



República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué  
Sala Laboral

Ibagué, Tolima, Cinco (05) de Abril de dos mil veintidós (2022)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, integrada por los magistrados Osvaldo Tenorio Casañas y Kennedy Trujillo Salas, con la presidencia de la magistrada sustanciadora Mónica Jimena Reyes Martínez, se reúne bajo los lineamientos del art. 15 del Decreto 806 de 2020, a fin de de resolver el Grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia del 3 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Líbano, dentro del proceso ordinario laboral radicado bajo el número **73411-31-03-001-2021-00021-01**, adelantado por ELIZABETH YEPES, LUIS ALBERTO YEPES, ALEJANDRINO YEPES, JUAN DE DIOS YEPES, MIRYAM GUZMAN YEPES, GUSTAVO GUZMAN YEPES y EDUARDO GUZMAN YEPES en calidad de sucesores de BEATRIZ YEPES contra LEYLA BUSTAMANTE OSORIO, CECILIA BUSTAMANTE OSORIO, CLAUDIA XIMENA BUSTAMANATE OSORIO y GLORIA ELVIRA BUSTAMANTE, en calidad de herederos determinados de ELVIRA OSORIO DE BUSTAMANTE y ALBERTO BUSTAMANTE HOYOS, y los herederos inciertos e indeterminados.

## **I) SENTENCIA OBJETO DE ESTUDIO**

Mediante sentencia del 3 de noviembre de 2021, el Juzgado Civil del Circuito del Líbano negó las pretensiones de la demanda, absolvió a la pasiva de las pretensiones formuladas en la demanda y condenó en costas al demandante.

Adujo el *A quo* que en sub judice no se acreditó la existencia del contrato de trabajo demandado. Después de relacionar lo expuesto por los testigos, concluyó que éstos no tienen poder de convicción, ya que no revelan las fechas en que eventualmente la demandante prestó sus servicios, las labores, de quien recibía órdenes o que persona contrató a la señora Beatriz Yepes.

Por su parte, del análisis de los interrogatorios recibidos a la pasiva estimó que si bien, Leyla, Gloria, Elvia y Claudia Bustamante manifestaron que la actora vivió en su casa materna, algunas indican que desconocen si entre ésta y sus padres existió una relación laboral y otras la niegan, dichos de los cuales no era posible derivar la confesión de la existencia del contrato de trabajo. Igual suerte corrió el estudio de los interrogatorios de la parte demandante, ya que consideró que no revelaron aspectos relevantes del contrato de trabajo que demandan.

Negó la sustitución patronal, para lo cual indicó que la misma no opera ya que no se acreditó que Beatriz Yepes hubiera sido empleada de los señores Bustamante Osorio y que haya continuado prestando sus servicios personales a los herederos de éstos, bajo las órdenes de la heredera Leyla Bustamante, en las mismas condiciones laborales que venía desarrollando, que le hubieren puesto órdenes de trabajo, el cumplimiento de un horario, tareas o la cancelación de un salario.

Finalmente, impuso condena en costas a la parte demandante.

## **II. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Según constancia secretarial de 18 de enero de 2022, las partes no presentaron alegatos de conclusión.

## **III) CONSIDERACIONES DE LA SALA**

Sea lo primero señalar que ningún reparo existe acerca de la validez formal del trámite y concurrencia de los presupuestos procesales de manera que no se advierte circunstancias que puedan configurar

causal de nulidad o que impidan la emisión de una sentencia de fondo que surta el grado jurisdiccional de consulta.

**Problema Jurídico.** La atención de la Sala se centra en determinar si entre Beatriz Yepes, como trabajadora y, Elvira Osorio de Bustamante y Alberto Bustamante Hoyos, como empleador existió un vínculo laboral. En caso afirmativo establecer si medió sustitución patronal con los herederos de estos y si proceden las condenas consecuenciales derivadas de ello.

**Tesis:** La tesis que sostendrá la Corporación es que en el *sub judice* se encontró acreditado el contrato de trabajo alegado. No obstante, operó parcialmente el fenómeno de la prescripción.

### **Premisas normativas.**

De conformidad con los artículos 22, 23 y 24 del CST, el contrato de trabajo se define como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio a otra, bajo la continua subordinación o dependencia y mediante una remuneración, correspondiendo al trabajador acreditar la prestación personal del servicio en una época determinada para operar la presunción de existencia del contrato laboral, al tiempo que al empleador le corresponderá probar que la relación estuvo regida por un contrato de naturaleza diferente (Sentencia SL 201-2019).

En el presente caso, se discute la existencia de una relación laboral que sostuvo la actora con Elvira Osorio y Alberto Bustamante desde el 1 de febrero de 1963 hasta el 21 de octubre de 2000, cuando operó la sustitución patronal con los herederos de éstos, y que se mantuvo hasta el 12 de marzo de 2018.

En el *sub examine* no solo la prueba testimonial, sino, además, las demandadas Leyla, Cecilia, Gloria y Ximena Bustamante Osorio al absolver sus interrogatorios, dan cuenta de algunos servicios prestados

por la demandante en favor de su unidad familiar, realizando diferentes actividades domésticas. Sin embargo, arguyen que esos servicios no fueron de orden laboral, por el contrario, correspondieron a la ayuda y colaboración recíproca suscitada a nivel del hogar, por tanto, se torna indispensable determinar si esos servicios prestados por Beatriz Yepes se enmarcan dentro de un contrato de trabajo y, en unos extremos temporales determinados.

Analizadas las declaraciones de Yolanda Buitrago, María Teresa Apache, Flor Alba Rueda Ortega y María Oveida Salazar de Triana, si bien no se establecen pormenores de la relación suscitada entre la actora y Elvira Osorio, Alberto Bustamante y sus hijos, si se verifica la prestación de algunos servicios por parte de la señora Beatriz, así como que residían en la misma vivienda. Yolanda Buitrago aseguró que ella hacía los mandados, al igual que María Teresa Apache, quien además agregó que ella era la que hacía el "oficio" y llevaba a la hija menor de la pareja al colegio. Flor Alba Rueda Ortega indicó que le consta que Beatriz era empleada de los señores Buitrago porque la veía haciendo aseo en las afueras del edificio donde residían. Por su parte María Oveida Salazar de Triana, afirmó que al haber sido su hijo residente en el edificio donde vivían la actora y, Elvira Osorio y Alberto Bustamante, percibió que Beatriz hacía el aseo de las escaleras, garaje y entrada al edificio.

Rubén Osorio Santos, adujo que conocía que Beatriz residía en el edificio con los señores Bustamante, pero que ello fue por "hospitalidad" y que después del fallecimiento de estos continuó su permanencia, pero desconoce por cuenta o autorización de quien.

Gustavo y Eduardo Guzmán Yepes, manifestaron en sus interrogatorios que ocasionalmente visitaron a su tía, la demandante Beatriz Yepes, en la casa donde residía con los señores Bustamante antes y después de su fallecimiento, refiriendo el señor Eduardo que veía que ella les servía los alimentos y organizaba el apartamento.

Como documentales fueron aportados diferentes recibos de pago

por concepto de aseo al “edificio”, suscritos por la actora<sup>1</sup>. Certificado de tradición de inmueble adjudicado a los demandados y otros, por adjudicación en sucesión de Josefa Caicedo de Osorio<sup>2</sup>.

Así, del análisis de las pruebas recaudadas es posible inferir que los servicios personales prestados por Beatriz Yepes en favor de Elvira Osorio y Alberto Bustamante, estuvieron gobernados por un contrato de trabajo.

Si bien, los demandados, en su calidad de herederos de los empleadores pretendieron desdibujar la relación laboral, bajo aparente manto de humanidad y bondad de sus padres por el cual “acogieron” en su hogar a la difunta trabajadora desde muy temprana edad, haciendo precisión, inclusive la demandada Gloria Elvira Bustamante Osorio, que tal hecho tuvo ocurrencia en “*la época cruda de la violencia*”, lo cierto es que la permanencia de la señora Yepes en la residencia obedecía a la ejecución de diferentes actividades domésticas desplegadas en favor de estos y su núcleo familiar, actividad que se vislumbra era sometida más allá de los límites de la subordinación, al punto que la dedicación que demandaba el servicio, refleja que la trabajadora no pudo desarrollarse plenamente como persona bajo los principios de la dignidad humana, para así poder ejecutar roles a nivel personal, como educarse, conformar su propia familia e incursionar en el ámbito laboral bajo otros empleadores.

Es que la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 34/180 de 18 de diciembre de 1979, acogida por Colombia mediante la Ley 51 de 1981 y vigente en el país a partir del 19 de febrero de 1982, establece en los artículos 5, 15 y 16 las obligaciones de los Estados de: “(a) *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar*

---

<sup>1</sup> Pág. 25 – 38. [ARCH 1 PRUEBAS LABORAL RAD. 2021-021.pdf](#)

<sup>2</sup> Pág. 22 – 24 [ARCH 1 PRUEBAS LABORAL RAD. 2021-021.pdf](#)

*la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”; [...] y (c) adoptar “todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”.*

A su vez, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en la Observación N.º 19 indica que la violencia de género constituye una de las formas de discriminación que genera detrimento en *“la aptitud para disfrutar de los derechos y libertades y, en particular, de los derechos económicos, sociales y culturales en pie de igualdad”.*

Lo anotado, para destacar que es sabido que en el país, con ocasión a las condiciones de violencia y pobreza que se presentan de vieja data, en especial en el sector rural, la práctica era de que las familias acogían niñas en situaciones desventajosas pues a la luz del discurso de protección lo que se hacía es utilizar a estas niñas para que se encargaran de labores domésticas sin remuneración, y condenándolas a una vida de explotación laboral puesto que bajo el sofisma de considerarlas parte de la familia las ponían a trabajar en su favor, sin más remuneración que la alimentación y ocasionalmente un vestido, lo que revela actos de violencia económica contra la mujer, situación que se infiere se presentó en el sub judice.

En efecto, de las declaraciones rendidas por los hijos de la pareja Bustamante Osorio, las señoras Leyla, Cecilia, Claudia Ximena y Gloria Elvira Bustamante Osorio, revelan que la extinta trabajadora fue acogida por la familia y permaneció a su lado toda su vida hasta su muerte, reconociendo en ellos a sus empleadores y protectores como lo narraron los testigos Gustavo Guzmán Yepes, sobrino de la demandante y las testigos Yolanda Buitrago y María Teresa Apache. Por ello en vida manifestó que los quería mucho, pero siempre debió cumplir con la

carga del trabajo doméstico que no fue remunerado porque supuestamente era parte de la familia.

Este modus vivendi, esa confusión en la que vivió la trabajadora, de gratitud y obediencia le impidió desarrollarse como ser humano puesto que desde su niñez estuvo psicológicamente compelida a cumplir con la carga doméstica que por el trato familiar que le dieron y sintió que estaba obligada a cumplir. No es cierto que Beatriz Yepes hubiese sido tratada como un miembro más de la familia porque no tuvo oportunidad de estudiar o salir del hogar como si lo hicieron los hijos consanguíneos de la pareja empleadora, para así desarrollarse como persona y en función propia, que no de la familia Bustamante Osorio.

Esta situación de vulnerabilidad de la trabajadora fallecida que advierte el Tribunal, impone la obligación de flexibilizar la exigencia probatoria con el enfoque de género que deben observar las decisiones judiciales.

Sobre el ítem la sentencia STC2287-2018, ratificada por Sala de Casación Laboral en sentencia SL1727 de 2020, indicó:

*"Lo que se espera del juez es que logre identificar y manejar,*

*[...] las categorías sospechosas al momento de repartir el concepto de carga probatoria, como sería cuando se está frente a mujeres, ancianos, niños, grupos LGBTI, grupos étnicos, afrocolombianos, discapacitados, inmigrantes, o cualquier otro; es tener conciencia de que ante situación diferencial por la especial posición de debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual, ameritando en muchos casos el ejercicio de la facultad-deber del juez para aplicar la ordenación de prueba de manera oficiosa"*

Es que en este caso, pretender que por la parte activa demuestre los pormenores de la relación laboral, desconoce la condición en que la fallecida trabajadora prestaba sus servicios, los cuales se ejecutaron en

un estado de debilidad, pues, en su situación, era imposible que, por ejemplo, las declarantes, Yolanda Buitrago, María Teresa Apache, Flor Alba Rueda o María Oveida Salazar pudieran ingresar a su sitio de trabajo, por ende es difícil que estas depusieran respecto de tales eventos más allá de lo que evidenciaban sobre la cohabitación con la familia Bustamante, que era la que hacía el aseo en el edificio donde habitaban, hacía los mandados y llevaba a la menor de las hijas al colegio, actos que revelan además de la prestación de unos servicios, el grado de subordinación al que estaba sometida por sus empleadores. Esta flexibilización de la carga probatoria, también observa lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia T-012 de 2016.

Aceptar la tesis de la pasiva configuraría avalar estereotipos sociales implantados históricamente en la cultura de la comunidad y sobre todo en la cultura de la informalización laboral e inclusive explotación laboral infantil que eventualmente se llega a presentar en estos casos, en menoscabo de un grupo poblacional vulnerable, pues en este caso la trabajadora ingresó al hogar siendo niña y víctima de un conflicto armado que la dejó desprotegida. Una intelección como la propuesta por la parte demandada deja la mujer desprovista de derechos como la dignidad humana, su propia autonomía y autodeterminación, pasando por alto que un estado social de derecho propende por el desarrollo personal y profesional de la mujer como trabajadora en un enfoque diferencial de género.

Y si bien, la pasiva alude a que la actora prestaba sus servicios en favor de otras personas, se verifica que los recibos aportados revelan que el valor cancelado corresponde a que esta recibía las cuotas por el aseo del edificio, sin embargo, bajo las condiciones en que prestaba sus servicios, no está claro si recibía ese dinero a nombre de sus empleadores. Aunado a lo anterior, y aceptando en gracia de discusión que el servicio fuera en favor de todos y cada uno de los habitantes del edificio, se debe advertir que, bajo las premisas del CST, la legislación colombiana avala la concurrencia y coexistencia de contratos.

Otro de los aspectos con los que la pasiva pretendía desvirtuar la existencia de la relación laboral, es que el edificio donde la actora prestó sus servicios en favor de los señores Bustamante Osorio no era de su propiedad, sino de Josefa Caicedo de Osorio. Argumentación que cae de su peso, pues, quedó demostrado que el servicio era prestado en favor de Elvira Osorio y Alberto Bustamante, sin que nada tenga que ver, de quien sea la titularidad del inmueble donde se prestaban los servicios, máxime que el inmueble era de propiedad de la señora madre de Elvira Osorio y el cual fue adjudicado a los herederos en proindiviso.

### **De la sustitución patronal**

El artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo define la sustitución patronal así: *"Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios"*. Al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL3001/2020 refirió:

*"De acuerdo con este precepto, la sustitución de empleadores se configura cuando existe un cambio en la titularidad de la empresa, independientemente de cuál sea el negocio jurídico subyacente, y siempre que esta operación implique la continuidad de las actividades empresariales.*

*Por tanto, el cambio de titularidad de la empresa (sale un titular y entra otro respecto del mismo negocio), también conocido como herederos de empresa (un empresario sucede a otro en la misma empresa) o transmisión de empresa (el titular anterior de la empresa la vende o traspasa a un nuevo titular) es un elemento ineludible para que la figura de marras se configure.*

*Adicionalmente, este cambio de empleador supone que, en virtud de un acto, el empresario cedente transfiere al cesionario bienes susceptibles de explotación económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado. Dicho de otra forma, los herederos de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente. Por consiguiente, la mera transmisión*

*de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores.*

*(...)*

*En cambio, en la sustitución de empleadores, no solo hay una transmisión de actividad; también se transfieren las estructuras y elementos organizativos suficientes para dar continuidad a la explotación de bienes y servicios ofrecidos al mercado. Por tanto, no hay herederos de empresas si no opera este trasvase de los medios organizativos y productivos de una compañía a la otra, que le permitan seguir explotando el negocio cedido”.*

En ese contexto, para que opere la figura jurídica de sustitución de empleadores es necesario que se cumplan los siguientes presupuestos: (i) cambio de empleador, (ii) continuidad de empresa o identidad de establecimiento, y (iii) continuidad en los servicios que presta el trabajador (SL3127/2021).

En el caso objeto de estudio, se verifica de lo expuesto por los testigos la concurrencia de los citados elementos.

Claudia Ximena Bustamante Osorio, en su interrogatorio aceptó que después del fallecimiento de sus padres, Beatriz residió en el edificio hasta la fecha de su fallecimiento, el cual, inclusive, acaeció allí, hecho último que también es aceptado por la demandada Leyla Bustamante Osorio.

Por su parte, Yolanda Buitrago también indicó que después del fallecimiento de la pareja la actora continuó con su residencia en el edificio y hasta su fallecimiento, relató consistente con lo expuesto por Gustavo Guzmán Yepes. Además, el deponente Rubén Osorio Santos confirmó que el fallecimiento de la demandante se dio en el apartamento.

Del análisis de la prueba referida se corrobora que Beatriz Yepes después del fallecimiento de sus empleadores, los cuales ocurrieron para el señor Alberto Bustamante en el año 1995 y para Elvira Osorio en el

año 2000, permaneció en la residencia de los mismos, ejecutando las mismas labores domésticas que venía ejecutando, actividades que se entiende eran desarrolladas bajo la aquiescencia de los sucesores aquí demandados.

Es que como se indicó en párrafos precedentes, en estos casos opera la flexibilización de la carga de la prueba, por lo que las manifestaciones de los testigos y las mismas demandadas en sus interrogatorios, dan luces de que los servicios prestados por la actora continuaron en las mismas condiciones que con sus empleadores iniciales, Alberto Bustamante y Elvira Osorio, esto es, ejecutando las mismas tareas domésticas y en el mismo inmueble en el que residían, pero ya por cuenta de la herederos.

En este orden, se declarará la sustitución patronal en cabeza de los herederos de Elvira Osorio de Bustamante y Alberto Bustamante Hoyos, en la cual se constituyen como herederos ciertos, Leyla Bustamante Osorio, Cecilia Bustamante Osorio, Claudia Ximena Bustamante Osorio y Gloria Elvira Bustamante Osorio

### **De los extremos temporales.**

En punto a los extremos temporales, cabe señalar que son los hitos históricos o fechas exactas en las cuales tuvo rigor un contrato de trabajo, cuya acreditación corre a cargo del trabajador demandante y constituyen un elemento fundamental para que el juez laboral pueda cuantificar las acreencias laborales que le corresponden sin que para ello pueda acudir a supuestos o conjeturas. Dado que en no pocas veces resulta sencillo demostrar las fechas de inicio y terminación de un contrato, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha elaborado una teoría jurisprudencial según la cual el juez laboral debe establecer un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador hubiera prestado sus servicios a un empleador, sin que ello implique violación del debido proceso y del derecho de defensa de la convocada al proceso, ya que es menester del juzgador desentrañar de tales

probanzas los hechos, de manera que cuando al menos se conoce el mes y año se deberá aproximar al último día del período para el extremo inicial, y al primer día del período para el extremo final. (SL 2148-18, CSJ SL, 22 mar. 2006, rad. 25580, SL17430-2017, SL17981-2017, recientemente reiterada en sentencia SL082/2021)

En el caso, no existe duda que el mismo data de 12 de marzo de 2018, fecha del fallecimiento de la demandante<sup>3</sup>.

Sin embargo, el extremo inicial es ubicado por la parte actora en el 1 de febrero de 1963.

Si bien, no existe documental que corrobore tal dato, de lo expuesto por las demandadas es factible ubicar el hito inicial en el año 1970, pues, la demandada Leyla Bustamante, nació en junio de 1959<sup>4</sup> y manifestó que cuando se fue de su casa a los 16 años, Beatriz se encontraba residiendo con ellos. Cecilia Bustamante indicó que se fue de su casa materna en el año de 1975 y en esa época Beatriz Yepes ya convivía con la familia. Gloria Elvira Bustamante, adujo que en 1970 cuando salió de su casa, ya se encontraba la actora con su familia. De lo anotado se corrobora que por lo menos desde el año 1970, la demandante prestó sus servicios en favor de los señores Bustamante Osorio.

En este orden, y en aplicación de la teoría de la proximidad, habrá de declararse la existencia de la relación laboral de la actora con los herederos de Elvira Osorio de Bustamante y Alberto Bustamante Hoyos desde el 31 de diciembre de 1970 y hasta el 12 de marzo de 2018, en la cual medió sustitución patronal que operó entre estos últimos y sus causahabientes el 21 de octubre de 2000, fecha del fallecimiento de Alberto Bustamante, último cónyuge sobreviviente<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Pág. 10 [02PAGINAS 134 A LA 150 compressed.pdf](#)

<sup>4</sup> Pág. 3 [02PRUEBA 7 1 Publica No 2346 PAGINAS 63 A 68 compressed \(1\).pdf](#)

<sup>5</sup> Pag. 2. [02PRUEBA 7 1 Publica No 2346 PAGINAS 63 A 68 compressed \(1\).pdf](#)

## **Acreencias laborales.**

Para la determinación de las sumas adeudadas el Colegiado tomará como base del cálculo el s.m.l.m.v ya que nadie puede devengar menos del salario mínimo legal y que no es fue establecer si la trabajadora laborara una jornada superior a la máxima legal.

Se advierte que ha operado parcialmente el fenómeno jurídico de la prescripción propuesto por pasiva por cuanto el vínculo finiquitó el 12 de marzo de 2018<sup>6</sup> y las consecuencias prescriptivas se interrumpieron con la presentación de la demanda el 12 de marzo de 2021, es decir, que las acreencias laborales exigibles con antelación al 12 de marzo de 2018 se encuentran afectadas por el fenómeno extintivo (Sentencia SL1397 de 2021).

## **Salarios Insolutos**

Para el caso se tomará esta prestación como exigible a la finalización de la mensualidad, esto es, los días 30 de cada mes, así, se impondrá condena por el salario que no fue afectado por el fenómeno de la prescripción, el cual se causó de 1 a 12 de marzo de 2018 y en cuantía del s.m.l.m.v, por cuya proporción corresponde ordenar el pago de la suma de \$312.497.

## **Cesantías**

Equivalentes a un mes de salario por cada año de servicios. Las cuáles serán liquidadas bajo el régimen retroactivo de cesantías, teniendo en cuenta que el régimen anualizado, tuvo vigencia a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y para que mediara el cambio de régimen debía mediar autorización expresa del trabajador, la cual no obra en el proceso. En este orden, por este concepto se ordenará el pago de \$36.874.622.40.

---

<sup>6</sup> Pág. 1 [03 inadmisorio.pdf](#)

### **Intereses a las cesantías**

Se reconocerán en los términos previstos en la Ley 52 de 1975 y el Decreto 116 de 1976. Así, por este concepto corresponde a la pasiva pagar la suma de \$844.990.34.

### **Indemnización por no consignación de las cesantías**

La sanción por no consignación de las cesantías no procede habida cuenta que los mismos fueron consagrados en la Ley 50 de 1990, para los trabajadores acogidos al régimen de liquidación anual y definitiva y los vinculados a partir de esa fecha, presupuesto que no se da en el caso que se estudia.

### **Primas de servicio**

Se reconocerá a razón de un salario por año de servicios y proporcional a la fracción, en cuantía de \$156.248.40.

### **Vacaciones compensadas en dinero**

Como las vacaciones no fueron reconocidas, se ordenará su compensación económica, tomando como base el último salario devengado, emolumento que desde el 31 de diciembre de 2014 a 12 de marzo de 2018 asciende a la suma de \$1.640.608.

### **Dotaciones**

Esta pretensión no encuentra vocación de prosperidad, en la medida que este derecho debe ser concedido en especie dentro de la relación laboral y, no existe respaldo legal que permita conceder algún tipo de compensación por la misma, sino que en el evento que se hubiese causado perjuicios al trabajador por la omisión por parte del

patrono, debería demostrarse el daño ocasionado, lo que no sucedió en el presente caso, por manera que este pedimento será negado.

### **Indemnización moratoria**

Para lo pertinente, se tiene que esta sanción está regulada art. 65 del CST y posee como pilar la acreditación de la mala fe patronal en la omisión de pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.

No obstante la obligación de pago estatuida, el incumplimiento del empleador no siempre conlleva la aplicación de las consecuencias jurídicas enunciadas, habida cuenta que esta sanción legal no opera de manera objetiva ni inmediata, ya que se debe analizar cada caso concreto para determinar si hubo o no ausencia de buena fe, en el actuar del empleador, y si se halla suficientemente probada, procede la exoneración al patrono del pago de la indemnización moratoria, tal como lo ha reiterado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral (SL 3936 de 5 de septiembre de 2018, que reiteró lo dicho en SL9641-2014).

En el presente caso, la Sala considera que la demandada no logró desvirtuar la mala fe que operó en su contra. Si bien, las demandadas al unísono refirieron que no hubo vínculo laboral con la actora, sino una relación de familiaridad atada a actos de humanidad, lo cierto es que incluso después del fallecimiento de sus progenitores en el año 2000, cuando operó la sustitución patronal, la demandante continuó al servicio de éstas, realizando las labores domésticas en el inmueble en que prestaba sus servicios para los señores Bustamante Osorio y aun así, para ese momento no le fue reconocido emolumento laboral alguno.

Es que se torna preciso destacar las condiciones en que prestó sus servicios laborales la actora durante casi toda su vida, esto es, en desconocimiento de la dignidad humana y libertad, sometida a condiciones de violencia psicológica y económica, que inhibieron su desarrollo personal en las diferentes esferas de la vida como ser

individual, de tal forma que su vida giraba en torno a la familia Bustamante Osorio y sin ninguna garantía o beneficio laboral.

En este orden, resulta imposible predicar que las actuaciones surtidas por la pasiva revelaran criterios de buena fe, y en el presente asunto no existió justificación de ninguna clase en torno a la sustracción de ese pago, pues, pese a que la señora Beatriz Yepes realizó las labores domésticas, la parte demandada siempre encubrió el vínculo que realmente se suscitó bajo actos de humanidad y solidaridad en detrimento de los derechos laborales de ésta y pese a tener la conciencia de que la señora Yepes fungía como personal del servicio doméstico.

En consecuencia, habrá de imponerse condena por este concepto en la suma diaria de \$36.041 desde el 13 de marzo de 2018 y hasta cuando se acredite el pago de las prestaciones sociales ordenadas

Respecto de los aportes al sistema de seguridad social, si bien gozan de imprescriptibilidad, en el presente caso no hay lugar a ordenar su pago, habida cuenta que la trabajadora ya falleció, por ende, los mismos no cumplirían su finalidad. Aunado a que como se verifica del RUAF<sup>7</sup>, no tuvo afiliación al sistema de seguridad social en pensiones, y ninguna AFP registra la afiliación de un ciudadano fallecido. Aunado a que no se evidencia que exista alguna persona con vocación de reclamar la pensión de sobrevivientes o indemnización sustitutiva de la misma, bajo las previsiones de los art. 46 y ss. de la Ley 100 de 1993.

Ante las resultas del proceso se negarán las excepciones de inexistencia de la relación laboral e inexistencia de contrato laboral- ausencia de sustitución patronal- y cobro de lo debido propuestas por la pasiva porque quedó demostrada la existencia del contrato, tal y como se señaló en párrafos anteriores.

---

<sup>7</sup> Pág. 1. [02PRUEBA 7 PAGINAS 85 A LA 88 compressed.pdf](#)

## **V) COSTAS**

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada, conforme lo dispuesto en el artículo 365-4 del CGP. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1.000.000 a favor de la parte actora.

*En razón y mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,*

## **RESUELVE**

**PRIMERO.- REVOCAR** la sentencia emitida por el Juzgado Civil del Circuito de Líbano, el 3 de noviembre de 2021, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia, para en su lugar declarar que entre Beatriz Yepes y los herederos de Elvira Osorio de Bustamante y Alberto Bustamante Hoyos desde el 30 de diciembre de 1970 y hasta el 12 de marzo de 2018, por sustitución patronal que operó entre estos y sus sucesores Leyla Bustamante Osorio, Cecilia Bustamante Osorio, Claudia Ximena Bustamante Osorio y Gloria Elvira Bustamante Osorio, el 21 de octubre de 2000.

**SEGUNDO.- CONDENAR** a la parte demandada a pagar a favor de los herederos de Beatriz Yepes las siguientes sumas de dinero:

- \$312.496.80 por salarios
- \$36.874.622.40 por cesantías.
- \$844.991 por intereses a las cesantías.
- \$156.248.40 por primas de servicios.
- \$1.640.608 por vacaciones
- La suma diaria de \$26.041.40 desde el 13 de marzo de 2018 y hasta cuando se verifique el pago de los salarios y prestaciones sociales ordenados en esta sentencia.

**TERCERO.- NEGAR** las excepciones propuestas por la parte demandada, salvo la de prescripción que prosperó respecto de las acreencias exigibles con anterioridad al 12 de marzo de 2018.

**CUARTO.- COSTAS** en ambas instancias a cargo de la parte demandada. Como agencias en derecho se fija la suma de \$1.000.000 a favor de la parte actora.

Decisión aprobada mediante Acta N. 020C del 31 de marzo de 2022.

La anterior sentencia se notificará por EDICTO en aplicación del numeral 3 del literal d) del artículo 41 del CPTSS, en armonía con las disposiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020. Surtido el trámite de rigor se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

**MÓNICA JIMENA REYES MARTÍNEZ**  
**Magistrada**

**OSVALDO TENORIO CASAÑAS**  
**Magistrado**

**KENNEDY TRUJILO SALAS**  
**Magistrado**

**Firmado Por:**

**Monica Jimena Reyes Martinez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 2 Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

**Kennedy Trujillo Salas**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

**Oswaldo Tenorio Casañas**  
**Magistrado**  
**Sala 005 Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**51e3e3b887808b743e2d9076a07077026b4096f80263eeb3f40ad7c  
5ea0676c1**

Documento generado en 05/04/2022 10:39:10 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la  
siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**