNICOC Colegio Odontológico Colombiano”*, que de 2016 a 2019 también estuvo asignada a ese mismo usuario en servicios de aseo (09:15, 12:15 archivo 28).



Dichas manifestaciones valoradas en conjunto con las liquidaciones antes reseñadas, donde se registraron el mismo cargo ejercido por la demandante para los años 2014 y 2015, el que dicho sea de paso, no sufrió ninguna variación en lo que respecta a la liquidación de los años 2016-2019 (pp. 34-35 pdf 6), permiten inferir que el contrato de trabajo entre las partes durante ese interregno fue uno solo, ya que, como quedó visto, las interrupciones entre uno y otro no fueron superiores a un mes, todas en la parte final de diciembre e inicial de enero, que razonablemente podría pensarse que fue por época de vacaciones, además las labores y responsabilidades de la trabajadora fueron las mismas durante todo este tiempo, lo que sin lugar a duda, conduce a declarar que en la realidad esos aparentes tres contratos de trabajo se trataron fue de una sola vinculación laboral, desde el 13 de enero de 2014 al 11 de enero de 2019.

Es importante señalar que si bien podría considerarse en principio que al haber sido la empresa cliente de los servicios de aseo ofrecidos por la sociedad empleadora un establecimiento de educación superior, no era necesaria la asistencia de los auxiliares de aseo durante los periodos de receso académico, los cuales usualmente abarcan desde mediados de diciembre y hasta la mitad de enero, sin embargo, el análisis de los medios de convicción descartan tal posibilidad, no solo por los breves periodos de interrupción entre las vinculaciones de 2014, 2015 y 2016, sino también por la falta de prueba del contrato de trabajo a término fijo de las dos primeras anualidades referidas, que se recuerda debe constar por escrito, además, porque la demandada no acreditó ninguna circunstancia razonable y objetiva en las condiciones de la vinculación que explique las razones por las cuales a partir de la suscripción del único contrato de trabajo a término fijo aportado a juicio, celebrado el 12 de enero de 2016 y que perduró hasta el 11 de enero de 2019, no vio la necesidad de finalizar dicho vinculo a pesar de que durante 3 anualidades la cliente UNICOC estuvo en receso académico, incluso, no se puede pasar por alto que ese último contrato de trabajo, en la parte superior se menciona la modalidad "*contrato a término fijo*", sin embargo, en el mismo no se determinó su plazo de duración, por lo que en la gracia de la discusión, podría incluso pensarse que toda la relación contractual fue a término indefinido ante la omisión de fijar dicho plazo, sin embargo, aquí no se discute esa modalidad contractual por este periodo, dado que lo debatido es la unidad contractual (pp. 30-31 pdf 6).

Y si bien la demandante cuando se le preguntó en su interrogatorio si había tenido uno o varios contratos, manifestó que sostuvo con la demandada múltiples vinculaciones,



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

ya que iniciaba a prestar su servicio el 13 de enero de cada año y salía el 15 de diciembre, pero lo cierto es que tal manifestación no puede ser valorada de manera aislada de los demás elementos de convicción practicados en el juicio unido a la deficiencia probatoria de la accionada, recuérdese que la compañía no solo no acreditó los supuestos contratos de trabajo a término fijo durante los años 2014 y 2015, sino que no demostró las razones por las cuales modificó en 2016 la forma de contratación que venía utilizando con la gestora desde 2014, ya que pasó de la supuesta suscripción y finalización de contratos a término fijo inferiores a un año a continuar con un vínculo de igual naturaleza, pero ahora por más de tres anualidades consecutivas, sin que exista prueba de alguna circunstancia que hubiera impuesto tal variación.

Por el contrario, las pruebas recaudadas en el proceso dan fe que en la realidad no se presentó ninguna variación en su cargo, labores, responsabilidades, sitio de trabajo y cliente de la accionada a donde la demandante cumplía sus funciones, durante todos los años de servicios que estuvo vinculada con la pasiva, quien quizás, como se dijo, seguramente disfrutaba de un periodo de descanso al finalizar un año y en los primeros días del siguiente, pero más allá de eso, se insiste, no existía ninguna variación en sus condiciones laborales, pese al cambio formal entre uno y otro contrato, a la vez que el cubrimiento de la accionada para con su cliente usuario, debía realizarlo por conducto de la demandante, persona que cumplió con los servicios de aseo a los cuales se comprometió la empleadora con su cliente UNICOC, compañía a la cual la pasiva aún le sigue prestando el servicio de aseo, de tal manera que, se insiste, que por el hecho que la demandante refiera que tuvo varios contratos no impide en la ponderación verificar la primacía de la realidad, de cara al caudal probatorio acopiado y analizado, que fue lo ocurrido en este caso,.

No está de más precisar que si bien el empleador puede escoger la modalidad del contrato de trabajo que más le convenga, como quedó reseñado en los precedentes jurisprudenciales reseñados de nuestro máximo organismo en materia laboral, sin embargo cuando la elección se efectúa con ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador, tal y como ocurre en el presente asunto, en donde se insiste, la ausencia de variación de funciones, la falta de solución de continuidad mayores a un mes, permiten colegir que la pasiva pretendió guardar para sí misma la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo alegando el vencimiento del término, cuando en la realidad de las cosas la vinculación se desarrolló fue mediante un contrato a término indefinido, al no haberse estipulado a término fijo, de acuerdo con el artículo 47 del



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

CST, y si bien el representante legal de la entidad demandada en su interrogatorio, manifestó que la desvinculación de la actora en 2019 obedeció *“por cambio de cliente”*, luego incurrió en contradicción al señalar que UNICOC Colegio Odontológico Colombiano, todavía requiere los servicios de aseo y por eso *“todavía está con nosotros”* (11:58, 17:17 archivo 28).

Así las cosas, la jueza a quo desacertó en tener por demostrada la existencia de contratos de trabajo a término fijo, que, como quedó visto, no quedaron demostrados durante esos periodos, por lo que se revocará parcialmente la sentencia apelada, para en su lugar declarar la unicidad de un contrato de trabajo entre las partes a término indefinido, vigente del 13 de enero de 2014 al 11 de enero de 2019.

**¿Erró la jueza a quo al no ordenar el pago de horas extras y recargos y no considerar que dichos emolumentos, junto con el auxilio de transporte, eran factor salarial a tener en cuenta para el pago de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social?**

Con miras a resolver el problema jurídico, se trae a colación el artículo 127 CST, que define como salario no solo la remuneración ordinaria del trabajador, sino todo lo que perciba como contraprestación directa de su servicio, sin importar la forma o denominación que se le dé.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, señala que constituye salario todo pago que real y efectivamente retribuya el servicio personal subordinado del trabajador, al depender de lo que éste haga o deje de hacer, siendo eventual el uso de otros criterios para determinar la naturaleza salarial, tales como la periodicidad, habitualidad, permanencia, uniformidad o proporción del pago en el ingreso total, en aquellos casos donde no es claro que el concepto sea retributivo del servicio, ni que tenga origen en la actividad prestada u ofrecida (CSJ SL 24 Feb 2010 Rad. 33.790, CSJ SL8216-2016, CSJ SL4342-2020, CSJ SL4313-2021, CSJ SL4313-2022).

Acogiendo los pronunciamientos jurisprudenciales antes señalados, en el presente litigio la demandante se duele en señalar que la jueza a quo no valoró en debida forma las pruebas que acreditan que el verdadero salario percibido era mayor al valor que tuvo en cuenta la pasiva para liquidar sus acreencias laborales, ya que la empresa no



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

incluyó las horas extras, ni recargos reclamados, a la vez que no consideró al denominado “*transporte adicional*” como parte del salario.

Por cuestiones de método, principia esta Sala a resolver la inconformidad en cuanto lo relativo al denominado “*transporte adicional*”. la jueza a quo consideró que ese auxilio no es constitutivo de salario, conforme con el artículo 128 CST, a lo que se opone el apoderado de la demandante, al señalar que no existe un pacto de exclusión salarial, aunado a que no existe prueba que demuestre que dicho rubro estuviera solamente destinado al transporte.

Sea lo primero por decir que, durante el periodo del 13 de enero de 2014 a enero de 2016, no se allegó ninguna prueba que acredite el pago del mentado emolumento denominado “*transporte adicional*”, ya que verificadas las liquidaciones de prestaciones sociales y vacaciones de los años 2014 y 2015 se advierte que no fue incluido ese concepto reclamado por la demandante. (pp. 26-29 pdf 6).

Del mismo modo, revisados los desprendibles de pago de nómina de los meses de febrero de 2016 a diciembre de 2018 (pp. 4-37 pdf 27), en ninguno de ellos se registra pago del mencionado “*transporte adicional*”, el que según lo dice la demandante, le era cancelado mensualmente, sin embargo, se quedó en una simple afirmación, pues el único pago efectuado en tema de transporte, fue el **auxilio legal de transporte**, el cual no es constitutivo de salario, de acuerdo con la Ley 15 de 1959 y solo en los meses de junio y julio de 2018 se le cancelaron dineros por “*taxis y buses*” y dada la denominación de ese reconocimiento y su evidente falta de habitualidad, por cuanto solo fueron suministrados en dos meses, permiten inferir que se trató de unos pagos que no iban dirigidos a incrementar el patrimonio de la trabajadora, sino para facilitar su transporte, lo que redundaría en el cumplimiento de sus funciones, lo cual descarta su naturaleza salarial, conforme con el artículo 128 del CST.

En cuanto el reproche del apelante tendiente a que debe aplicarse la sanción procesal del artículo 266 CGP para que se tengan por ciertos los hechos que se querían demostrar a través de la prueba documental que estaba en poder de la demandada la que solicitó y no fue allegada por la pasiva, le reclamó que acompañara todas las nóminas y documentos que acreditaran el pago del “*transporte adicional*” (p. 16 pdf 1), se advierte que tal pedimento es improcedente, en primer lugar, porque en materia procesal laboral existe norma propia, y si se ha hecho esa petición en la demanda y



el demandado no la acata, la consecuencia procesal es tener por no contestado el libelo, de acuerdo con el artículo 31, párrafo 1o., núm. 2 y párrafo 3 ib., de ahí la sin razón de su inconformidad, dado que en materia laboral, no aplica la misma ante la autonomía del estatuto procesal en este tema, recordando que se acude al CGP por reenvío del artículo 145 del Estatuto Procesal del Trabajo, no de manera alternativa, como lo pretende el apelante, incluso recuérdese que en el asunto se tuvo por no contestada la demanda por la entidad demandada, en esa medida no se abre paso la apelación en este aspecto

Elucidado lo anterior, se abordan el estudio de las horas extras y recargos que fueron pedidos en la demanda, y la jueza del conocimiento no fulminó condena por esos conceptos y el apelante aduce que hay lugar a los mismos.

En este punto la Corte Suprema de Justicia ha sostenido de manera pacífica de tiempo atrás que no es dable al Juez acudir a cálculos o suposiciones respecto el número probable de los mismos para impartir condena, la que procede únicamente cuando se acredite por quien reclama dichos pagos la real y efectiva prestación del servicio en los periodos exigidos por la Ley para la causación de las horas extras y recargos (CSJ SL1064-2018, CSJ SL1068-2021, CSJ SL1174-2022).

Para acreditar el mentado trabajo suplementario, la demandante aportó copia de unas anotaciones escritas a manos, realizadas en diferentes cuadernos con logo del Banco de Bogotá, ARL SURA, UNICOC, Primavera, Roche Diagnostics o sin contramarcas, o en tablas que carecen de logo de la pasiva o cualquier otro elemento distintivo que permita por lo menos inferir, de manera sumaria, que su autoría puede ser imputada a la accionada (pp. 70-97 pdf 1), lo que brilla por su ausencia.

En el hecho 18 de la demanda la demandante relata que *“también podía realizar la relación de los servicios prestados en días dominicales, festivos, horas extras y en jornada nocturna, lo cual realizaba en hojas independientes que eran conocidas por la empresa”* (p. 8 pdf 1), manifestación de la que se extrae que fue la trabajadora quien diligenció esa información que ahora pretende hacer valer contra la demandada, pasando por alto el principio universal de derecho de que *nadie puede fabricar su propia prueba*, a la vez que, segundo, aunado a que esas anotaciones manuscritas, no se pueden tener como aceptadas por la pasiva, dado que en ninguna de ellas obra constancia de su recibido o de su



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

aceptación, por ende, no se puede concluir ni que las conoció y mucho menos que las aceptó.

En consecuencia, como no quedó debidamente acreditado el trabajo en horas extras y recargos, sin lugar a dudas no había lugar a fulminar condenas por concepto de horas extras y recargos, más allá de los que fueron reconocidos por la misma demandada en las liquidaciones y desprendibles de nómina allegados a juicio por la misma pasiva.

Y a modo de insistencia, de haber estado las documentales que acreditaban ese trabajo suplementario en poder de la demandada, al no haberlos acompañado el camino era tener por no contestada la demanda, sin lugar a aplicar de manera extensiva el citado artículo 266 CGP, incluso las documentos arrimados, no provienen de la accionada, ni las aceptó, ni se acreditó que las conocía, como quedó visto, de tal manera que no había lugar a fulminar condena por los servicios que al decir de la demandante prestó en los tiempos y días allí señalados.

En esa medida acertó la juzgadora de instancia en no reconocer esos emolumentos laborales por concepto de auxilio de transporte, horas extras y recargos en las sumas reclamadas en la demanda, por lo que se confirmará la sentencia apelada en este asepcto.

Frente a la inconformidad del apoderado de la demandante, consistente en que la empresa accionada se limitó a pagar los aportes a seguridad social sobre el salario mínimo a pesar de que había reconocido, con los desprendibles de nómina que la empresa allegó al juicio, en los que había reconocido horas extras y recargos, debe decirse que no le asiste razón, ya que revisados los desprendibles de nómina, se evidencia que la accionada le canceló horas extras y recargos en los periodos de 2016-2, 2016-3, 2016-4, 2016-7, 2016-8, 2016-9, 2016-10, 2017-2, 2017-3, 2017-4, 2017-4, 2017-5, 2017-6, 2017-7, 2017-9, 2017-11, 2018-2, 2018-3, 2018-4 ,2018-5 y 2018-6 (pp. 4-37 pdf 27), periodos en los que el IBC reportado para el pago de aportes siempre fue superior al salario mínimo, pues se consideró el valor de horas extras y recargos, obviamente sin incluir el del auxilio de transporte, que como ya se dijo, no es constitutivo de salario (pp. 42-58 pdf 6).



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Ahora bien, en cuanto al pago de las prestaciones sociales se establece que fue liquidado sobre un valor superior al salario mínimo, pues si fueron incluidos los pagos que por horas extras y recargos por los periodos de 2016 a 2018 (pp. 12, 18, 25 pdf 27), además, si bien la liquidación final del contrato efectuada en 2019 se liquidó sobre el smlmv de ese año (pp. 34-35 pdf 6), a ello había lugar por el hecho de que la prima de servicios se liquidó únicamente por los 11 días de 2019 en que estuvo vigente el contrato y en los cuales no se generó el pago de horas extras, de otra parte, las vacaciones fueron liquidadas desde el 12 de enero de 2017 hasta la finalización del vínculo el 11 de enero de 2019, mientras que las cesantías se liquidaron por el periodos del 1º de enero de 2018 hasta la terminación del contrato, sin que en los últimos 6 meses hubiera existido pago de horas extras y recargos, ya que las últimas fueron reconocidas en junio de 2018, por ende, la compañía aplicó correctamente las normas del Código Sustantivo del Trabajo que ordenan liquidar considerando el salario variable solo cuando hay variación en los últimos 6 meses, que no era el caso de la accionante, lo que condujo a que en ese último periodo tuviera en cuenta el salario mínimo de 2019.

En consecuencia, ninguno de los reproches relativos a la inclusión de horas extras y recargos para la reliquidación de aportes, prestaciones sociales y vacaciones salen avantes.

No obstante lo anterior, advierte la Sala que el apoderado de la parte actora también reclamó dicha reliquidación por los periodos en que supuestamente no existía contrato de trabajo, en razón a las aparentes terminaciones de los contratos de trabajo a término fijo suscritos entre las partes, frente a lo cual le asiste razón, pues al declarar esta Sala la unidad de contrato desde enero de 2014 hasta enero de 2019, no existe motivo alguno para que la pasiva no hubiera considerado para la liquidación los cortos periodos de interrupción entre el 20 de diciembre de 2014 al 12 de enero de 2015 y del 20 de diciembre de 2015 al 11 de enero de 2016, para calcular el pago de dichos emolumentos.

Así las cosas, como en el presente asunto se tuvo por no contestada la demanda por la entidad demandada, no hay lugar, por sustracción de materia a tener en cuenta las excepciones de mérito que siempre deben ser alegadas por la pasiva, entre ellas la prescripción, por lo tanto, ninguno de los emolumentos a que haya lugar se encuentra afectado por el fenómeno extintivo.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Efectuados los cálculos correspondientes, se impartirá condena en contra de la demandada por los siguientes conceptos y sumas, los que serán liquidados conforme el salario base mínimo de 2015 y 2016 respectivamente:

Desde	Hasta	Salario	Aux transp.	Días	Cesantía	Intereses cesantía	Prima servicios	Vacaciones
20/12/2014	12/01/2015	644350	74000	23	45895	352	45895	20583
20/12/2015	11/01/2016	689455	77700	22	46882	344	46882	21067
<b>Total</b>					<b>92776</b>	<b>696</b>	<b>92776</b>	<b>41650</b>

Como quiera que se ordenara el pago de prestaciones sociales, se aborda el estudio de la indemnización por no consignación de cesantías y moratoria, rubros que fueron solicitados en el recurso de apelación en caso de existir valores adeudados a cargo de la pasiva.

La sanción por la falta de consignación del auxilio de cesantías a un fondo de cesantías está regulada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la que fue consagrada para castigar al empleador moroso que no cumple su deber legal a más tardar el 14 de febrero del año siguiente de consignar el auxilio a las cesantías; dicha sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo mientras esté vigente el contrato de trabajo.

Y el artículo 65 CST, reformado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, dispone que si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones sociales debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar, a título de indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Estas sanciones deben ser estudiadas en cada caso particular, dado que su imposición no es automática y así de antaño lo enseña nuestra máxima corporación de cierre, por lo tanto, no basta con demostrar la deuda por concepto de salarios y prestaciones sociales a cargo del empleador o falta de consignación completa o parcial de las cesantías (elemento objetivo), ya que en cada asunto concreto debe analizarse si el comportamiento moroso del empleador estuvo respaldado o no, en razones sólidas, serias y atendibles, con el fin de determinar su actuar de buena o mala fe (elemento subjetivo) (CSJ SL3614-2020; CSJ SL5288-2021, CSJ SL4311-2022).



En el presente asunto, si bien quedó demostrado que la demandada estaba equivocada al considerar que la relación laboral con la demandante lo fue mediante contratos de trabajo a término fijo, verificándose en este proceso que así no ocurrió, dado que en el interregno analizado en precedencia se estableció que el contrato durante ese interregno fue a término indefinido, sin que se advierte que dicha conducta haya revestido mala fe, en el sentido de desconocer el pago de las prestaciones sociales a favor de la demandante.

Por el contrario, los reproches relativos a que no fueron reconocidas horas extras, recargos o el factor salarial por transporte que conllevaría a la reliquidación de las prestaciones sociales, no se lograron acreditar y que por obvias razones no se tuvieron en cuenta por la empleadora al momento de calcular las prestaciones sociales y si bien se condena a la reliquidación, al haberse establecido en juicio que durante un interregno la relación laboral fue mediante contrato a término indefinido, tal circunstancia no conlleva fatalmente a considerar que no actuó de buena fe, pues solo hasta este proceso que se encontró probado por dicho periodo tal modalidad contractual, de tal suerte que no se encuentra un actuar en contra de la buena fe al haber creído aunque de forma equivocada, que los contratos culminaban en diciembre y se reanudaban en enero, al no haber considerado los cortos periodos del aparente rompimiento contractual, por lo que no es dable imponer condena por concepto de indemnización moratoria del artículo 675 del CST.

Inclusive, revisado el expediente, se advierte que la entidad accionada consignó el monto de la última liquidación a órdenes de la demandante, a través de un depósito judicial constituido al mes siguiente del rompimiento de la relación laboral (pp. 37 pdf 6), razones por las cuales su actuar se enmarca en la buena fe y en esa medida se absolverá del reconocimiento de las sanciones moratorias reclamadas.

Igual ocurre con la sanción consagrada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, dado que, si estaba convencida que los contratos culminaban en diciembre de cada anualidad, no había lugar a ser consignadas las cesantías en un fondo de cesantías, ya que debía pagarlas al finiquito del contrato en la liquidación final de prestaciones sociales.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Por último, como quiera que en el recurso de apelación se reclamó el pago de aportes a pensión y comoquiera que en los periodos del 20 de diciembre de 2014 al 12 de enero de 2015 y del 20 de diciembre de 2015 al 11 de enero de 2016, la pasiva no efectuó el pago de tales cotizaciones, al considerar que el contrato de trabajo no estaba vigente, procede impartir tal condena y como para dichos meses sí hubo afiliación de la trabajadora al Sistema General de Pensiones, se ordenara que su pago se haga sobre el salario mínimo de cada periodo, junto con los intereses de mora que liquide el operador de PILA, conforme con el artículo 23 de la Ley 100 de 1993.

**¿Desacertó la jueza a quo al considerar que la terminación del contrato de trabajo por el empleador fue conforme a derecho, al considerar que no existía estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud y que era válido alegar el vencimiento del plazo acordado?**

Se procede a resolver el tercer tema objeto de reproche del recurso de apelación, en el cual el apoderado de la parte actora cuestiona la decisión de la jueza a quo de absolver de las pretensiones relacionadas con la vulneración del fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud, a la par que en subsidio reclama que no era procedente aceptar que la pasiva pudiera dar por terminado el contrato de trabajo alegando el vencimiento del plazo.

Por cuestiones de método, principia la Sala a resolver la controversia relativa al presunto desconocimiento del fuero de estabilidad laboral reforzado por salud al momento de su desvinculación, siendo necesario analizar la naturaleza, objetivos y alcance de dicha figura.

Sobre la protección reforzada por problemas de salud o limitaciones del trabajador, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 señala que *“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 campo 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 Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”*.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

De otra parte, debe considerarse el lineamiento trazado recientemente por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL1152-2023, reiterado en las sentencias CSJ SL1154-2023, CSJ SL1181-2023, CSJ SL1738-2023, CSJ SL1728-2023, entre muchas otras, así como las normas internacionales, tales como el Programa de Acción Mundial para la Discapacidad de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Resolución No. 48/1996 de 20 de diciembre de 1993 emanada de ese mismo ente, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, aprobada en 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de 2006, así como las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Todo este plexo normativo plasma una visión global y holística del asunto objeto de estudio y, en palabras de la Corte: *“(…) tienen un impacto en el ámbito laboral y se orientan a precaver despidos discriminatorios fundados en una situación de discapacidad que pueda surgir cuando un trabajador con una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo, al interactuar con el entorno laboral vea obstaculizado el efectivo ejercicio de su labor en igualdad de condiciones que los demás”*.

La aplicación de la precitada protección supone el cumplimiento de ciertas pautas relacionadas con el grado de discapacidad o limitación y su impacto en el entorno laboral, pues esta no nace por el simple hecho de encontrarse el trabajador incapacitado temporalmente o sufrir unos padecimientos, por cuanto es preciso que sufra de una lesión(es) o patología(s) que disminuya(n) de forma palmaria y evidente su capacidad de trabajo y se erijan barreras que impidan un desempeño laboral en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Así mismo, el aludido artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra una restricción a la facultad del empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, en aquellos casos en que el trabajador sufra una limitación, en el sentido de que tiene que ser autorizado por el inspector del trabajo, pues de lo contrario el despido no producirá ningún efecto y se abre paso el reintegro del trabajador, tal y como se indicó en la sentencia CC C-531 de 2000 al declararse: *“Segundo. - Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”*.



Sobre los estados de salud que dan lugar a la protección reforzada, la jurisprudencia constitucional y laboral han considerado que se configura por la existencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas que limiten la capacidad laboral, o cuando la condición física genere un estado de debilidad manifiesta, lo que se extiende a las personas que demuestren que su estado de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Lo anterior fue ratificado en la sentencia CSJ SL1152-2023, que concluyó que la garantía de estabilidad laboral reforzada se configura cuando la *“deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo”* se suma *«la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás»* y que *«estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios”*, pero agregó que conforme al artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 se debe evidenciar la existencia de barreras, entendidas como *“cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad”*, que en términos de la norma pueden ser: *«a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad»; «b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas»; y «c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruados que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad”*, presupuestos que pueden ser acreditados por cualquier medio probatorio.

Es así como nuestro máximo organismo de cierre en la especialidad laboral, desde la sentencia CSJ SL1152-2023, ha considerado que al trabajador debe acreditar su discapacidad, demostrando que padece una deficiencia a mediano o largo plazo, que le impide el desarrollo de sus roles ocupacionales o le representa una desventaja en el medio donde presta sus servicios, situación conocida por su empleador o que es notoria al momento del retiro. Para la tarea de verificar los anteriores presupuestos, debe analizarse la deficiencia (factor humano) y cotejarla con el análisis del cargo del trabajador, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico (factor contextual) y la interacción entre los dos factores atrás mencionados.



Claro está, entiende este Tribunal, que para mejor proveer tales exámenes deben ser realizados por especialistas en materia de salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, medicina del trabajo o las especialidades afines, para que con ello se dé un mejor fundamento y respaldo científico a las inferencias y premisas bajo estudio de los juzgadores.

En cuanto el dictamen pericial de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional como prueba para demostrar la discapacidad, la novedosa posición jurisprudencial no la descarta, ni le resta importancia, por cuanto se limita a indicar que no es concluyente, ni definitiva, siendo relevante considerar que la misma Corte desde la sentencia CSJ SL572-2021 había señalado *“(...) en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto 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”*.

Siguiendo dichos derroteros, este Tribunal ha considerado que la simple existencia de una enfermedad o el hecho de que el trabajador esté incapacitado al momento de la terminación del contrato, o un mero detrimento en sus condiciones de salud, o que haya sufrido un accidente de trabajo o padezca una enfermedad, no son razones suficientes para concluir que es titular de la protección reforzada, entendimiento que fue ratificado en la sentencia CSJ SL1152-2023, en donde asentó nuestro organismo de cierre enseña que *“el artículo 26 no aplica para personas que sufran contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales transitorias o de corta duración, pues la protección es para deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás”*.

En todo caso, cada asunto debe ser analizado de manera particular y según los elementos de prueba que aparezcan en el expediente, advirtiendo que en este campo hay que cerrar el paso, en lo posible, a un exagerado subjetivismo judicial y por ello se ha considerado que la determinación de si un trabajador se encuentra en la referida situación debe basarse fundamentalmente en criterios objetivos y constatables, definidos, en lo posible, por personal especializado en la materia, pero si no existen tales valoraciones, hay que decidir, tomando en cuenta los elementos relevantes de la enfermedad o padecimientos y su incidencia en la labor desempeñada y en el propio



discurrir existencial del afectado, teniendo como marco de referencia, de todas maneras, los dictámenes y opiniones de los profesionales en el campo respectivo.

Aunado a lo anterior, debe agregarse que la Corte en la sentencia CSJ SL1410-2023, indicó que *“los ajustes razonables para la adaptación del trabajador no persiguen normalizar la situación de este último, como si la necesidad de protección no existiera o desapareciera. Es decir, el propósito de la normativa comentada es lograr la integración y adaptación del trabajador discapacitado, en procura de preservar su valor y vigencia en el ámbito social y laboral, aportando herramientas para alcanzar un pleno estado de resiliencia”*, esto por cuanto el artículo 1º de la Convención sobre los Derechos de las Personas en Situación de Discapacidad deja en claro que, lo que se busca, es remover los obstáculos para permitir la *“participación plena y efectiva en la sociedad”* de las personas discapacitadas a través de *“medidas de integración social”* y por esta razón, el inciso 4 del artículo 2 ib. contempla la posibilidad de mitigar esas barreras mediante la implementación de ajustes razonables por parte del empleador con el propósito de *“garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”*, así como lograr *“la integración al trabajo regular y libre (artículo 27 de la convención), en iguales condiciones que las demás”*; y en ese orden, coligió la Corte, que *“mal puede afirmarse que las medidas implementadas por el empleador, con el objetivo de integrar a su trabajador discapacitado al aparato productivo de la empresa, persiguen eliminar, ocultar u obviar la protección a que tiene derecho la persona en condición de discapacidad”*, esto porque el andamiaje normativo que regula la protección de personas en condiciones de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación al esquema empresarial y productivo de la sociedad y, con ello, a la materialización de la protección y no a su eliminación, por lo cual se concluyó en la citada providencia que:

*“(…) va en contra de la finalidad de la garantía pensar que una vez reubicado y con funciones adaptadas a su condición de salud, el trabajador ya no necesita la protección, o esta desaparece o se diluye, bajo el entendido de que no presenta dificultades para cumplir las funciones asignadas, siendo que esto es el propósito final de la normativa en comento. Desde luego, de lo que se trata es de eliminar todas las formas de discriminación contra la discapacidad, garantizando así la integración de la persona al aparato productivo, a fin de que continúe siendo y sintiéndose útil dentro de la sociedad.*

*Es por eso que, como lo ha explicado la Corte, la protección comentada se concibe como una «garantía de estabilidad» que si bien no es absoluta, como mínimo, comporta la responsabilidad del empleador de efectuar los ajustes razonables y mantener al trabajador en el empleo «hasta cuando la discapacidad laboral le permita (…) prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa» (CSJ SL12998-2017, reiterado en CSJ SL497-2021); o, vale aclararlo, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, como se explicó en el precedente transcrito líneas atrás.*

*Así las cosas, (...), el finiquito del contrato de trabajo no podía valorarse desde la perspectiva tradicional o común a cualquier relación laboral, al margen del marco legal y convencional estatuido en materia de protección a las personas con discapacidad. Ello, sería tanto como afirmar que, superada la situación concreta de un trabajador discapacitado, por vía de la*



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

*implementación de medidas o ajustes razonables efectuados por el empleador, el despido del primero ya no se presumiría discriminatorio, mientras que el segundo quedaría relevado de acreditar que actuó bajo la cobertura de una causa objetiva o justa, vaciando de contenido la garantía de estabilidad invocada (...)*"

Con base en las anteriores directrices, presupuestos normativos y jurisprudenciales, se tiene que en el presente asunto la actora alega que sufría graves afectaciones de salud y que las mismas eran conocidas por su empleador, quien adrede buscó la manera de terminar el contrato de trabajo en razón a las enfermedades de la demandante, bajo la apariencia de una terminación por justa causa.

En el *sub lite* la jueza a quo absolvió de las pretensiones relativas al reintegro y pago de la indemnización de la Ley 361 de 1997, bajo el argumento que al momento de la terminación del contrato la trabajadora no estaba incapacitada, no había sido calificada, no tenía recomendaciones, ni restricciones médicas y podía realizar con normalidad su labor.

Revisado el expediente, llama la atención que los desprendibles de nómina de febrero de 2016 a diciembre de 2018, únicamente relacionan el pago del auxilio de incapacidad para los siguientes periodos (pp. 22, 28, 32 pdf 27: **1**) 2 días de incapacidad en octubre de 2017, **2**) 1 día de incapacidad en marzo de 2018, **3**) 2 días de incapacidad en agosto de 2018.

Entonces se verifica que en un periodo de aproximadamente 3 años, la demandante solo fue incapacitada 5 días, de lo cual se puede inferir que contrario a lo manifestado por el apoderado de la parte actora, su estado de salud no le impidió ni dificultó sustancialmente el desarrollo de su rol laboral, lo cual concuerda con el dicho del representante legal de la pasiva, quien no solo no confesó durante su interrogatorio que la actora padeciera afectaciones de salud que se erigieran como barreras para el desarrollo, en condiciones de normalidad, de sus responsabilidades y tareas, sino que afirmó todo lo contrario, al señalar que ni la trabajadora, ni los supervisores de la accionada, ni la empresa cliente donde la accionante cumplía su actividad como operadora de aseo, reportaron alguna novedad relativa a dificultades de salud de la promotora del litigio que afectarían su desempeño laboral.

De otra parte, en la demanda se allegó copia de la respuesta que Salud Total EPS brindó el 4 de agosto de 2016 a la actora y su empleador, indicando que no era posible para la EPS brindar recomendaciones laborales, por tratarse de un asunto a cargo del



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

empleador, pero sin que en esa documental se mencione, describa o exprese algún estado particular de la demandante, por lo cual no es útil para acreditar la limitación funcional de la trabajadora por cuestiones de salud (pp. 38-39 pdf 1).

En cuanto a las órdenes de consulta por especialista de ortopedia y traumatología del 30 de julio de 2018 y del 27 de noviembre de 2018, con coloproctología del 9 de noviembre de 2018 (pp. 40-42 pdf 1), en nada demuestran un estado de debilidad o la imposibilidad para continuar el normal desarrollo del rol laboral a largo plazo, pues se tratan de meras ordenes de valoraciones.

Respecto la historia clínica del 27 de noviembre de 2018, en donde se indica que la paciente sufre dolor de hombro derecho por sobrecarga laboral, tendinitis del bíceps con dolor repetitivo, en donde se formulan recomendaciones laborales de no levantar objetos pesados de más de 3 kg, no hacer actividades repetitivas de hombros, ni limpiar ventanas ni exprimir trapeadores y hacer pausas activas haya derivado en una imposibilidad absoluta para la continuidad del rol laboral de la actora, de quien se repite no hubo ninguna incapacidad para noviembre y diciembre de 2018 o enero de 2019, además, si bien se aporta la historia clínica, no se acredita que el empleador hubiera sido notificado de tales situaciones (p. 43 pdf 1).

Finalmente, si bien se aportó copia de las historia clínicas, atenciones, ordenes de tecnologías en salud y medicamentos, así como los planes de manejo y procedimiento instaurados a favor de la demandante por parte de la EPS (pdf 21), la mayoría de dichas documentales refieren a sucesos acontecidos con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo el 11 de enero de 2019, sin que exista motivo para que deba resolverse sobre la pretensión de reintegro frente a una finalización ocurrida en 2019 considerando hechos posteriores al finiquito de la relación laboral, por cuanto ello implicaría juzgar la conducta del empleador con base en situaciones fácticas que se configuraron mucho tiempo después.

Por lo analizado, considera la Sala que en el presente asunto no se satisfacen los presupuestos que normativamente y jurisprudencialmente se han fijado como criterios que deben reunirse para activar la estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud, razón por la cual se rechazan las suplicas del apelante tendientes a que se declare dicha protección a favor de la demandante.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

Como quiera que no se accederá a la protección foral, procede la Sala a analizar la pretensión subsidiaria, que se centra en cuestionar los motivos alegados por la pasiva para dar por terminado el contrato de trabajo alegando el vencimiento del plazo, advirtiendo desde ya que le asiste razón en tal suplica al apelante, pues como ya se estudió, hay mérito para declarar que entre las partes existió un único contrato de trabajo a término fijo, por ende, no era dable que la empresa alegara el vencimiento del plazo como causa para dar por finalizado el vínculo laboral entre las partes (p. 33 pdf 6), pues tal posibilidad está reservada exclusivamente a los contratos de trabajo a término fijo, que no es el caso bajo estudio. En consecuencia, se condenará al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 CST, cuya cuantía asciende a \$3.034.892, conforme las operaciones aritméticas del caso:

Indemnización por despido contrato trabajo término indefinido							
Año	Desde	Hasta	Días	Salario	Salario diario	Días indemnización	Valor
1	13/01/2014	12/01/2015	360	828116	27604	30	828116
2	13/01/2015	12/01/2016	360	828116	27604	20	552077
3	13/01/2016	12/01/2017	360	828116	27604	20	552077
4	13/01/2017	12/01/2018	360	828116	27604	20	552077
5	13/01/2018	11/01/2019	359	828116	27604	19,9	550544
<b>Total</b>							<b>\$3.034.892</b>

Así quedan resueltos todos los puntos objeto del recurso de apelación formulado por el apoderado de la parte demandada.

### Cuestión final

Como quiera que únicamente se impartirá condena por prestaciones sociales, vacaciones e indemnización por despido, a pesar de que no fue solicitado, la Sala ordenará que el pago de dichos emolumentos sea indexado, tomando como IPC inicial el de enero de 2019 y como IPC final el de mes en que sean cancelados, para efectos de corregir la depreciación monetaria de dicha suma.

Lo anterior acogiendo el criterio jurisprudencial adoptado por nuestra corporación de cierre, quien manifestó *“Por lo visto, a partir de esta sentencia la Sala fija un nuevo criterio, para establecer que el juez tiene la facultad de imponer la indexación de las condenas de manera oficiosa y, en tal sentido, recoge la tesis que hasta ahora sostenía, según la cual tal corrección monetaria únicamente procedía a petición de parte, postura que se encuentra entre muchas otras, en sentencias CSJ SL, 17 jun. 2005, rad. 24291, CSJ SL, 14 nov. 2006, rad. 26522, CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 41471, CSJ SL, 6 feb. 2013, rad. 42973, CSJ SL13920-2014, CSJ SL16405-2014, CSJ SL9518-2015, CSJ SL3199-2017 y CSJ SL3821-2020”*.



Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

**Costas.** Sin costas en segunda instancia, ante la prosperidad parcial del recurso de apelación de la demandante. Las costas de primera instancia quedan a cargo exclusivamente de la demandada en un 50% las cuales deberán ser tasadas por la jueza a quo.

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

### **Resuelve:**

**Primero: revocar parcialmente** el numeral primero de la sentencia apelada, para en su lugar **declarar** que, entre la demandante Lilia Gladys Martínez Bermúdez, identificada con CC 35.475.717, en calidad de trabajadora y la entidad demandada Limpieza General Casablanca Ltda., identificada con Nit 800.121.759, como empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido, vigente del 13 de enero de 2014 al 11 de enero de 2019, el cual finalizó el empleador sin justa causa. En consecuencia, **condenar** a la accionada a pagar a favor de la demandante las siguientes sumas y conceptos: **a)** \$92.776 por cesantías, **b)** \$696 por intereses a la cesantía, **c)** \$92.776 por prima de servicios, **d)** \$41.650 por vacaciones, **e)** \$3.034.892 por indemnización por despido; las precitadas sumas deberán ser indexadas, tomando como IPC inicial el de enero de 2019 y como IPC final el del mes en que sean canceladas. De otra parte, se **condena** al pago de los aportes a pensión, liquidados sobre 1 smlmv, causados entre el 20 de diciembre de 2014 al 12 de enero de 2015 y del 20 de diciembre de 2015 al 11 de enero de 2016, junto con los intereses moratorios que sean cobrados por el operador de PILA conforme el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, pago que deberá cumplir el artículo 3.2.1.5 del Decreto 780 de 2016 en lo relativo a la aproximación de valores del IBC. Los demás apartes del precitado numeral se mantienen incólumes.

**Segundo: Sin costas** en segunda instancia ante la prosperidad parcial del recurso de apelación. **Costas** de primera instancia a cargo exclusivamente de la demandada en un 50% y deberán ser tasadas por la jueza a quo.



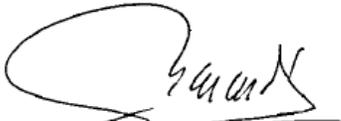
Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca  
Republica de Colombia

**Tercero:** Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaria proceda de conformidad.

**Notifíquese y cúmplase,**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada

  
**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado