

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	157593105002201900185 01
ORIGEN:	JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE SOGAMOSO
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA:	SEGUNDA
PROVIDENCIA:	SENTENCIA
DECISIÓN:	CONFIRMAR
DEMANDANTE:	GLORIA DEL SOCORRO BAYONA LOPEZ
DEMANDADO:	BANCO AGRARIO DE COLOMBIA
APROBACION:	ACTA No. 217
M. PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Segunda de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, viernes, quince (15) de octubre de dos mil
veintiuno (2021)

Procede el Tribunal Superior a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia del 19 de marzo de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

El 5 de julio de 2019 Gloria del Socorro Bayona López por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra del Banco Agrario de Colombia S.A.

1.1. Sustentación fáctica:

La demandante aduce que, fue contratada vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo desde el 03 de octubre de 2005 hasta el 03 de abril de 2006, siendo prorrogado sucesivamente a través de cláusulas adicionales, extendiéndose hasta el 30 de junio de 2011, fecha en la que se modificó el contrato de trabajo a la modalidad indefinida. Señala además, que este contrato a término indefinido fue igualmente prorrogado hasta el 31 de

157593105002201900185 01

diciembre de 2013, fecha en la que se terminó su vínculo laboral, comunicando esta terminación a mediante la novedad 1944989.

De conformidad con lo anterior, estuvo trabajando en servicio de la entidad por cerca de ocho (8) años y tres (3) meses, que la terminación se produjo intempestivamente de manera unilateral pese a que gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada derivado de su condición de pre-pensionable y, además, ostentaba la condición de madre cabeza de familia, condiciones que eran conocidas por la entidad demandada al momento de su desvinculación, sin que se tuvieran en cuenta para garantizar sus derechos mínimos como trabajadora.

Indicó que para la fecha del despido tenía cincuenta y cuatro (54) años y contaba con 1.169.42 semanas cotizadas, requiriendo menos de tres (3) años para pensionarse. Adicionalmente, declara que su hijo Leonardo Vega Bayona depende económicamente de ella, debido a la sustracción de las obligaciones alimentarias por parte de su padre.

Que el 28 de noviembre de 2014 solicitó a Colpensiones el reconocimiento, liquidación y pago de la pensión de vejez, siendo negada mediante resolución de 16 de mayo de 2015, aduciendo no haber cotizado las 1300 semanas y no tener los cincuenta y siete (57) años, por lo que, se vio en la necesidad de seguir cotizando como independiente entre el 2015 y hasta el año 2017, para completar las semanas que le hacían falta y consolidar su derecho pensional.

Alega que atravesó una situación difícil al realizar las cotizaciones independientes, debiendo pagarse con base en el salario mínimo legal vigente.; que el 26 de abril de 2016 la entidad demandada mediante oficio 00125 dio respuesta a derecho de petición que había presentado el 19 de abril de la misma anualidad. Posteriormente, el 28 de diciembre de 2016, a través de apoderado judicial presentó reclamación administrativa tendiente a lograr el reintegro al cargo que venía desempeñando y a la obtención de documentos requeridos como pruebas, respecto de la cual la demandada guardó silencio.

157593105002201900185 01

Que consecuencia de lo anterior, preentó acción de tutela con el objetivo de lograr respuesta clara y de fondo a las pretensiones solicitadas, por lo que, mediante oficio No. 17-2357 de 21 de septiembre de 2017 el Banco Agrario de Colombia S.A., en cumplimiento de la orden del juez constitucional, dio respuesta a la reclamación administrativa, señalando que no era posible acceder a las pretensiones reclamadas, por cuanto las mismas no tienen sustento alguno, advirtiendo que conforme a la certificación expedida por la entidad demandada de 29 de septiembre de 2017, el cargo que ocupaba la demandante aún existe y no ha sido suprimido.

Por último, indicó que actualmente se encuentra pensionada por Colpensiones, según consta en Resolución SUB 119375 de fecha 04 de mayo de 2018, pero que, desde el momento de su desvinculación y hasta la fecha, ha enfrentado dificultades psicológicas y de salud, producto de haberse quedado sin trabajo y no poder conseguir empleo para garantizar el sostenimiento propio y el de su hijo. Concluye diciendo que para la época del despido no poseía ningún ingreso laboral, pensional, patrimonial o renta que le garantizara su congrua subsistencia y la de su hijo.

1.2. Pretensiones:

Solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término fijo, realizado de forma escrita, con extremos del 3 de octubre de 2005 hasta el 3 de abril de 2006, el cual fue objeto de diferentes prorrogas y modificaciones adicionales, que había terminado por la parte pasiva el 31 de diciembre de 2013, catalogando como ineficaz el despido, condenando a la demandada al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, debidamente indexada al momento del pago, solicitando además su reintegro al cargo en que se desempeñaba al momento de su desvinculación laboral o a un cargo de superior jerarquía.

1.3. Trámite:

157593105002201900185 01

La demanda fue admitida por auto del 18 de julio de 2019¹, providencia que se notificó personalmente al Banco Agrario de Colombia S.A. el 29 de agosto de 2019, la que se tuvo por contestada en proveído el 17 de octubre de 2019².

En cuanto a los hechos señaló que eran ciertos el 1, 2, 5, 8, 10, 15, 17, 30, 31, 32, 34, 35 y 36, que no eran ciertos el 3, 4, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 25, 33, 40, 41 y adicionalmente que el hecho 18 no es un hecho sino una apreciación subjetiva del demandante; que no le constaban los hechos 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 37, 38, 39 y parcialmente cierto el 7. Frente a las pretensiones declarativas y de condena, se opuso a todas y cada una de ellas.

Como *excepciones* formuló: *causa legal de la terminación del contrato, incumplimiento de las funciones del contrato de trabajo y de la ley, ausencia y desconocimiento de las condiciones de madre cabeza de familia y de prepensionable, prescripción, terminación por causa legal no es despido, buena fe de la demandada, compensación y genérica*. De igual forma, solicitó el decreto de pruebas documentales e interrogatorio de parte.

En el anterior proveído, se fijó fecha para la realización de la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio para el 12 de febrero de 2020; mediante providencia del 30 de enero de 2020, por petición de aplazamiento solicitada por el apoderado de la pasiva, se señaló nueva fecha llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para el 25 de marzo de 2020, audiencia que fue reprograma la fecha para realizar la audiencia precitada, para el 11 de noviembre de 2020.

El 11 de noviembre de 2020 se realizó la audiencia de que trata el artículo 77 de la normatividad procesal laboral, en la que se declaró fracasada la etapa de conciliación; se agotó la etapa de saneamiento, continuándose el trámite al no advertirse causal que invalidara lo actuado; se fijó el litigio, señalando que la controversia se centraría en establecer las circunstancias bajo las cuales se dio

¹ Fol. 181 cuaderno de primera instancia.

² Fol. 253 cuaderno de primera instancia.

157593105002201900185 01

la terminación de la relación laboral, para determinar si ésta estuvo precedida por una justa causa, y si la parte actora se encontraba cobijada por algún fuero de estabilidad reforzada, como lo es la condición de pre-pensionada y de madre cabeza de familia. Se decretaron las pruebas solicitadas por las partes y fija fecha para desarrollar la audiencia de trámite y de juzgamiento para el 15 de marzo de 2021.

La audiencia de que trata el artículo 80 *ejusdem* que se desarrolló el 15 de marzo de 2021, se practicaron las pruebas, se escucharon los alegatos de conclusión y se suspendió la misma, para proferir fallo el 19 de marzo de 2021.

El 19 de marzo de 2021 se instaló la continuación de la audiencia de trámite y juzgamiento, y se profirió la sentencia correspondiente.

1.4. Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, profirió el 19 de marzo de 2021 la sentencia, absolviendo al Banco Agrario de Colombia S.A. de todas y cada una de las suplicas invocadas por la Gloria del Socorro Bayona López; declaró probadas las excepciones de *causa legal de la terminación del contrato, ausencia y desconocimiento de las condiciones de madre cabeza de familia y de prepensionable y terminación por causa legal no es despido*, propuestas la entidad demandada.

Como consecuencia, condenó en costas a la accionante y fijó por concepto de agencias en derecho la suma de \$100.000,00.

1.5. Apelación:

1.5.1. Demandante:

Por su apoderado la **demandante** interpuso recurso de apelación, manifestando su inconformidad en cuanto a la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso; señalando que como aparecía en la pretensión quinta declarativa de la demanda que dio origen al

proceso, lo que se solicitó claramente fue la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, no la declaratoria de terminación de contrato injustificado, precisando que una cosa es declarar que la finalización de un vínculo jurídico de orden laboral es ineficaz, y otra muy distinta es advertir que la terminación del mismo es por justa o no justa causa, expresando que cualquier análisis que haya realizado el Despacho referente a una terminación de contrato de trabajo sin justa causa no tendría otro fin sino pedagógico o de sustento de la decisión, puesto que lo que se debía analizar, era si dada la causal señalada por el Banco Agrario para la terminación del contrato, que en efecto fue la expiración del plazo presuntivo, el mismo era procedente o en el presente asunto era posible dar aplicación a dicha figura.

Como segundo reproche, solicitó que se tuviera presente la línea jurisprudencial que la Corte Constitucional ha venido construyendo alrededor de la figura de prepensionable, en los casos de los trabajadores vinculados, bien sea al sector público o al sector privado, mediante contrato de trabajo, la cual, encuentra su origen en la sentencia T-186 de 2013, así como también de las sentencias T-638 de 2016, T-595 de 2016, T- 357 de 2016, SU003 de 2018, T-055 de 2020 y T-385 de 2020, esto para indicar algo elemental en el proceso, consistente en que si bien las posturas de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pudiesen llegar a contribuir en el esclarecimiento de determinados conceptos, lo cierto es que no resultaban relevantes para la decisión, en el entendido de que la citada Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no tiene en este momento una postura que permita la aplicación de la protección de pre-pensionado o madre cabeza de familia en los trabajadores vinculados por contrato de trabajo, examen que resalta porque si bien la Juez de instancia menciona que la Sala de Casación Laboral, en su condición de máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral, ha advertido una serie de circunstancias, para su postura, no termina siendo suficiente, ni siquiera idóneo para sustentar una decisión de negar lo demandado, en el entendido de que el tema sometido al conocimiento del Despacho, básicamente encuentra su base es en normas claras de orden constitucional y no de índole legal. Para sustentar lo anterior, citó la sentencia T-186 de 2013, donde claramente la Corte Constitucional contraviniendo la postura que esgrimió en esta litis el Despacho, advierte que: *“Con todo, debe hacerse una distinción conceptual*

de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión. El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de restructuración de la Administración Pública". Con lo argumentado anteriormente, sy a manera de conclusión, señaló que, en efecto, existe una norma propia del empleo público, entiéndase, aquellos que se encuentran vinculados mediante acto administrativo a diferentes entidades de índole estatal, tanto de orden central, como descentralizado, bien a nivel territorial o por servicios, pero esa no era la situación planteada.

Por lo anterior, solicitó se revoque integralmente la decisión emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

1.6. Alegatos:

Por auto de 11 de mayo de 2021 se ordenó el traslado a las partes para alegar como lo dispone el numeral 2 del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020 del que solo hizo uso el **demandante recurrente**, quien se refirió a una amplia jurisprudencia respecto a la estabilidad reforzada de las madres cabeza de familia y de igual forma señaló la normatividad aplicable al asunto; expresoóque Leonardo Vega Bayona (hijo de la demandante) para el momento del despido dependía económicamente de su madre, ya que el padre se sustrajo de forma frecuente del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias; que de la documentación aportada al proceso se evidencia que la demandante ostenta varias condiciones de especial protección que fueron desconocidas por

la demandada, por lo que el despido era ineficaz por lo que solicita condenar a la demandada al pago total de los salarios dejados de percibir y a la nivelación al sistema general de pensiones a fin de que el monto de la pensión sea superior al salario mínimo que en la actualidad recibe.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. Lo que se deber resolver:

De acuerdo con lo alegado por el apelante, se procederá por este *Ad quem* a (i) *determinar si la expiración del plazo presuntivo constituye despido*, (ii) *Establecer si la demandante cumplía con los requisitos establecidos por la ley para ostentar la calidad de prepensionable y de madre cabeza de familia*, y (iii) *examinar si la actora tenía derecho a ser reintegrada a sus labores*.

2.2. El caso:

2.2.1. Plazo presuntivo como causal de terminación del contrato de trabajo no constituye despido.

En el Estado Colombiano, los servidores públicos están clasificados en dos grupos: (1) en empleados públicos, los cuales son definidos como aquellas: “*personas que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos*”³; y (2) en trabajadores oficiales, que son “*las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado*”⁴, entre los cuales se pueden encontrar los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas.

Con respecto a los trabajadores oficiales, es preciso indicar que son vinculados mediante contrato de trabajo, el cual regula el régimen del servicio que se va a prestar en la entidad, con la posibilidad de discutir las condiciones a aplicar, las

³ Decreto 3135 de 1968.

⁴ *Ibidem*.

cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales. Además, su sistema laboral está sometido a lo pactado en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva y al reglamento interno de trabajo. Por otro lado, al presentar alguna inconformidad en relación al vínculo laboral, se podrá acudir a la Ley 6 de 1945, al Decreto 2127 de 1945 y demás normas concordantes que adicionen o modifiquen sus estipulaciones.

Ahora bien, del problema planteado en el *sub judice*, frente a la modalidad contractual enmarcada en la relación laboral suscitada entre Gloria del Socorro Bayona y el Banco Agrario de Colombia S.A., los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, permiten determinar sin duda alguna que, cuando las partes en el contrato de trabajo no estipulan término de duración, ha de entenderse celebrado por un término de seis (6) meses, de conformidad con la presunción legal establecida en el artículo 2 de la Ley 64 de 1946, que modificó el artículo 8 de la Ley 6 de 1945; de manera tal que puede ser terminado por la expiración del plazo pactado o presuntivo, como lo prevé el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, la cual constituye una causa legal de terminación del contrato, más no una justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que es totalmente ajena a esa categoría.

Por lo tanto, si la relación laboral termina por expiración del plazo presuntivo, tal situación no constituye un despido, puesto que en este evento se está en presencia de un modo legal de extinción del vínculo jurídico que no puede generar derechos resarcitorios para el empleador, como tampoco, la nulidad del acto de terminación del contrato de trabajo, lo que desvirtúa la teoría planteada por el único recurrente sobre la ineficacia del despido, ya que como quedó planteado, terminó el contrato por la causa de expiración del plazo presunto.

2.2.2. Condiciones para obtener la calidad de prepensionable y de madre cabeza de familia:

Como bien es sabido, la consolidación de la Constitución de 1991 trajo consigo la materialización del derecho al trabajo como un derecho y un deber de índole fundamental, al punto de endilgarle al Estado la protección de los trabajadores,

bajo las máximas de: igualdad, estabilidad, remuneración mínima, proporcionalidad, calidad, irrenunciabilidad a los derechos mínimos, entre otras, de conformidad con el artículo 53 superior.

La estabilidad laboral reforzada fue considerada como una garantía esencial, la cual, ha venido siendo desarrollada por los distintos pronunciamientos constitucionales, en pro de la defensa del trabajador en los eventos en que exista tensión entre los mecanismos que permiten el despido, con los derechos primordiales que ostentan los trabajadores.

Es por ello, que la Corte Constitucional en sus diversos pronunciamientos, ha manifestado que *“la estabilidad laboral es una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado⁵”*.

En lo que concierne a la estabilidad laboral reforzada en materia de personas próximas a adquirir la pensión (prepensionados), al no tener un desarrollo netamente legal sino jurisprudencial, se ha establecido por la Corte como un instrumento de protección constitucional establecido para que los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, no sean desvinculados de sus cargos, cuando están a punto de alcanzar su pensión.

Esta protección también se encuentra estipulada en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, norma que tiene por objeto renovar y modernizar la estructura de la administración pública, situación que conllevó a reducir las plantas de personal

⁵ Sentencia C-470 de 1997, rememorada en la Sentencia T-638 de 2016.

dentro de las entidades del Estado. Sin embargo, se ofreció estabilidad laboral a madres cabeza de familia, personas con discapacidades físicas o mentales y servidores con tres años o menos de tiempo para la obtención de su pensión, buscando con ello que, quienes estuvieran próximos a jubilarse, adquirieran el derecho a una estabilidad laboral reforzada conocida como “*retén social*”, lo cual les permitió permanecer en su cargo durante el tiempo que les faltare para pensionarse. Posteriormente, con la entrada en vigencia de la Ley 812 de 2003, se mantuvieron los beneficios que concedía la Ley 790 de 2002 a otro grupo de servidores públicos; sin embargo, la norma fue declarada inexecutable a través de la Sentencia C-991 de 2004, en razón a que se excluía sin fundamento a las madres cabeza de familia y a los discapacitados.

Sumado a lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que los jueces de instancia tienden a interpretar erróneamente que la estabilidad de los prepensionables únicamente aplica bajo la figura del “*reten social*”, esto es que, sólo es aplicable en aquellos eventos en donde el retiro del cargo sea producto de la supresión, ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de reestructuración de la Administración Pública⁶⁻⁷, como erróneamente lo adujo la Juez de instancia; cuando la realidad es que también tiene aplicación, de conformidad con el derecho a la igualdad, al demostrarse que con dicha terminación de la relación laboral se presupone la afectación al mínimo vital del trabajador, es decir, que su salario y su eventual pensión sean su única fuente de sustento.

Al respecto, sentencias como la T-357 de 2016, T-638 de 2016 y T-325 de 2018, han coincidido en decir que, “*la estabilidad laboral de los prepensionados como garantía constitucional de los trabajadores, tanto del sector público como privado, ofrece la garantía de no ser desvinculados de su cargo cuando se encuentren a portas de cumplir con los requisitos mínimos para acceder a la pensión de vejez*” aclarando que, no basta ostentar la condición de prepensionado, sino que se necesita comprobar si hay afectación a los derechos fundamentales, para materializar dicha garantía.

6 Sentencia CSJ SL1018 del 10 de abril de 2018, Radicación No. 56052, M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota.

7 Sentencia SU-897 del 31 de octubre 2012, M.P. Alexei Julio Estrada.

Sumado a lo anterior, mediante sentencia T-055 de 2020 se dijo que, dicha garantía no es absoluta e implica la consolidación de un mínimo de requisitos por parte del trabajador, sin los cuales no se podría hablar de fuero de prepensión como lo son: (i) no faltarle más de tres (3) años para adquirir la pensión, esto es igual o menos de ciento cuarenta y cuatro (144) semanas; y (ii) que con la desvinculación se vulnere el mínimo vital al ser esta su única fuente de ingreso y que además, por su avanzada edad, no tenga oportunidad de desempeñarse en el mercado laboral.

Por su parte, la sentencia SU-003 de 2018 estableció las situaciones que podrían presentarse, con quien aduzca ser un prepensionado en Régimen de Prima Media con Prestación Definida:

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

Así que, según la postura unificada de la Corte, solo en los supuestos **a)** y **c)** podrá asumirse que la persona cuenta con la condición de prepensionada, pues allí el empleador estaría frustrándole, abiertamente, su derecho a acceder a la pensión de vejez al impedir, con el despido, que continúe efectuando las cotizaciones mínimas requeridas para tal fin, siendo por esto que, si encontrándose en alguna de las circunstancias anteriores un empleado es despedido, *mutatis mutandis* podría afirmarse que el empleador frustró su expectativa pensional y, por tanto, procede el fuero de estabilidad reforzada por prepensión.

Conforme a lo anteriormente expuesto, considera este Despacho que, la estabilidad laboral de los prepensionados se predica de los trabajadores (públicos o privados) que les faltare tres (3) o menos años para cumplir con el número de semanas cotizadas y el tiempo de servicio, en el caso del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, de no ser desvinculados del servicio por el mero acaecimiento del plazo pactado o presuntivo como causa suficiente de terminación, para poder acceder a la pensión de vejez. No obstante, verificado el acervo probatorio en su totalidad, es palpable observar que Gloria del Socorro Bayona, para el momento en que acaecieron los hechos, no era acreedora del fuero de prepensión, lo anterior en razón a que, para la fecha de desvinculación de la mencionada (31 de diciembre de 2013), tenía cincuenta y cuatro (54) años y un acumulado de 1074,57 semanas, según consta en la copia del historial de cotizaciones en pensiones actualizado expedido por la Colpensiones S.A. haciéndole falta 225,43 semanas, que arrojan como resultado cuatro (4) años y tres (3) meses aproximadamente.

Vale aclarar que, así como lo determinó la *a quo*, la acreditación de las cotizaciones realizadas a CAJANAL se consolidaron hasta el año 2018, mediante la resolución SUB119375 del 4 de mayo de 2018, por lo que el Banco Agrario no estaba obligado a soportar una carga que no conocía, teniendo sólo conocimiento de las cotizaciones realizadas a Colpensiones, según lo soportado en el paginario, a partir de la reclamación administrativa radicada el 28 de diciembre de 2016. Adicionalmente, la parte demandante estaba en la obligación de probar la afectación al mínimo vital, ya que, del análisis probatorio de los documentos, declaraciones e interrogatorio de parte, se logra determinar que contaba con otra fuente de ingreso, puesto que, al momento de la finalización del contrato de trabajo, arrendó su vivienda para generar ingresos mensuales (según versión rendida por Leonardo Veja – hijo de la demandante- y de Libia María Rodríguez Sierra), y posteriormente, se dedicó al comercio de tejidos, desnaturalizando de esta forma la segunda condición que plantea la Corte en sus diversos pronunciamientos.

En relación con la protección constitucional de las *madres cabeza de familia*, la Corte Constitucional ha reseñado que no toda persona a cargo de un hogar ostenta la calidad de cabeza de familia, pues para tener dicha condición, es

necesario acreditar: (i) *Que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar* (mayores de 18 años, pero menores de 25 años, que acrediten que estén estudiando), (ii) *Que esa responsabilidad sea de carácter permanente*, (iii) *No solo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones* (se configura con el abandono del hogar por parte de su pareja y de las responsabilidades que le corresponden como padre, es decir, debe existir un incumplimiento total de las obligaciones), (iv) *Que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte*, y (v) *Que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria para sostener el hogar*⁸.

En concordancia con lo expresado, no se evidencia el supuesto fáctico que activara la protección especial que reclama la demandante, porque, pese a que el hijo de la demandante Leonardo Vega, al momento de la terminación del vínculo laboral de la actora, tenía la edad de veinte (20) años y se encontraba estudiando, el padre del mismo respondía de forma esporádica por sus obligaciones, por lo que no se encuentra probada la ausencia total de sus responsabilidades, sustento éste que es soportado con lo declarado en el interrogatorio de parte a la actora, la cual depuso que la inasistencia alimentaria por parte del padre de su hijo no fue permanente, sino intermitente. Asimismo, de las testificaciones traídas al proceso, a ninguna de ellas les consta la sustracción de las obligaciones contraídas por Guillermo Vega (padre) para con su hijo Leonardo Vega. Además, no les consta si la demandante recibía algún tipo de colaboración por parte de otras personas. Inclusive, una de las testigos -Ruth Patricia Duran Rodríguez-, señaló que la demandante, en las reuniones que se hacían en la entidad, expuso que su hijo (Leonardo) dependía económicamente de ella, sin constarle la realidad del asunto.

⁸ Sentencia T-420 del 30 de junio de 2017, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

Por las razones anteriormente decantadas, la Sala concluye señalando que, al no vulnerarse los derechos invocados por la reclamante, la terminación del vínculo que ataba a las partes, se hizo conforme a la normatividad aplicable al caso.

2.2.3. El reintegro en los trabajadores oficiales.

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sido enfática en indicar que la legislación no consagró la figura del reintegro como un derecho que pueda hacer valer el trabajador oficial, porque se refiere a un instituto jurídico consagrado en el Decreto 2351 de 1965 que modificó la parte individual del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que su ámbito de aplicación está restringido a los trabajadores del sector privado, y su utilización en el sector público fue expresamente excluido por el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo⁹. Empero, la Corte Constitucional ha establecido la posibilidad de reintegro de esta clase de trabajadores, por vulneración de sus derechos fundamentales, como el de la estabilidad laboral reforzada.

Es así como en la sentencia C-016 de 1998, rememorada en la sentencia T-824 de 2014, se señaló que: *“Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono. (...) Cuando el trabajador tiene la certidumbre y la garantía de que conservará el empleo, en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato. (Subrayado para resaltar)*

⁹ Sentencia CSJ SL del 21 de febrero de 2005, Radicación No. 23957, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

157593105002201900185 01

Es decir, si dentro de la relación laboral subsiste la materia del trabajo y el trabajador satisface con cabalidad las funciones encargadas, el contrato debe ser renovado, puesto que el solo vencimiento del término pactado no es idóneo para darle entrada a la decisión del empleador de no renovarlo.

Por lo anterior, y considerando que hubieren prosperado las pretensiones del demandante, acerca del reintegro solicitado, es indispensable advertir que, a pesar de la expiración del plazo presuntivo suscitada en el caso bajo análisis, y que eventualmente subsistía la causa que dio origen a la relación laboral, la actora incumplió con sus obligaciones contractuales, como se puede constatar en la apertura de un proceso disciplinario adelantado en su contra, en donde fue sancionada con suspensión provisional por el término de 3 meses (fls. 118 a 124 y 248 del cuaderno principal); razón por la cual no tendría derecho, constitucionalmente hablando, al reintegro de su cargo.

Por lo anterior, se confirmará la sentencia recurrida.

2.3. Costas:

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia, se desarrolló sin controversia pues solo la parte actora y recurrente hizo actuaciones en defensa de sus derechos, por lo que no se hará condena en costas en esta instancia.

3. Por lo expuesto la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE :

157593105002201900185 01

3.1. Confirmar en todos sus partes la sentencia proferida el 19 de marzo de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

3.2. Sin costas en esta instancia.

3.3. Ejecutoriada esta decisión, devolver por la Secretaría el expediente al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

4229-210101