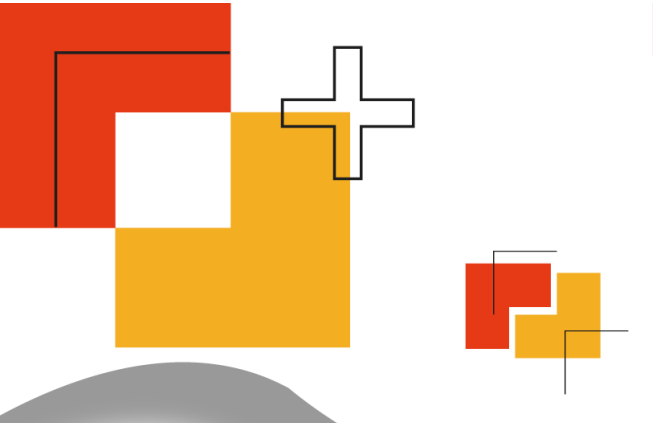




Boletín de Jurisprudencia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
PEREIRA
SALA LABORAL

Marzo de 2025

A continuación, se presentan algunos extractos de las providencias de interés emitidas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira. En la parte inferior de cada extracto, encontrará la identificación de la providencia y el número de radicación, que incluye un vínculo para consultar el texto completo en el micrositio [web del Tribunal](https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-pereira/providencias-de-nuestras-salas)¹.

Relatoría
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira
Contacto: Reltsper@cendoj.ramajudicial.gov.co

¹ <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-pereira/providencias-de-nuestras-salas>

ACCIONES CONSTITUCIONALES.

1. Se revoca la sentencia de primera instancia que declaró improcedente la acción de tutela promovida en contra de la Fiduprevisora S.A., con la que se pretendía obtener el reintegro de gastos médicos. La valoración de primera instancia fundó la improcedencia en el carácter económico de la pretensión, y en ausencia de hechos que permitieran su reconocimiento excepcional vía tutela.

El **Problema jurídico** reside en definir si es la acción de tutela un mecanismo idóneo para lograr el reembolso de los gastos por viáticos en que incurre un afiliado al Sistema de Salud, cuando el tratamiento médico ordenado se realiza a través de una institución prestadora de servicio de salud contratada por la EPS en una ciudad diferente a la que reside el afiliado.

Tesis: “... la Corte Constitucional, ha reconocido que hay circunstancias especiales que ameritan la intervención del juez constitucional de manera excepcional, más aún cuando se vea conculcado el derecho fundamental al mínimo vital.

... Como se explica en la sentencia T-513 de 2017 la tutela procede para obtener el reembolso de dinero pagado por servicios de salud no suministrados por las EPS, en los siguientes casos: (i) Cuando los mecanismos judiciales consagrados para ello no son idóneos; (ii) Cuando se niegue la prestación de un servicio de salud incluido en el Plan Obligatorio de Salud, sin justificación legal; (iii) Cuando dicho servicio haya sido ordenado por médico tratante adscrito a la EPS encargada de garantizar su prestación.”



Boletín de Jurisprudencia

Sentencia del 14 de marzo de 2025.

Radicación: [66001310500420251001801](#)

2. Se acepta el desistimiento de la impugnación de un fallo de tutela. La valoración sobre la procedencia del desistimiento se da en el marco de la postura asumida por la Corte Constitucional.

Tesis: “... En el trámite de la acción de tutela, se admite el desistimiento dependiendo de la etapa en la que se encuentre el proceso y de la naturaleza y de la importancia de los derechos discutidos. En efecto, por regla general, el actor puede desistir de la tutela durante el trámite de las instancias, siempre y cuando no se trate de una acción que busque proteger los derechos de un grupo de personas o un asunto de interés general.”

Sentencia del 10 de marzo de 2025.

Radicación: [66001310500120251001601](#)

3. Se modifica (para negar) la sentencia de primera instancia que declaró la improcedencia del amparo constitucional, a través del cual se buscó la inclusión de la accionante en un programa de protección estatal para el adulto mayor. La improcedencia declarada por el A-quo se sustentó en el no agotamiento del procedimiento administrativo, y en la incompetencia del Juez de tutela para administrar recursos públicos destinados al gasto social.

Boletín de Jurisprudencia

El **Problema jurídico** reside en definir si se afectan los derechos fundamentales de la accionante al no ser incluida en el programa de Renta Ciudadana.

Tesis: “... .. La jurisprudencia constitucional ha establecido que el principio de igualdad constitucional, consagrado de manera expresa en el artículo 13 de la Carta, impone la obligación a todas las autoridades del Estado de proteger y suministrar el mismo trato a las personas sin distingo de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; sin embargo, el ejercicio de tal garantía no implica la prohibición expresa de que puedan establecerse diferencias. En efecto, el principio de igualdad constitucional no excluye el trato diferenciado, por lo tanto, la igualdad en sí concebida no se traduce en la obligación automática del legislador de asignar a todos los asociados idéntico tratamiento jurídico, porque no todos ellos se encuentran colocados dentro de similares situaciones fácticas ni en iguales condiciones personales.

Pero, además, ninguna prueba obra en el plenario que demuestre la difícil situación económica que atraviesa el hogar de la demandante, pues con el libelo inicial solo fue aportada la respuesta brindada por la entidad accionada a la solicitud de acceso a la ayuda monetaria, debiendo incluso la juez de la causa requerir que fuera aportado el documento en el que se certifica la discapacidad de la tutelante.”

Sentencia del 18 de marzo de 2025.

Radicación: [66001310500520251000901](#)



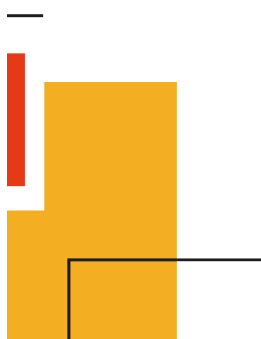
AUTOS.

1. Se revoca auto emitido en el marco de un proceso ordinario laboral, a través del cual no se accedió a tener como pruebas algunas piezas documentales aportadas por la demandante en la audiencia del art. 77 del CPTSS.

El **Problema jurídico** reside en definir si deben tenerse como pruebas los documentos aportados por la recurrente, a pesar de haberlos anexado con posterioridad al término con que contaba para dar respuesta a la demanda.

Tesis: “... *Puesto que la finalidad primordial de las leyes labores es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (Art. 1º del C.S.T.), tal propósito demanda de los actores y árbitros de dichas relaciones, en este caso del juez laboral: 1) que impida la adopción de veredictos injustos, 2) que procure el esclarecimiento de los hechos alegados, 3) que garantice la especial protección del trabajo, en la forma prevista en la constitución nacional y las leyes (Art. 9 ídem) y 4) que impida el desconocimiento de los derechos mínimos y garantías consagradas en favor de los trabajadores (Art. 13 ibídem).*

... Para realización de la justicia, el juez laboral está investido de la potestad de ordenar todas las pruebas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos, facultad que se extiende también al juez de 2ª instancia. ... el decreto oficioso de pruebas no depende de la actividad de las partes, ni pretende subsanar la negligencia de una de ellas. Las pruebas de oficio no son ni un premio ni una sanción para ninguna de las partes; son un instrumento para hacer efectivo varios principios y derechos constitucionales, entre otros, el de hacer prevalecer lo sustancial sobre lo meramente formal, el del respeto a la dignidad



Boletín de Jurisprudencia

humana y el de acceso a la administración de justicia.”

Auto del 18 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500320210002401](#)

2. Se confirma auto emitido en el marco de un proceso ordinario laboral, a través del cual se rechazó la reforma de la demanda por extemporánea.

El **Problema jurídico** reside en definir si le asiste razón al demandante en cuanto afirma a que en este asunto en particular la reforma a la demanda radicada fue presentada en término, conforme lo establecido en el artículo 28 CPLSS.

Tesis: “... .. en materia laboral, el artículo 28 del CPTSS regula puntualmente el plazo para presentar la REFORMA A LA DEMANDA, señalando que “la demanda podrá ser reformada por una sola vez, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del término de traslado de la inicial o de la de reconvención, si fuere el caso”.

... Significa lo anterior, que el término de cinco (5) días otorgado para la reforma de la demanda corre a partir del día siguiente al vencimiento del término de traslado que tenía el demandado para contestar la demanda, independientemente si se presenta o no contestación, o si ésta se admite o inadmite por parte del juez de conocimiento.

... Sin embargo, cuando existen varios demandados, se entiende que dicho término empieza a correr una vez venzan los diez (10) días concedidos al último demandado notificado y, como quiera que al estar dispuesto el traslado por la misma Ley, no requiere auto que lo ordene, ni constancia en el expediente.”



Boletín de Jurisprudencia

Auto del 11 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500420240020901](#)

3. Se confirma auto proferido en el marco de un proceso ejecutivo laboral, a través del cual declaró no probada la excepción previa de falta de integración de litisconsorte necesario.

El **Problema jurídico** reside en definir si se encuentran reunidos los requisitos necesarios para decidir la excepción de prescripción de manera previa. El a quo consideró que, frente a la excepción de falta de integración del litis consorte necesario, la accionante fue quien la calificó desde el libelo inicial como una simple intermediaria dentro de la relación laboral que solicita se declare entre aquella y Emtelco S.A. En ese sentido, que esa calidad de simple intermediaria no tiene la connotación de integrante obligatoria o necesaria para el desarrollo del proceso, ya que no es indispensable su vinculación

Tesis: “... El artículo 61 del C.G.P. dispone que los litisconsortes necesarios son aquellos indispensables para resolver el asunto en controversia, en la medida que la cuestión litigiosa debe resolverse de manera uniforme para todos, ya por versar el proceso sobre relaciones o actos jurídicos que por su naturaleza o disposición legal no fuere posible hacerlo, sin que concurren los sujetos de tales relaciones o de quienes intervinieron en dichos actos.

... Sobre este punto, la Sala de Casación laboral en reciente decisión SL1717 de 2024 apuntó que: “(...), el litisconsorcio debe tenerse por necesario cuando no fuere posible dictarse la sentencia si no es en presencia de todos quienes conforman la relación jurídica sustancial controvertida en el proceso, pues de resultar excluido alguno o algunos de quienes debieran quedar afectados por ella, ésta no estaría llamada a

Boletín de Jurisprudencia

lograr su eficacia, con lo cual no adquirirá las características de inmutabilidad y definitividad propias a su firmeza, dado que frente a aquél o aquéllos no contará con oponibilidad alguna”.

... Litis consorte necesario que existirá, a voces del órgano de cierre, cuando se pretenda la solidaridad entre los demandados –empleador y deudor solidario- (véanse las sentencias proferidas el 12 septiembre 2006, rad 25323; 28 abril 2009, SL, 3 mayo 2011, rad. 38077, SL11734-2014); pues en todo caso, es la parte actora quien decide a quién vincula como contradictor; que lo podrá hacer solo con su empleador, o con este y el beneficiario de la obra, para que cualquiera de ellos sea quien responda por el cubrimiento de sus derechos laborales.”

Auto del 13 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500320230001202](#)

SENTENCIAS SEGURIDAD SOCIAL.

1. Se revoca la sentencia de primera instancia, proferida en el marco de un proceso ordinario laboral, a través de la cual se negó el reconocimiento de una pensión de sobrevivientes al advertir como no acreditada la convivencia mínima de cinco años.

El **Problema jurídico** reside en definir si la demandante acredita los requisitos legales y jurisprudenciales para ser beneficiaria de la prestación de sobrevivencia en calidad de cónyuge supérstite; y en caso afirmativo, revisar si hay lugar a imponer condena por concepto de retroactivo pensional, intereses moratorios y costas procesales.



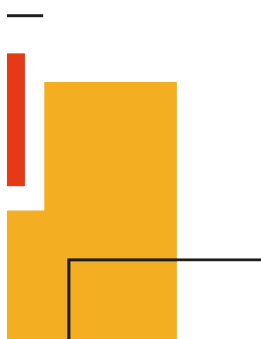
Boletín de Jurisprudencia

Tesis: “... la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a partir de la sentencia SL2010-2019 -05 de junio de 2019- ha consolidado una línea jurisprudencial clara en la que determinó que la ausencia de convivencia se justifica jurídicamente como un ejercicio legítimo de conservación y protección cuando quien pretende la pensión de sobrevivientes se separó de cuerpos de su cónyuge y, por tanto, no convivía con él, debido a los malos tratos y la violencia a la que fue sometida

... Más recientemente, en sentencia SL1130-2022, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia determinó que la valoración de los motivos que llevan a la separación debía tenerse en cuenta no solo en los casos en que el matrimonio continuó vigente, sino aquellos en los que el divorcio se debió precisamente a la violencia de género al que fue sometida la reclamante e, incluso ante compañeros permanentes al estimar que “el presupuesto de convivencia exigido legalmente no se puede desechar por la ausencia de cohabitación física del cónyuge o de los compañeros permanentes cuando el presunto(a) beneficiario(a) ha sido sometido a maltrato físico, psicológico y a cualquier tipo de violencia, pues (...) sería un absoluto contrasentido y violatorio de todo rozamiento lógico y humano, exigirle a quien es sujeto de vejámenes contra su integridad física y moral, someterse a una continua tortura, con el único objeto de obtener el reconocimiento de un derecho prestacional, pues ello resulta una intelección aislada, exegética e inversa a los principios constitucionales y legales que gobiernan la garantía fundamental de la seguridad social.”

Sentencia del 22 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500520170047201](#)



Boletín de Jurisprudencia

2. Se modifica la sentencia de primera instancia, proferida en el marco de un proceso ordinario laboral, a través de la cual se ordenó a una AFP a indemnizar los perjuicios causados a la demandante, al haber incumplido el deber de información en el procedimiento de traslado de régimen pensional.

Los **Problemas jurídicos** definidos por la Sala Especializada residen en definir (1) si se cumplió con el deber de información de manera previa al traslado del régimen pensional; y en caso de negativo, (2) si se acreditan los perjuicios y si la AFP debe repararlos.

Tesis: “... La Corte Suprema de Justicia entre otras, en la sentencia SL3181-2024, ha recordado que la ineficacia del traslado al RAIS supone el incumplimiento de un requisito formal para la validez del acto y trae como consecuencia que este no produzca efectos y las cosas vuelvan a su estado anterior; mientras que la indemnización de perjuicios que pueda alegar un pensionado parte del supuesto contrario, ya que supone la validez del acto de reconocimiento pensional y, por tanto, del traslado de régimen, se exige la existencia de un perjuicio y de la responsabilidad de quien lo causa; situaciones que deben ser debidamente demostradas de manera independiente, a través de las cargas probatorias, estática o dinámica, correspondientes.”

Sentencia del 25 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500420210020702](#)



Boletín de Jurisprudencia

3. Se confirma la sentencia de primera instancia, proferida en el marco de un proceso ordinario laboral, a través de la cual se reconoció el derecho a una pensión de sobreviviente, teniendo como beneficiaria a la hermana inválida de la causante. La decisión del A-quo se fundó sostuvo que en el proceso no había quedado acreditado la existencia de potenciales beneficiarios con mejor derecho que el de una hermana inválida, razón por la que era procedente analizar el derecho en cabeza de la demandante.

Los **Problemas jurídicos** definidos por la Sala Especializada residen en definir (1) si se encuentra demostrado que la demandante dependía económicamente de la causante; y si (2) hay lugar a absolver a la entidad demandada.

Tesis: “... .. Establecen los literales e) de los artículos 47 y 74 de la Ley 100 de 1993 que “A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente, padres e hijos con derecho, serán beneficiarios los hermanos inválidos del causante si dependían económicamente de éste.”; siendo del caso referir que la Corte Constitucional en sentencia C-066 de 2016 declaró exequible la expresión **si dependían económicamente de éste.**”

Sentencia del 27 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500220190045201](#)

4. Se confirma sentencia de primera instancia, proferida en el marco de un proceso ordinario laboral, a través de la cual se negó el reconocimiento y pago de un retroactivo por pensión de invalidez. El A-quo sostuvo que conforme a la jurisprudencia actual el retroactivo de invalidez solo se puede reconocer a partir del último subsidio por incapacidad, pues este es incompatible con la mesada pensional.

Boletín de Jurisprudencia

El **Problema jurídico** se contrae en determinar el momento en que se causó el retroactivo pensional al que tenía derecho el demandante.

Tesis: “... El inciso final del artículo 40 de la Ley 100 de 1993 prescribió que la pensión de invalidez se reconocerá a solicitud de la parte interesada y **comenzará a pagarse en forma retroactiva desde la fecha en que se produzca tal estado**. No obstante, su pago se condiciona al descuento de pagos por incapacidad temporal, en virtud de la imposibilidad de recibir prestaciones sociales que cubran el mismo evento.

... la alta corporación rectificó su postura en decisión SL5170/2021 y que se ha mantenido, entre otras, en las decisiones SL3913/2022 y la SL4299/2022, en la que explicó que cuando existe un reconocimiento de subsidios por incapacidades continuas o discontinuas con posterioridad a la estructuración, entonces, el retroactivo pensional solo podía reconocerse a partir del momento en que expirara el derecho a la última incapacidad.”

Sentencia del 27 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500520230004401](#)

SENTENCIAS CONTRATOS.

1. Se revoca parcialmente la sentencia de primera instancia, proferida en el marco de un proceso ordinario laboral, a través de la cual se declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, se declaró ineficaz el despido del trabajador, y se ordenó su reintegro con pago de salarios y prestaciones sociales. El A-quo consideró que, al presentarse el despido, el trabajador se encontraba en una situación de discapacidad



Boletín de Jurisprudencia

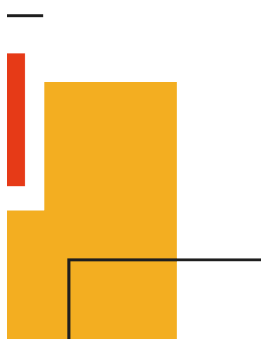
conocida por el empleador, y que la terminación no se fundó en una justa causa que diera lugar a la terminación del contrato a suscrito por las partes.

El **Problema jurídico** se contrae en determinar el hito final de la relación laboral que ató a las partes en contienda, y si para ese momento el trabajador gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada por su estado de salud.

Tesis: “... Aplicado el precedente anterior al caso en cuestión, se observa que la situación clínica del paciente era tan grave que le impedía desempeñar la labor de guarda de seguridad para la cual había sido contratado. No solo padecía de diabetes mellitus insulino-requiere con complicaciones, sino que también presentaba limitaciones físicas, como restricción en la movilidad del hombro derecho, un trastorno en la postura de la marcha y trastornos psiquiátricos, incluidos episodios de ideas suicidas.

Estos factores llevan a concluir que, a partir de la calificación de pérdida de capacidad laboral, las deficiencias del paciente eran tan graves que resultaban incompatibles con el cargo de seguridad para el cual fue contratado, al punto que, en la calificación de pérdida de capacidad laboral, se le otorgó un porcentaje del 15% en el rol laboral, que de acuerdo con el Decreto 1507 de 2014 deriva en una reubicación definitiva.

Puestas de este modo las cosas, resulta necesario revocar el reintegro concedido en primera instancia. Esto se debe a que, una vez obtenido el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, se constató que, tal como aceptó el propio demandante, su situación médica era tan grave que recibió autorización de su empleador para ausentarse del lugar de trabajo. Lo que confirma que, los padecimientos clínicos del



Boletín de Jurisprudencia

gestor de la litis son incompatibles con los cargos disponibles en la sociedad demandada, lo que, a su vez, impide su reubicación.

Sin embargo, no puede olvidarse que el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía que, según regla de decisión establecida por la Corte Suprema de Justicia, genera, en favor del afectado con el despido injusto y sin autorización de la oficina del Trabajo, como ocurrió en el presente caso, además de la ineficacia del acto, la orden de reintegro cuando es procedente, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten al trabajador, entre ellos la indemnización de 180 días de salario, conforme regla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.”

Sentencia del 18 de marzo de 2025

Radicación: [66170310500120210000501](#)

2. Se confirma la sentencia de primera instancia, proferida en el marco de un proceso especial de levantamiento de fuero sindical, a través de la cual se autorizó el levantamiento del Fuero Sindical de un empleado que ostenta la calidad de miembro y secretario General de la Asociación Sindical de Empleados Bancarios del Sector Financiero Colombiano “**ASEFINCO**”; con el consecuente permiso para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa según el numeral 6 del literal A) de los artículos 62 y 63 del CST.

Los **Problemas jurídicos** planteados por la sala corresponden a los siguientes: (1) *Establecer si frente al bajo rendimiento reportado respecto de la trabajadora, se debió cumplir con el procedimiento del decreto 1072/2015, para concluir como configurada la justa causa en tal aspecto. De no ser aplicable el citado procedimiento, establecer si se*



Boletín de Jurisprudencia

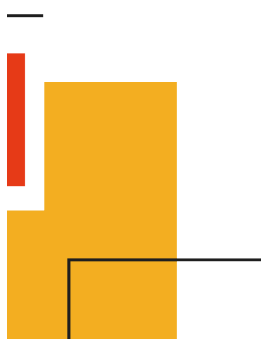
encuentra probada la causal invocada en tal sentido; y (2) determinar si en este caso es dable tener como atenuante las condiciones personales y de salud invocadas por la trabajadora frente al incumplimiento del modelo híbrido y de los horarios de trabajo. De acuerdo a ello, establecer si hay razones suficientes para autorizar el despido de la trabajadora, por justas causas.

Tesis: “... .. Es de resaltar que la jurisprudencia ha sido pacífica en precisar que corresponde al empleador acreditar la existencia de la justa causa, debiendo en todo caso concurrir la comunicación indicando los motivos y razones concretas para finalizar el vínculo laboral, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; que los hechos se enmarquen en alguna de las causales previstas en el CST, el contrato de trabajo o en los reglamentos; en la existencia de un procedimiento previo al despido, en caso de que se hubiese pactado entre las partes y, la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos.

... En torno a las justas causas, el artículo 62 CST, literal A), señala que el contrato laboral puede terminarse por justa causa por parte del empleador, entre otras por “6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Sentencia del 26 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500320250000101](#)



Boletín de Jurisprudencia

3. Se modifica la sentencia de primera instancia, proferida en el marco de un proceso ordinario laboral, a través de la cual se declaró la existencia de una relación laboral regida por dos contratos de trabajo, el primero por duración de la obra o labor determinada, y el segundo a término indefinido. En torno al pago de las prestaciones económicas que se generaron al interior de los dos contratos de trabajo, determinó que a pesar de que en el plenario existan dos paz y salvos firmados por el demandante con los que supuestamente la entidad empleadora canceló los créditos laborales, lo cierto es que no se cumplió con la carga probatoria consistente en demostrar el pago efectivo de esas sumas de dinero, motivo por el que se condenó a reconocer y pagar las prestaciones sociales y vacaciones generadas en cada uno de los contratos de trabajo.

Los problemas jurídicos planteados por la Sala Laboral son los siguientes: “1. *¿Es dable otorgarles valor probatorio a las manifestaciones plasmadas en las actas de conciliación fallidas?* 2. *¿Cuál fue la modalidad que rigió el segundo contrato de trabajo que existió entre el señor Estiven López Guevara y la Construcciones Guayacán S.A.S. entre el 23 de septiembre de 2019 y el 2 de diciembre de 2019?* 3. *¿Cuál fue el salario devengado por el señor Estiven López Guevara dentro de los contratos de trabajo que sostuvo con la sociedad Construcciones Guayacán S.A.S.?* 4. *¿Cumplió la entidad empleadora con la obligación de reconocer y pagar a favor del trabajador la totalidad de los derechos surgidos al interior de los dos contratos de trabajo?* 5. *¿Quedó demostrado en el proceso que el segundo contrato de trabajo finalizó por la culminación de las actividades para las que fue contratado el demandante?* 6. *¿No era dable declarar solidariamente responsable a la sociedad Arista Ingenieros Arquitectos S.A.S. por haberse comportado Construcciones Guayacán S.A.S. como una*



Boletín de Jurisprudencia

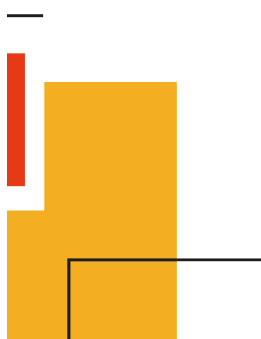
verdadera contratista independiente? 7. ¿Hay lugar a exonerar de las costas procesales emitidas en primera instancia en contra de Arista Ingenieros Arquitectos S.A.S.? 8. ¿Cuáles son las coberturas de las pólizas de seguro contratadas con las llamadas en garantía en beneficio de Arista Ingenieros Arquitectos S.A.S.?”

Tesis: “... .. Señala el artículo 34 del C.S.T. que son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. **Pero el beneficiario del trabajo o el dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores**, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

... De la norma se infiere que para poder imponer una condena solidaria es requisito inexorable, la previa declaración de la responsabilidad de quien fungió como verdadero empleador.”

Sentencia del 20 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500420210034701](#)



Boletín de Jurisprudencia

3. Se modifica la sentencia de primera instancia, proferida en el marco de un proceso ordinario laboral, a través de la cual se ordenó el pago de una indemnización por despido injusto, junto con el cálculo actuarial por aportes a seguridad social. La decisión del A-quo se fundó en que la demandada no acreditó los requisitos indispensables para que se configurara la suspensión del contrato de trabajo de la demandante por el acaecimiento de caso fortuito o fuerza mayor, como quiera que si bien demostró haber desplegado medidas tendientes a garantizar los ingresos de sus trabajadores en respuesta a la emergencia sanitaria causada por el COVID-19, no probó que las restricciones impuestas por la pandemia afectaran específicamente su situación financiera, aún más si se tiene en cuenta que, atendiendo su objeto social, tenía la flexibilidad necesaria para continuar operando servicios en diversos frentes, sin depender exclusivamente de la presencia física de los clientes; razones por las que debió garantizar el pago de salarios y aportes a seguridad social por ese periodo de tiempo.

Los **problemas jurídicos** planteados por la Sala Laboral son los siguientes: 1. *“¿Se acreditó que el extremo final del contrato de trabajo?, 2. ¿El contrato de trabajo fue legalmente suspendido?, 3. ¿Hay lugar al reconocimiento del pago del cálculo actuarial por los aportes a la seguridad social en pensión por los meses de abril y mayo de 2020?, 4. ¿Hay lugar a reliquidar la indemnización por despido sin justa causa de que trata el art. 64 del C.S.T?, 5. ¿Es procedente la sanción moratoria contemplada por el art. 65 del C.S.T, ante la falta de pago de la indemnización por despido sin justa causa?”*

Tesis: *Tratándose de la fuerza mayor o caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo en la emergencia sanitaria causada por el Covid 19, la Corte Constitucional ... explicó ...: “...aunque el empleador no debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo*



Boletín de Jurisprudencia

para efectuar la suspensión contractual por fuerza mayor o caso fortuito, el principio constitucional de especial protección y asistencia **impone tres obligaciones al empleador** que tienen como propósito garantizar el derecho a la igualdad y el mínimo vital de las trabajadoras: **Primero, que el empleador demuestre que el hecho que motivó la suspensión constituyó un evento de fuerza mayor o caso fortuito y que dicho evento fue la causa efectiva de la suspensión. Segundo, la facultad de suspensión del contrato laboral no puede ser ejercida de forma abusiva y, en particular, no debe ser utilizada como un medio para eludir el control de la autoridad laboral a fin de hacer efectiva la desvinculación de la empleada en estado de embarazo. Tercero, el empleador está obligado a asegurar el cumplimiento de los aportes a la seguridad social de la trabajadora en el periodo de suspensión, lo que le garantiza tener continuidad en el servicio de salud.**

Sentencia del 20 de marzo de 2025

Radicación: [66001310500420240006401](#)

