



Ordinario: DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES C/: CARVAJAL EMPAQUES S.A.  
Radicación N°76-001-31-05-012-2013-01076-01 Juez 12° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023), hora 04:00 P.M.

## ACTA No.007

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en Sala, en virtualidad TIC'S por la pandemia COVID 19 , conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14- 01-2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20- 43 de junio 22, 11623 de agosto 28 de 2020, PCSJA20- 11632 de 2020, CSJVAA21- 31 del 15 de abril de 2021, Acuerdo 11840 del 26 de agosto de 2021, Acuerdo CSJVAA-21- 70 del 24 de agosto de 2021, Resolución 666 de 28 de abril de 2022 y Ley 2213 de 2022 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la notificación, publicidad virtual y remisión al enlace de la Rama Judicial link de sentencia escritural virtual del Despacho,

## SENTENCIA No.2721

El ex trabajador DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES convoca(1) <inicialmente a CARVAJAL S.A. hoy CARVAJAL PROPIEDADES E INVERSIONES S.A., PLEGADIZAS DE COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN o PLEGACOL S.A., CARPAK S.A. y CARVAJAL EMPAQUES S.A.> para que, mediante proceso, la jurisdicción previa declaratoria y de las siguientes pretensiones DE CONDENA:

**PRIMERO:** *Que por medio de sentencia que haga tránsito a cosa juzgada, se declare que entre CARVAJAL S.A. y Empresas de la organización, y mi poderdante, señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES, existió un contrato de trabajo, que se prolongó por más de 20 años y el cual termino por causal imputable al empleador.*

**SEGUNDO:** *Atendiendo lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Carvajal S.A. y empresas de la organización deberá pagarle a mi poderdante, el equivalente de 180 días de su salario **\$6.300.000**, al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.*

**TERCERO:** *También que CARVAJAL S.A. y Empresas de la Organización deben pagar en forma solidaria a mi poderdante como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo, por la suma de **\$58.652.780** Por indemnización por despido sin justa causa; la cual debe liquidarse de conformidad al art.6 de la Ley 50 de 1990, desde el 02/09/1991, hasta el 15/09/2011, a razón de 45 días por el primer año y 40 días adicionales por cada año de trabajo. Es decir, 20 años de labor de mi cliente al servicio de la demanda; de la suma anterior se debe descontar el valor de **\$7.604.007**, dineros que la empresa CARVAJAL S.A., pago a la Cooperativa de la empresa Carvajal, por obligación contraída por el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES (y que supuestamente se pagó como indemnización de despido injustificado).*

**CUARTO:** *Asimismo se le pague a mi cliente la suma de **\$26.500.000** por concepto de Lucro Cesante, correspondientes a los salarios dejados de percibir por causa del despido injustificado, a razón de*

---

PRIMERO: El señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES, laboró al servicio de LAS EMPRESAS DE LA ORGANIZACIÓN CARVAJAL S.A., las cuales son: PLEGACOL S.A., PLEGADIZAS DE COLOMBIA S.A., CARPAK S.A., y CARVAJAL EMPAQUES S.A. Desde el 2 de Septiembre de 1991 hasta el 15 de

1 HECHO 1, DEMANDA: Septiembre del 2011

*\$1.060.000 mensuales, desde la fecha del despido que fue el 15/09/2011 hasta la fecha de presentación de la demanda y los que se causaren a futuro.*

**QUINTO:** *Además que se pague al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR, la suma de \$6.095.056 correspondientes a prestaciones sociales desde el 15/09/2011, hasta la fecha de presentación de la demanda y los que se causaren a futuro.*

**SEXTO:** *Igualmente la empresa demandada Carvajal S.A. y empresas de la organización, deben pagar a mi poderdante en forma solidaria, lo correspondiente a la productividad del mes de agosto de 2011. Por el valor de \$120.000.*

**SEPTIMO:** *CARVAJAL S.A. y empresas de la organización, en forma solidaria deben pagar a mi poderdante y a su compañera permanente 100 SMLMV, por daños morales, ya que el sentimiento depresivo que domina a la persona desempleada, al contemplar su propia situación, y a las personas de su afecto, produce amargura y aflicción ante la situación de impotencia y vulnerabilidad al darse cuenta que el único ingreso para el sostenimiento de su grupo familiar ya no está, y no estaban preparados para empezar a recortar gastos antes de ser despedido sin justificación alguna, vulnerando de esta manera derechos de rango constitucional como el art. 1 la constitución política que trata respecto a la calidad de vida de su núcleo familiar, al mínimo vital en el entendido que se ven menguadas sus necesidades básicas, máxime cuando el trabajador es un padre cabeza de familia.*

**OCTAVO:** *CARVAJAL y las empresas de la organización, deben pagar a mi poderdante en forma solidaria, lo determinado en el Artículo 133 de la ley 100 de 1993: REFERENTE A LA PENSION SANCION.*

**NOVENO:** *Solicito señor Juez que de forma ultra petita, se ordene a la parte demandada la cancelación de las demás acreencias laborales de Ley, así como las sanciones correspondientes.*

**DECIMO:** *Que se condene a CARVAJAL S.A. en forma solidaria con Empresas de la Organización, a pagar las costas del presente proceso.*

Con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposiciones, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes de la relación sustancial laboral, y de la relación jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la ABSOLUCION <SENTENCIA No. 093 proferida el 20 de abril de 2015 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali (Acta F. 221 y 222)>:

**PRIMERO:** *Declarar la prosperidad de la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, por tanto, se absuelve a la empresa Carvajal Empaques S.A. identificada con el Nit.890319047-6, de todas las pretensiones propuestas por el señor Diego Fernando Escobar Grajales, identificado con CC. 94.374.527.*

**SEGUNDO:** *Conforme a los argumentos expuestos, se condena en costas a la parte demandante y a favor de la parte demandada. Se fijan como Agencias en derecho a favor de la empresa Carvajal Empaques S.A., en la suma de \$100.000, en atención a lo dispuesto en la parte motiva de la presente providencia.*

**TERCERO:** *En el evento que contra esta decisión no sea presentado el recurso de apelación se ordena enviar el expediente al Honorable Tribunal Superior de Cali - Sala Laboral, para que surta el grado jurisdiccional de CONSULTA.*

Y de la apelación de la parte demandante.

**ANTECEDENTES PROCESALES: AUDIENCIA No. 067 del 19/02/2015. ETAPA DE DECISIÓN DE EXCEPCIONES PREVIAS** <f.207-209. P. 291-293>.

**EXCEPCION PREVIA DE PRESCRIPCIÓN PROPUESTA POR CARVAJAL S.A. hoy CARVAJAL PROPIEDADES E INVERSIONES S.A.:** *encuentra el despacho que dicha excepción es procedente y que por lo tanto frente a esta empresa se termina el proceso por no tener obligaciones pendientes con el demandante. CONTESTACION DE DEMANDA F. 70-80. P. 107-117.*

**EXCEPCIÓN PREVIA DE PRESCRIPCIÓN PROPUESTA POR PLEGADIZAS DE COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN:** *encuentra el despacho que dicha excepción es procedente y que por lo tanto frente a esta empresa se termina el proceso por no tener obligaciones pendientes con el demandante. CONTESTACION DE DEMANDA F. 107-121. P. 156-171.*

*Se condena al demandante al pago de costas a favor de CARVAJAL S.A. hoy CARVAJAL PROPIEDADES E INVERSIONES S.A. y PLEGADIZAS DE COLOMBIA S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, en la suma de \$50.000 a cada uno. Se continua el proceso contra la empresa CARVAJAL EMPAQUES S.A.*

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISION DE II INSTANCIA:

### I.- LIMITES APELACION DE DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES: *ustento mi*

*recurso en los siguientes términos:*

... el operador jurídico se abstuvo de darle valor probatorio a los documentos en el escrito de la demanda de pruebas que debieron ser importantes para que el juez de conocimiento basado en las reglas de la lógica, determinara sin lugar a duda los extremos temporales de la vinculación laboral, pues hizo el un análisis sobre los contratos que se aportaron al escrito de la demanda, así como los que aparecieron una historia laboral del demandante, presumiendo que respecto a la historia laboral de COLPENSIONES y PORVENIR aparecen unos periodos que están suspendidos, sin determinar que hay falencias, si se observa en la historia laboral de COLPENSIONES aparecen unos extremos que PLEGACOL S.A. cotizo a pensión de mi cliente hasta el año 2000 y en el fondo de pensiones obligatorios PORVENIR aparece fecha de afiliación desde 1994, falencias que debió ser observado por el operador jurídico y no llegar a presumir únicamente que existieron interrupciones por esos inconvenientes. Pues está demostrado con los testigos, en primer lugar el señor HÉCTOR GRAJALES que dijo que conoció en su puesto de trabajo al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR desde el año 1991 hasta el año 2008 fecha en la que él fue retirado de la misma empresa, así mismo, el señor DIEGO BASTIDAS manifestó que conoció en su área de trabajo al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR desde el año 1995 hasta el mes de septiembre de 2011, fecha en que fueron despedidos, con esto quiero demostrar que el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR trabajo para la empresa CARVAJAL EMPAQUES así como para las otras empresas de la organización CARVAJAL por espacio de más de 20 años, por lo que considero que el juez erro al manifestar que CARVAJAL S.A. no tiene nada que ver con la empresa CARPAK EMPAQUES, toda vez que todas las empresas de la organización CARVAJAL trabajan para aumentar el capital de la empresa principal que es CARVAJAL S.A. y de ahí que es la solidaridad y por lo cual la empresa CARVAJAL S.A. no puede desligarse en este proceso. Con esto, también quiero demostrar que la empresa CARVAJAL EMPAQUES debió proteger su derecho a la estabilidad del empleo al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES toda vez que él era un empleado antiguo, brindándole la garantía de la seguridad social y además de protegerle los derechos proclamados en el art. 53 superior, situación está que no fue de análisis por parte del señor juez del conocimiento de primera instancia. Al respecto, la Corte Constitucional, ha manifestado en varias ocasiones, que el derecho a la estabilidad laboral, consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido, una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene todo trabajador, garantizándole la estabilidad laboral y estabilidad económica en la vejez, pues en el caso en litis, el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES a este despido le ha ocasionado una situación de desempleo, debido a su avanzada edad, respecto al mundo laboral, pues como dije anteriormente, para nadie es un secreto que ninguna empresa recibe personal de más de 40 años y mi poderdante cuenta en la actualidad con más de 40 años, lo que le dificulta la consecuencia de un empleo, situación está que tampoco fue analizada en sana crítica por el juez de primera instancia, situación que es desfavorecida para mi poderdante, toda vez que sin los recursos necesarios para tener y sacar a su familia adelante y al no solventar las necesidades personales de su grupo familiar, si le causan daños morales y esos daños morales en ese orden de ideas no pueden ser demostrados, porque la tristeza no se puede demostrar, la congoja de una persona no puede demostrarse, y ningún perito ni ningún médico le va a certificar a una persona que esta triste. Igualmente, no se tuvo en cuenta las declaraciones testimoniales de los señores DIEGO ALBERTO BASTIDAS GONZALEZ y el señor HECTOR GRAJALES quien al unísono manifestaron conocer al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES y así mismo manifestaron las circunstancias de hecho, modo y lugar y de cómo conocieron a mi defendido asegurando que lo conocieron en la empresa siempre trabajando, nunca ellos dijeron que el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR trabajo para otras empresas, o sea, mi poderdante solo sabe hacer lo que hacía en la empresa, por lo tanto también le es difícil en ese orden de ideas, conseguir otro trabajo, situación está que también debió ser valorada respecto a los daños morales. De la misma manera, no fue de interés por parte del señor juez de primera instancia analizar con detenimiento la forma como fue liquidado el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES, toda vez a que pese a que la última empresa que fue CARVAJAL EMPAQUES, en la misma liquidación que se le envió y se le hizo firmar al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES determinan que el tipo de nómina es la ley 50 y no hay lugar a dudas porque ahí aparece taxativamente escrito, nunca se hizo de esa manera, o sea que la empresa si tenía conocimiento de que el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES era un empleado antiguo, que tenía más de 10 años laborados, por ese hecho, colocaron en la liquidación que el tipo de nómina debería pagársele en base a la ley 50. La empresa únicamente le reconoció la suma de \$7.604.007 de dicho valor se le descontó la suma de \$4.754.822 por concepto de un préstamo realizado por la cooperativa de CARVAJAL, siendo esto también una situación ilegal que tampoco se tuvo en cuenta en el análisis jurídico por parte del juez, en esta liquidación, no está ajustada en derecho, liquidación que nunca la empresa CARVAJAL EMPAQUES reliquido, pues es verdad como dice el señor juez, nunca se presentó una solicitud de reliquidación de forma escrita, pero mi mandante si hablo con la persona encargada de darle y que firmara el escrito y en el pues digamos, con el perdón que se merece el señor DIEGO, en su ignorancia lo único que hizo fue manifestar en forma escrita que no estaba de acuerdo con esta liquidación, siendo estos valores pagados al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES como una indemnización respecto al despido sin justa causa, por tanto dicha liquidación descontándole el valor de la cooperativa únicamente le pagaron como 3 millones de pesos, valor irrisorio ante la magnitud del daño causado a este y a su grupo familiar, presentado en la ocurrencia del despido injustificado, encontrándose mi cliente en este momento en un estado de debilidad manifiesta, toda vez que las partes, patrono y trabajador no se encuentran en condiciones de igualdad, por tanto, la anterior circunstancia amerita que la alta corporación haciendo uso de la sana crítica analice con detenimiento el caso del señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES y le brinde protección especial a su estabilidad laboral proclamada en el art. 53 de la norma superior.

De la misma manera el señor juez de primera instancia, hace referencia a la pensión sanción y por la cual también absuelve a la parte demandante argumentando que se le pago la pensión hasta el último día que el señor trabajo para CARVAJAL EMPAQUES, pues la sanción pensión que se demostró que se causó al señor DIEGO FERNANDO consiste en lo siguiente, al haber la empresa declarado y despedido al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES lo dejo sin los recursos necesarios para que este siguiera pagando una pensión, máxime cuando el señor lleva muchos años laborando para las empresas de CARVAJAL, lo que le perjudica que en el futuro el señor goce de una pensión de vejez, pues la finalidad de la pensión de vejez es lograr la concreción de los derechos a todos los trabajadores para que en su vejez tengan una vida en condiciones de dignidad humana, tampoco estoy de acuerdo con el señor juez, cuando aparta la responsabilidad de la empresa CARVAJAL por la presunción y argumentando que el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR no asistió a la primera audiencia de trámite y conciliación, lo que nunca he estado de acuerdo toda vez que en el poder que se le otorga a la representante se le otorga poder para conciliar y esta apoderada judicial estuvo atenta a la audiencia que se presentó el 19/02/2015, así mismo, manifiesta que no hay solidaridad porque todas las empresas que pertenecen a la organización CARVAJAL, son independientes, lo que vuelvo y reitero que todas estas empresas han demostrado que producen capitales para inyectar capital a CARVAJAL y todos los empleados de estas empresas trabajan para sacar a CARVAJAL adelante, por lo cual la solidaridad debe estar incólume. Teniendo en cuenta todos estos argumentos, manifiesto que con esta sentencia se vulneran las siguientes normas. Art. 1 de la constitución nacional dignidad humana y mínimo vital, art. 13 derecho a la igualdad porque el derecho a la igualdad por que el señor DIEGO ESCOBAR GRAJALES no podrá en el futuro ser pensionado en situaciones de igualdad que los otros trabajadores que los otros empresas les han ayudado para reforzarles la estabilidad laboral, máxime que es un empleado como aquí se ha demostrado que lleva más de 10 años laborando para las empresas de CARVAJAL, así mismo, se vulneran los derechos proclamados en el art. 53 de nuestra carta magna, como los artículos también 6, literal d), ley 50 de 1990, art. 64 del CST, en su numeral 1 y el parágrafo transitorio de la misma normatividad. La competencia para conocer de este recurso es el H. tribunal superior de la ciudad de Santiago de Cali en su sala laboral.

Atendiendo la consonancia, <Art. 66-A, CPTSS> Los problemas jurídicos a resolver son:

1. Establecer los términos de inicio y terminación del contrato de trabajo, a fin de verificar si el mismo se prolongó por más de 20 años, sin interrupciones, tal como lo solicita la activa en su demanda.
2. Determinar si hay lugar al pago solidario de las posibles condenas que resulten a cargo de la demandada CARVAJAL EMPAQUES junto con CARVAJAL S.A.
3. Verificar si el actor es sujeto de protección por estabilidad laboral reforzada.
4. Establecer si el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de daños morales, así como su esposa, causados con ocasión del despido.
5. Corroborar si la indemnización por despido injusto debió liquidarse con base en la ley 50 de 1990.
6. Analizar si el actor tiene derecho al reconocimiento y pago de la pensión sanción.

El a quo resolvió **ABSOLVER** de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, decisión que tomo con base en las siguientes consideraciones:

*(...) En este caso, la sentencia será completamente absolutoria de la parte demandada, conforme a los siguientes argumentos. Primero tenemos que decir que la primera petición que se busca en este proceso fuera de la declarativa del contrato de trabajo por más de 20 años, consiste en que se le pague al demandante 180 días de salario por haber sido despedido sin permiso del Ministerio de la Protección Social y en verdad que el despido está probado en este caso, lo prueban la parte demandante y la demandada, existió un despido y que no se niega que es sin justa causa, aparece establecido con la carta del 15/09/2011, obrante a folio 36 en original que fue entregada al demandante y las copias que también se encuentran vinculadas al proceso en otros folios, también es cierto que no existió autorización del Ministerio de la Protección Social, circunstancia que no está negada, pero es que resulta que en primer lugar esta petición no tiene asidero en el relato de los hechos de la demanda, recordemos que para que una pretensión quede debidamente configurada debe haber primero un debate jurídico entonces tiene que haber la invocación de una norma, aquí digamos que aquí de alguna forma se está haciendo alusión a la ley 361 del 97, art. 26, entonces de ahí hay que pasar a estudiar si hay los elementos o presupuestos facticos que esa norma exige para posteriormente darle un efecto jurídico a esos hechos y resulta que si vamos al art. 26 de la ley 361 del 97 esta dice: "en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, así mismo ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado en razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo, no obstante quienes fueren despedidos o su contrato terminado en razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con el CST y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren". Lo que significa que debió siquiera haber planteado el presupuesto factico de esa regla, es decir, que aquí existiese una limitación en el trabajador y hubiese sido la fuente del despido que le generaron el 15/09/2011, pero en ninguna parte de hechos de la demanda se ha mencionado que exista una limitación física, una circunstancia tal como una discapacidad o una situación de salud que haya estado de por medio a la hora de terminación del contrato de trabajo, este art. tiene una finalidad muy clara, no es que se sancione cualquier despido, sin que medie autorización de la oficina de trabajo con los 180 días de salario, se refiere esta norma precisamente a quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de una limitación y aquí en este caso es más que evidente los hechos de la demanda mencionan una limitación o que haya estado en incapacidad medica verificada o que haya estado en una condición de salud que debiera tener en cuenta la empresa a la hora de terminación del contrato, por lo tanto, al carecer de esos elementos, obviamente el efecto jurídico, si ni siquiera se plantearon hechos como los que reclama el art. 26 como presupuesto factico, no hay prueba de una circunstancia parecida a la que se ha mencionado y al no haber prueba es evidente, si no hay hechos, de lógica no puede extraerse el efecto jurídico que sigue que es esa sanción de 180 días de salario a favor del demandante, por lo tanto deberá de denegarse, creo que en ese aspecto no es necesario ahondar en otras elucubraciones. Posteriormente en el numeral tercero se dice que debe pagar CARVAJAL S.A. y empresas de la organización, de forma solidaria la suma de \$58.652.780 por indemnización por despido sin justa causa liquidado conforme al art. 6 de la ley 50 del 90, esto con base en los hechos según los cuales el contrato de trabajo del demandante persistió desde el 15/09/1991 hasta el 15/09/2011, aquí hay varias cuestiones que hay que mencionar, en primer lugar, el hecho de que el demandante haya trabajado para varias empresas de un mismo grupo, de un mismo conglomerado no significa que ese conglomerado como si fuese un solo patrono, sea debe responder por todas las obligaciones de toda la vida laboral. Cada empresa del grupo tiene una personería jurídica propia, una capacidad negocial propia, independientemente de que las ganancias de cada una de esas empresas finalmente vayan a la empresa controladora o se distribuyan entre los distintos socios de la misma, recordemos que todas estas empresas son sociedades anónimas, por lo tanto, el hecho de que haya una controladora no significa que esa controladora sea necesariamente la responsable de todas las obligaciones y menos cuando se demuestra como en este caso que las obligaciones laborales del demandante quedaron debidamente cumplidas en todas las épocas de esos servicios, y recordemos que aunque contra CARVAJAL S.A., contra PLEGACOL S.A. no siguió la demanda si se tuvieron en cuenta las pruebas adosadas a las distintas contestaciones y ahí*

aparecen por supuesto los contratos de trabajo y aparecen unas constancias de trabajo y entonces si hay unos servicios que empezaron el 02/09/1991 pero que no fueron continuos como lo pretende la parte demandante y esa afirmación sale de distintas pruebas, sale primero de las múltiples certificaciones que la misma parte demandante trajo, es más, la misma parte demandante señala entre los hechos que las certificaciones anotan la discontinuidad de los servicios y eso por supuesto que daría al traste con lo que persigue la parte activa de la litis que es que se le tenga en cuenta que sirvió durante 10 o más años de servicio continuo al empleador. Debe entenderse que es la misma persona jurídica, pero aquí hubo cambios de empleador, aquí se trabajó en una época para CARPAK S.A., en otra época para CARVAJAL S.A., luego en otra para PLEGACOL S.A. y finalmente para CARVAJAL EMPAQUES S.A., son distintas empresas, son distintos empleadores, personas jurídicas distintas, incluso las mismas certificaciones de la parte demandante, cada una con su certificado de existencia y representación independiente, aquí no se puede alegar que estos distintos contratos de trabajo fueron con el mismo empleador o que por el hecho de ser estos distintos empleadores parte de un mismo conglomerado, pues que ese conglomerado deba responder como si hubiese una continuidad, ese es un primer argumento, otro argumento, las certificaciones que se han vinculado al expediente, hablan todas ellas de contratos discontinuos, certificaciones de la misma parte demandante, veamos: certificación expedida por CARVAJAL S.A. folio 38, dice que el señor ESCOBAR GRAJALES estuvo vinculado al servicio de la empresa con contratos temporales con interrupciones desde el 02/09/1991, menciona que el ultimo contrato fue desde el 05/09/1994 hasta el 31/12/1994 y expide esta certificación en fecha posterior al 31/12/1994, el 11/01/1995, fecha para la cual debe entenderse por el tipo de redacción, desempeño el cargo, estuvo vinculado, es decir, debo entender para el 11/01/1995 no había tal vinculación, la de folio 39 es una constancia que habla de contrato de trabajo también con interrupciones desde el 09/01/1997 hasta el 15/01/2003, ésta la suscribe el señor ELISEO CARRILLO, que fue testigo también aquí, director de PLEGACOL S.A., a folio 40 aparece una constancia del 09/07/2008 donde una vez más se reitera que hubo contrato de trabajo a término fijo con interrupciones en las empresas de la organización CARVAJAL, desde el 09/01/1997 hasta el 15/04/2002, si hubiese continuidad y si fuese una sola persona jurídica no podría entenderse porque en algunos casos de habla de inicio el 05/09/1994, en otros el 09/01/1997, en otros se hace referencia a fechas diferentes. Podría digamos válidamente integrarse esa información en una sola, pero es que se trata de distintas empresas. CARPAK a folio 42 hace constar un contrato de trabajo a término fijo con interrupciones una vez más, este desde el 02/09/1991 y un último contrato, es decir, hace referencia a varios, iniciado el 16/04/2001 y hasta el 15/09/2002. Y es que no es solamente por la literalidad pura y simple de estas certificaciones, hay otra constancia a folio 43, hay que tenerse en cuenta el momento en el que fueron expedidas, hay que tenerse en cuenta que frente a ellas nunca hubo ninguna reclamación por parte del actor, su contenido se trajo a colación ahora para este proceso, pero no se observa en el expediente que en algún momento se haya pedido corrección alguna, señalando que los servicios si fueron continuos, que no hubo tales interrupciones, ese es un planteamiento que no se le hizo a todos esos empleadores, sino hasta ahora, hasta este proceso y como los documentos que se aducen en un expediente, deben ser estudiados por el juzgador en toda su literalidad, pues es evidente que contrario a lo que dice la misma demanda, todas estas certificaciones dicen lo contrario, es decir, que las vinculaciones fueron discontinuas, pero es más, dice la parte demandante que hay unas certificaciones de la seguridad social en las que aparece que siempre el empleador fue el mismo CARVAJAL S.A. durante distintas épocas y que por esa razón debe tenerse en cuenta que esos tiempos deben tenerse por continuos, pero resulta que en esas mismas pruebas aparecen discontinuidades en las cotizaciones, discontinuidades que coinciden con algunas terminaciones de los contratos de trabajo, me voy a referir específicamente al folio 46 del expediente, es una historia laboral expedida por PORVENIR, en la que puede verse que hay unas cotizaciones, continuas estas desde el mes de abril de 2000 de ahí hasta diciembre, luego todos los meses del año 2001, hasta abril de 2002, de abril de 2002 no vuelve haber cotizaciones a nombre de PLEGADIZAS S.A. hasta junio del 2002 y podría pensarse que eso se debe a que el empleador no cumplió con su obligación, pues no se trata de eso, veamos que sucede en los contratos en abril de 2002, para ese efecto hay que tener en cuenta el folio 152, que es un certificado de liquidación definitiva de prestaciones en formato de CARVAJAL, en la que se señala que ese contrato que venía en vigencia desde el 16/04/2001 termino el 15/04/2002, hay una liquidación definitiva y es más aparece la firma de recibido del demandante sin ningún tipo de objeción, sin ningún tipo de anotación, sin ningún tipo de reparo a esa terminación y ese contrato terminado en abril de 2002, justamente es el que obra a folio 139 a 141 del expediente, contrato suscrito el 16/04/2001 tal como consta en ese otro folio el 152 y que tuvo prorrogas, tuvo 3 prorrogas, hasta la última que va al 16/04/2002. Es decir, las fechas del texto contractual con las de la liquidación definitiva de prestaciones coincide íntegramente y con firma del señor demandante por supuesto y luego viene un contrato de trabajo a término fijo que se suscribe el 02/07/2002 y repito si voy al certificado de PORVENIR, encuentro que precisamente hay una discontinuidad en los periodos cotizados, puesto que en abril de 2002 termina una cotización y se reanuda esas cotizaciones en junio de 2002, en plena armonía probatoria entre las certificaciones que trae la parte demandante y los contratos que trae la parte demandada, así que el análisis de esta prueba me indica que las interrupciones que se anuncian en los certificados si existieron o al menos existió esta, y ya con esa basta para decir que el termino contractual no fue continuo, hubo solución de continuidad y por lo tanto no habría lugar a entender que las labores que empezaron como lo pretende la parte activa el 02/09/1991 y que fueron inconsútiles hasta el 15/09/2011, no hay lugar a ello, tenemos la prueba incluso proveniente de la misma parte demandante en la que se reportan esos periodos, en coincidencia como lo digo con los contratos traídos a colación por la parte demandada y otra cosa más, solamente para tener en cuenta esas certificaciones, esas liquidaciones definitivas de prestaciones sociales que obran a folios 146 hasta el 152 hay que decir que las mismas corresponden a lo que como se dijo por los testigos aquí, tanto los de la parte demandante como los de la parte demandada, en un momento dado se hacían una liquidaciones, podría pensarse que esas liquidaciones, entre una y otra no había muchos días de diferencia y que por lo tanto era una relación continua, ya descubrimos que hay una diferencia de 2 meses y medio aproximadamente donde hay probada una discontinuidad, pero es que además de esos contratos legalmente terminados, tampoco hubo reclamación por parte del trabajador en su momento, es decir, iban terminando el contrato de trabajo y nunca se manifestaba ninguna circunstancia frente a ese hecho, siendo su potestad también en algún momento el discutir esas liquidaciones que se le venían haciendo, liquidaciones que aparecen todas con firma del demandante, de nuevo sin objeción alguna, sin ningún tipo de reparo y ello debe tenerse en cuenta, reitero folio 146 al 152 puesto que indica que efectivamente la voluntad de las partes era liquidar esos contratos que se venían suscribiendo hasta al menos ese contrato a término fijo que inicialmente empezó el 02/07/2002 y que luego fue transfigurado en un contrato a término indefinido con el documento suscrito el 16/07/2003, en el que se establece como fecha de ingreso de esa vinculación 02/07/2002, con unos efectos de prestaciones extra legales eso si a partir de 16/07/2003 pero ese aspecto no viene al caso discutirlo porque no se planteó en el debate, pero en todo caso con ese contrato a término indefinido, empezado el 02/07/2002, si hay que decir que en su antecedente presento una interrupción debidamente demostrada al punto de que una empresa que está demostrando el pago puntual de sus obligaciones con la seguridad social, debe entenderse que si no paga los periodos cotizados de mayo y junio del año 2002 es porque no tiene vinculación contractual con su trabajador, de otra forma hubiese sido evidente que se hubiese hecho un reclamo por esos periodos de cotización pero ahí está la explicación, la explicación está en la interrupción contractual que hubo como se ha advertido, por lo tanto no hay forma posible de atender la pretensión relativa a una indemnización por despido sin justa causa liquidada conforme al art 6 de la ley 50 del 90. También se pide por parte del actor que se le cancele la suma de \$26.500.000 por concepto de lucro cesante y dice que es por salarios dejados de percibir por el despido a razón de \$1.060.000 desde la fecha del despido, es decir desde el 15/09/2011 hasta la fecha de presentación de la demanda y los que se causaren a futuro, primero que esa pretensión, no observo cual sea el asidero jurídico de la misma, porque lo que se está pidiendo es que se le sigan pagando salarios al demandante como si alguna de las normas mínimas legales vigentes a la fecha del despido permitiera esa suerte de continuación ahora, si lo que se pretendía era dar el efecto que ha establecido la Corte Constitucional sobre el art. 26 de la ley 361 del 97, hay que decir que efectivamente la sentencia c-531 del año 2000, indico que era condicionalmente exequible, el inciso 2 de ese artículo, pero en el entendido de que en los términos de esta providencia "con respeto a los principios de dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como protección en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos" que ya lo dije nunca se mencionó que fuera el caso del demandante "carece de todo efecto jurídico la terminación del contrato de una persona que por razón de su limitación, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo...".

*si se le quiere dar ese alcance, no se mencionó en ninguna parte de la demanda, pero si se quiere, tenemos nuevamente no estamos frente a un disminuido físico, sensorial o psíquico, estamos frente a una persona que está en uso cabal de todas sus funciones físicas y psicológicas y por lo tanto no hay lugar a ese entendido de la Corte Constitucional según el cual carece de todo efecto el despido o la terminación del contrato de trabajo, en este caso, no estamos ante esos aspectos facticos y por lo tanto, tampoco puede decirse que es que la terminación, así sea sin justa causa, la del 15/09/2011 no tenga efecto, carezca de efecto jurídico, no se pidió así, tampoco he encontrado probados esos hechos el despacho y por lo tanto entonces, no habría lugar a pagar unos salarios o unas prestaciones sociales, como lo dice de manera genérica además, petición que tampoco sería atendible porque si se van a pedir las prestaciones debe decirse específicamente cuales son las que se piden, en este caso se pide genéricamente una suma de dinero por unas prestaciones a partir del 15/09/2011 sin justificarlas, circunstancia que como lo digo a no ser que se entendiera derivada del planteamiento de la C-531 de 2000, sentencia de la Corte Constitucional, pues no tiene asidero jurídico en la legislación colombiana, puesto que ese reintegro que parecería pretenderse o esos salarios no tienen fundamento jurídico hoy en día.*

*...En cuanto al numeral 6 de las peticiones se habla de una productividad del mes de agosto de 2011 por valor de \$120.000, a más de que tampoco hay hecho que funde esa petición, al menos en la norma legal colombiana, no existe una prestación que se denomine productividad así como tal, no la hay, si acaso se refiriera a la, estoy tratando de hacer una elucubración ahí, a una prima de servicios, si fuese extralegal, si fuese derivada de un pacto contractual, de una convención, de un pacto colectivo, de una cláusula o de una adición que haya puesto el empleador, ello debía probarse y no hay prueba de que exista tal prestación ya en una fase extra legal que se llame productividad y menos que no se le haya pagado en el mes de agosto de 2011, no hay ninguna razón entonces para conceder esa suma de dinero a la parte demandante.*

*...En cuanto al numeral 7, se dice que CARVAJAL y sus empresas en forma solidaria deben pagar tanto al demandante como a su compañera permanente 100 smlmv, una circunstancia para anotar, la compañera del demandante nunca ha sido parte dentro de este proceso, carece de toda facultad para pedir, no concedió poder, ni siquiera se formulan en los hechos circunstancias acerca de la existencia de una familia o de que su compañera permanente haya padecido, por lo tanto, no habría lugar a atender una petición que una vez más, no tiene fundamentación en los hechos de la demanda y en cuanto a estos daños morales, el despacho quisiera hacer alusión a pronunciamientos de la CSJ que se refieren a este tema, al tema de la indemnización de los daños que se genera en el despido...*

*...También se habla en lo referente a la pensión sanción, esto ya en el numeral 8 de las peticiones, y se funda esa pensión sanción en la ley 100 de 1993, aquí viene la importancia de esa prueba que solicita oficiosamente, en primer lugar, la solicite porque debo verificar que, al haberse hecho la terminación del contrato de trabajo, en los términos de la ley, la empresa si pago la seguridad social, si la hubiese pagado y ese aspecto lo contempla el art. 65, parágrafo 1, del CST, dice que para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el art. 64 del CST, el empleador deberá informar por escrito al trabajador en la última dirección registrada, dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato el estado del pago de cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los 3 meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando comprobantes que lo certifiquen, por eso era la importancia, en primer lugar para verificar si se estaba o no cumpliendo con ese deber, además con el entendido que le ha dado la Corte Constitucional a esta disposición en cuanto a que si en alguna manera no se prueba que la empresa haya certificado oportunamente al trabajador, si en el juicio logra certificar los pagos, pues por supuesto que debe tenerse en cuenta y no se generan las sanciones que ese mismo parágrafo 1 del art. 65 establece, es decir que el contrato de trabajo no producirá efecto, podría también pensarse que esa era la fuente jurídica, no se mencionó, del supuesto monto adeudado por prestaciones sociales del numeral 5 de las pretensiones pero ya es una interpretación a la demanda que yo le estoy haciendo para tratar de darle ese viso jurídico que encuentro ausente en su redacción. Así que nos referiremos entonces a la pensión sanción, el otro aspecto por el que es importante demostrar que se han pagado las cotizaciones, es precisamente porque el art. 133 de la ley 100 del 93 dice así al modificar el 267 del CST: "El trabajador no afiliado al sistema general de pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensionese desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido". En este caso se ha evidenciado de manera plena, incluso en este aspecto no era necesario hacer mención, porque es que la misma parte demandante trajo prueba de que las empresas para las que trabajo el actor lo tenían afiliado a la seguridad social, por eso trajo unas certificaciones como las que aparecen a folios 45 al 48, que son historias laborales, del seguro social y de PORVENIR, ahí entonces hay prueba de las afiliaciones de las empresas que inicialmente contrataron al demandante y ya de la última, pues de esta documental que se solicitó oficiosamente queda establecido que también hasta el último día de servicios hubo afiliación, afiliación sin la cual no se pueden hacer estos pagos de aportes y es que la ley 100 del 93 establece que la pensión sanción se le paga al trabajador no afiliado al sistema general de pensiones no a otro y en este caso está más que demostrada la afiliación por parte de CARVAJAL EMPAQUES al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES, luego no es aplicable de modo alguno el art. 133 de la ley 100 del 93, no es aplicable porque sencillamente en este caso si se subrogo el empleador en ese riesgo, en esos riesgos que cubre el sistema general de pensiones de la ley 100 de 1993, se subrogo y pago cotizaciones y al menos las 3 últimas y todas las que demuestra la parte demandante fueron debidamente pagadas, así que el despacho de modo alguno podría condenar a una empresa cumplidora de su deber frente al sistema de seguridad social, al pago de una pensión sanción que solamente se le impone al empleador descuidado que no afilia a su trabajador y en este caso una vez más, la afiliación está completamente demostrada, por lo tanto, esa pensión sanción tampoco corresponde pagarla a la parte demandada. No encuentro razones para condenar extra o ultra petita a la parte demandada, por lo tanto, como no se litigaron hechos distintos a los que he mencionado, el despacho considera que no hay lugar a hacer pronunciamiento sobre otras prestaciones, especialmente las legales a las que hubiera lugar. Las costas del presente proceso, por supuesto no pueden ser impuestas a quien ha sido triunfante en el proceso, es decir, a la parte activa de la litis. De los testimonios señalados en la demanda, no tengo mayores elucubraciones que hacer salvo las que ya he mencionado, el primero de los testigos no estaba presente, no laboraba a la par con el empleador en el año 2011 por tanto sus dichos son en sus términos, lo que hablo con él, de acuerdo a lo que él sabe, por lo que se le ha comentado, yo me encontré con él, el me comento, esas fueron sus expresiones textuales, es un testimonio indirecto, por lo tanto, su versión no es plausible de atenderla en este proceso y si se dijera que durante la época en que trabajo con el demandante hasta el año 2008, pues conoció del trabajo de él, no necesariamente se refirió a aspectos que puedan modificar lo dicho hasta este momento, el señor DIEGO ALBERTO BASTIDAS GONZALEZ es un trabajador que laboro incluso terminando hasta en la misma fecha en sus condiciones similares a las del demandante pero fuera de narrar con detalle cuales fueron las circunstancias de la terminación que en nada tampoco modifican este proceso o esta determinación judicial, pues no puede hacerse mayor alusión a su dicho, quizá tal vez sí, a que el afirma que los contratos eran continuos, que no había liquidación entre contratos, cuando eran a término fijo e indefinido, pero recordemos que estamos al momento de la terminación del contrato en presencia de un contrato a término indefinido, debidamente suscrito por las partes y al cual precedió una interrupción que esta documentalmente demostrada y que contradice el dicho de ese testigo además de ello recordemos que pesa en contra de la parte demandante una sanción por no haber asistido a la audiencia del art. 77 y en ellas se especificaron con claridad, cuales hechos eran susceptibles de confesión ficta, entre ellos por supuesto ese de las interrupciones contractuales y aunque es una circunstancia que es meramente instrumental para el momento de este fallo, la de haberse hecho esa declaración, pues coincide con los elementos que mayoritariamente dan a entender a este despacho que interrupciones si hubo además de la misma prueba documental de la parte activa de la litis. El señor ELISEO CARRILLO tampoco aporta circunstancias que sea del caso mencionar fuera de las ya mencionadas, además el sí dice que no se pidió permiso porque no se trataba de persona*

*enferma o discapacitada, circunstancia que también se dijo no había sido ni siquiera mencionada entre los hechos de la demanda. Así las cosas, entonces las costas del proceso, por supuesto que en estos términos deberá cubrirlas la parte demandante y a favor de la empresa demandada en los términos del art. 392 del CPC aplicable por analogía a este caso, en cuanto a las agencias en derecho, estas se imponen en suma de \$100.000 a cargo de la parte activa y en favor de la parte demandada. En caso de no ser apelada esta providencia se surtirá el grado jurisdiccional de consulta ante el HTSDJ de Cali, conforme lo ordena el art. 69 del CPT Y SS. Son éstas las pruebas que sustentan las pretensiones y excepciones de la presente litis, mismas que valoradas de forma armónica, bajo el principio de la sana crítica, libre formación del convencimiento y ceñido por la necesidad de la prueba en los términos del artículo 174 del C.P .C, permiten a esta agencia judicial concluir que; **Primero:** Que entre el señor existió una relación laboral pero que la misma fue debidamente terminada y liquidada económicamente de conformidad con la normatividad que regula las condiciones laborales del trabajador; **Segundo:** que no existe fundamento alguno ya sea fáctico, legal o probatorio que indiquen que para poder haber dado por terminado el contrato de trabajo entre las partes, la empresa Carvajal Empaques S.A. haya tenido que solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo por encontrarse el trabajador con alguna limitación al momento de su despido sin justa causa. **Tercero:** no se aprecian que existan pendientes económicos por parte de la empresa frente al trabajador, ya sea por concepto de indemnizaciones, daños morales, lucro cesante, sanciones en virtud a que no existe prueba alguna de que se hayan causado y que los mismos no hayan sido reconocidos y pagados por el empleador.*

Respecto al primer problema jurídico planteado, tenemos que la parte activa, tanto en las pretensiones iniciales como en las pretensiones impugnatorias, lo que pretende es que se declare una unidad de contratación entre el trabajador con las varias empresas para las cuales laboró *desde el 02/09/1991 hasta el 15/09/2011*, so pretexto que tienen el mismo nombre o que todas son establecimientos que pertenecen a las EMPRESAS DE LA ORGANIZACIÓN, sin precisión alguna ni identificación conducente de los supuestos de hecho y de derecho, con lo que desde el inicio indica ignorar y, por ende, equivocar las pretensiones, por ende, no la pide ni la prueba, pues, en el fondo pretende invocar la declaración de unidad de empresa <arts.194,CST, y 260,CCio.>, que es de competencia del Ministerio de Trabajo o del Juez, a petición rogada, su declaración, no teniendo la Corporación facultades extra y ultra petita <habiendo sido, las presuntas empresas que la integran, excluidas del procedimiento por prosperar la prescripción como excepción previa que propusieron> para asumir aquí de fondo su conocimiento. Además, de que algunas de esas empresas , habiendo sido demandadas como sociedades jurídicas separadas y sin pretensión de unidad empresarial< pero presentadas tales unidades como empresas o unidades independientes o autónomas, por lo que no se puede a prima facie cobijárselas bajo el concepto de unidad de empresa, lo indica CSJ-SL casación sent.06 junio 1972> , en la etapa de excepciones previas, fueron excluidas porque les prosperó la excepción previa de prescripción(2) < Acta f. 207 a 209 del 19 de febrero de 2015>, por lo que el proceso continua únicamente respecto de CARVAJAL EMPAQUES S.A.

Esa presunta continuidad, sin interrupción alguna, pretende cimentarla la parte demandante en los dos presuntos testimonios *del señor HÉCTOR GRAJALES que dijo 'que conoció en su puesto de trabajo al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR desde el año 1991 hasta el año 2008 fecha en la que él fue retirado de la misma empresa', así mismo, el señor DIEGO BASTIDAS manifestó 'que conoció en su área de trabajo al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR desde el año 1995 hasta el mes de septiembre de 2011, fecha en que fueron despedidos'*, esto para singularizar que el actor laboró

---

2 En contestaciones de la demanda CARVAJAL PROPIEDADES E INVERSIONES S.A. y PLEGADIZAS DE COLOMBIA S.A.S. o PLEGACOL S.A. proponen como excepción previa la de PRESCRIPCIÓN, la cual es resuelta favorablemente en la etapa de decisión de excepciones previas que se surtió el 19 de febrero de 2015 (Acta F. 207 a 209)], por lo que el proceso continuo únicamente respecto de CARVAJAL EMPAQUES S.A.

con las empresas de la organización, siendo la última CARVAJAL EMPAQUES S.A., con declaraciones genéricas y abstractas, que no dan suficiente razón de su ciencia, no bastando la afirmación que el actor estuvo en 'el puesto de trabajo' o que 'lo conoció en su área', sin precisar verdaderamente las empresas en concreto y los períodos o años con las que, tanto testigos <quienes declaran más en contexto de su situación personal que por la situación del demandante> como actor, efectivamente laboraron, pues, respecto del demandante, el cuadro siguiente infirma toda afirmación inconsulta respecto del tiempo y patronal para cada año o contrato, como se contraprueba en el cuadro siguiente.

Que todas las empresas y sociedades demandadas fueron presentadas como autónomas e independientes, y actuantes en tiempos distintos y con contratos de trabajo diferentes con el demandante, como se demuestra a continuación:

### CERTIFICACIONES LABORALES

EMPLEADOR	INICIO	PREAVISO	TERMINACIÓN	LIQUIDACIÓN	OBSERVACIONES
CARVAJAL S.A.(3)	02/09/1991 (F. 38)		15/01/2000 (F. 43)		Certifica que estuvo vinculado con contratos temporales con interrupciones hasta 15/01/2000. Suscripción de constancia 20/10/1999
CARVAJAL S.A.	05/09/1994 (F. 38)		31/12/1994 (F. 38)		
<b>INTERRUPCION DESDE 01/01/1995 HASTA 08/01/1997 = 2 AÑOS Y 8 DÍAS</b>					
PLEGACOL S.A.(4)	09/01/1997 (F. 39-40)	04/03/2002 (F. 33)	15/04/2002 (F. 33 y 40)		Certifica fecha de inicio, refiriendo que estuvo vinculado con contrato a término fijo con interrupciones hasta 15/01/2003. Suscripción de constancia 30/10/2002.
<b>INTERRUPCION DESDE 16/04/2002 HASTA 01/07/2002 = 2 MESES Y 16 DÍAS</b>					
PLEGADIZAS S.A.	02/07/2002 (F. 35 y 40)		16/07/2003 (F. 44-45)	02/07/2002 hasta 15/09/2011 (F. 37)	
<b>Sustitución patronal</b> CARVAJAL EMPAQUES S.A.	01/01/2010 (F. 35)		15/09/2011 (F. 36)		

### CONTRATOS

EMPLEADOR	CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO	DESDE	HASTA	LIQUIDACIÓN
-----------	------------------------------------	-------	-------	-------------

3 HECHO 2, DEMANDA: SEGUNDO: El 11 de enero de 1995, el Director de Personal de la empresa CARVAJAL S.A., señor ALFREDO GORDILLO GOMEZ, expide constancia de trabajo, en donde certifica, que el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES, estuvo vinculado laboralmente, desde el 2 de Septiembre de 1991, hasta el 31 de Diciembre de 1994, desempeñando el cargo de OPERARIO COLECTOR EN VALORES, devengando salario básico mensual de \$200.000.

4 HECHO 3, DEMANDA: TERCERO: Posteriormente, se expide carta laboral, suscrita por el señor ELISEO CARRILLO, Director de Personal de PLEGACOL S.A., donde se manifiesta, que mi cliente, suscribió contrato de trabajo a término fijo, también con PLEGACOL S.A., desde Enero 09 de 1997, hasta Enero 15 de 2003, desempeñando el cargo de Ayudante General Pegadoras, con un salario básico mensual de \$ 535.000.oo.; teniendo en cuenta, que ya existía un contrato anterior.

CARVAJAL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 81-82. P. 119-120)	02/09/1991	31/10/1991	F. 92
CARVAJAL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 83. P. 121)	01/11/1991	31/12/1991	
CARVAJAL S.A.	SEGUNDA PRORROGA (F. 83. P. 121)	01/01/1992	29/02/1992	
CARVAJAL S.A.	ULTIMA PRORROGA (F. 83. P. 121)	01/03/1992	30/04/1992	
<b>INTERRUPCION DESDE 01/05/1992 HASTA 10/05/1992 = 10 DÍAS</b>				
CARVAJAL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 84-85. P. 122-123)	11/05/1992	15/09/1992	F. 93
CARVAJAL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 86. P. 124)	16/09/1992	15/01/1993	
CARVAJAL S.A.	SEGUNDA PRORROGA (F. 86. P. 124)	16/01/1993	15/05/1993	
CARVAJAL S.A.	ULTIMA PRORROGA (F. 86. P. 124)	16/05/1993	15/09/1993	
<b>INTERRUPCION DESDE 16/09/1993 HASTA 13/12/1993 = 2 MESES Y 28 DÍAS</b>				
CARVAJAL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 87-88. P. 125-126)	14/12/1993	15/02/1994	F. 94
CARVAJAL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 89. P. 127)	16/02/1994	15/04/1994	
CARVAJAL S.A.	SEGUNDA PRORROGA (F. 89. P. 127)	16/04/1994	15/06/1994	
CARVAJAL S.A.	ULTIMA PRORROGA (F. 89. P. 127)	16/06/1994	15/08/1994	
<b>INTERRUPCION DESDE 16/08/1994 HASTA 04/09/1994 = 19 DÍAS</b>				
CARVAJAL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 90-91. P. 128-129)	05/09/1994	31/12/1994	F. 95
<b>INTERRUPCION DESDE 01/01/1995 HASTA 24/07/1995 = 6 MESES Y 24 DÍAS</b>				
PLEGACOL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 122-123. P. 173-174)	25/07/1995	31/10/1995	F. 146
PLEGACOL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 124. P. 175)	01/11/1995	31/01/1996	
<b>INTERRUPCION DESDE 01/02/1996 HASTA 08/01/1997 = 11 MESES Y 8 DÍAS</b>				
PLEGACOL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 125-126. P. 176-177)	09/01/1997	15/03/1997	F. 147
PLEGACOL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 127. P. 178)	16/03/1997	15/05/1997	
PLEGACOL S.A.	SEGUNDA PRORROGA (F. 127. P. 178)	16/05/1997	15/07/1997	
PLEGACOL S.A.	ULTIMA PRORROGA (F. 127. P. 178)	16/07/1997	15/09/1997	
<b>INTERRUPCION DESDE 16/09/1997 HASTA 30/09/1997 = 15 DÍAS</b>				
PLEGACOL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 128-129. P. 179-180)	01/10/1997	31/01/1998	F. 148
PLEGACOL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 130. P. 181)	01/02/1998	15/05/1998	
PLEGACOL S.A.	SEGUNDA PRORROGA (F. 130. P. 181)	16/05/1998	31/08/1998	
PLEGACOL S.A.	ULTIMA PRORROGA (F. 130. P. 181)	01/09/1998	31/12/1998	
<b>INTERRUPCION DESDE 01/01/1999 HASTA 11/01/1999 = 11 DÍAS</b>				
PLEGACOL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 131-132. P. 182-183)	12/01/1999	15/03/1999	F. 149
PLEGACOL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 133. P. 184)	16/03/1999	15/05/1999	
PLEGACOL S.A.	SEGUNDA PRORROGA (F. 133. P. 184)	16/05/1999	15/07/1999	
PLEGACOL S.A.	ULTIMA PRORROGA (F. 133. P. 184)	16/05/1999	15/09/1999	
<b>INTERRUPCION DESDE 16/09/1999 HASTA 03/10/1999 = 18 DÍAS</b>				
PLEGACOL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 134-135. P. 185-186)	04/10/1999	15/01/2000	F. 150
<b>INTERRUPCION DESDE 16/01/2000 HASTA 12/03/2000 = 1 MES Y 27 DÍAS</b>				
PLEGACOL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 136-137. P. 187-188)	13/03/2000	15/06/2000	F. 151
PLEGACOL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 138. P. 189)	16/06/2000	15/09/2000	
PLEGACOL S.A.	SEGUNDA PRORROGA (F. 138. P. 189)	16/09/2000	15/12/2000	
PLEGACOL S.A.	ULTIMA PRORROGA (F. 138. P. 189)	16/12/2000	15/03/2001	
<b>INTERRUPCION DESDE 16/03/2001 HASTA 15/04/2001 = 1 MES</b>				
PLEGACOL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 139-140. P. 190-191)	16/04/2001	15/07/2001	F. 152
PLEGACOL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 141. P. 192)	16/07/2001	15/10/2001	
PLEGACOL S.A.	SEGUNDA PRORROGA (F. 141. P. 192)	16/10/2001	15/01/2002	
PLEGACOL S.A.	ULTIMA PRORROGA (F. 141. P. 192)	16/01/2002	15/04/2002	
<b>INTERRUPCION DESDE 16/04/2002 HASTA 01/07/2002 = 2 MESES Y 16 DÍAS</b>				
PLEGACOL S.A.	INFERIOR A UN AÑO (F. 142-vuelto. P. 193-194)	02/07/2002	15/10/2002	F. 174
PLEGACOL S.A.	PRIMERA PRORROGA (F. 143. P. 195)	16/10/2002	15/01/2003	
PLEGACOL S.A.	SEGUNDA PRORROGA (F. 143. P. 195)	16/01/2003	15/04/2003	
PLEGACOL S.A.	ULTIMA PRORROGA (F. 143. P. 195)	16/04/2003	15/07/2003	
PLEGACOL S.A.	<b>TERMINO INDEFINIDO</b> (F. 144-vuelto. P. 196-197)	16/07/2003	15/09/2011	
<b>SUSTITUCION PATRONAL DESDE EL 02/07/2002 A CARVAJAL EMPAQUES S.A. (F. 145. P. 198)</b>				

La anterior graficación y líneas de tiempos de los distintos contratos del demandante con las diferentes empresas que lo contrataron, se verifica que comenzó con CARVAJAL S.A. en 02/09/1991 y le sucedieron interrumpidamente varios contratos a término indefinido hasta 31/12/1994, con lapsos sin labor de 10 días, de 02MM y 28DD, 19 días y la última de 06MM 24DD, lo que impide predicar de unidad de contrato en el tiempo. Para volver a contratar y trabajar con PLEGACOL S.A. en 25/07/1995, por contrato fijo inferior a un año, con su prórroga hasta 31/01/1996, le sigue una interrupción de 11MM 08DD < hasta 08/01/1997; volviendo a contratar con la misma PLEGACOL S.A. el 09/01/1997, por contrato fijo inferior a un año <de 02mm y unos días>, con dos prórrogas hasta 15/09/1997 <sin superar los 8 meses>, con interrupción de 15 días,

que no se puede tomar como vacaciones ni anticipadas ni vencidas; luego vuelve a contratar con PLEGACOL S.A., bajo la misma modalidad de contratos fijos inferiores a un año <de 02mm y unos días> hasta 31/12/1998, con una interrupción de 11 días; luego vuelve a ser contratado con la misma PLEGACOL S.A. desde el 12/01/1999 hasta 15/09/1999, bajo la misma modalidad de contrato fijo inferior <de 02mm y unos días>, con una interrupción de 18 días; vuelve a ser contratado misma PLEGACOL S.A. el 04/10/1999 hasta 15/01/2000 <de 02mm y unos días>, con una interrupción de 01MM 27DD; vuelve a ser contratado misma PLEGACOL S.A. 13/03/2000 AL 15/03/2001 bajo la misma modalidad de contrato fijo inferior <de 03mm>, con una interrupción de un mes, vuelve a ser contratado misma PLEGACOL S.A. el 16/04/2001 al 15/04/2002, bajo la misma modalidad de contrato fijo inferior <de 03mm>, con una interrupción de 02MM 16DD; vuelve a ser contratado misma PLEGACOL S.A. el 02/07/2002 hasta el 15/07/2003, bajo la misma modalidad de contrato fijo inferior <de 03mm>; vuelve a ser contratado misma PLEGACOL S.A. el 16/07/2003 al 15/09/2011, bajo la modalidad de contrato a término indefinido <f. 144-vuelto. P. 196-197>, generándose una sustitución patronal **DESDE EL 02/07/2002 A CARVAJAL EMPAQUES S.A. (F. 145. P. 198)** y misma PLEGACOL S.A. hasta 15/09/2011, fecha de terminación.

Aplicando correctamente la línea de tiempos que, por vía de sustitución patronal entre PLEGACOL S.A. y **CARVAJAL EMPAQUES S.A. (F. 145. P. 198) desde EL 02/07/2002**(F. 144-vuelto. P. 196-197) hasta 15/09/2011, fecha de terminación.

De lo anterior tenemos que, efectivamente y tal como lo manifestaron las demandadas, en especial la sociedad **CARVAJAL EMPAQUES S.A.**, contundente contestataria desde la contestación de la demanda y como lo concluyó el a quo, la vinculación del demandante si bien se dio durante varios años, la misma no fue continua ni con una misma empresa o sociedad, teniendo que tomarse, por tanto, únicamente para efectos del estudio a realizarse la última vinculación, la cual tuvo lugar desde el 02 de julio de 2002 hasta el 15 de septiembre de 2011, esto es, por un espacio de 9 años, 2 meses y 14 días y ‘no durante más de 20 años’. Y como se trata de un despido sin justa causa, así lo concluye la a-quo, sin variar en esta sede esa conclusión, en términos del art. 64,CST.,modificado por art.28, Ley 789 de 2002( 5) hay lugar a considerar la liquidación pertinente como si se tratara de un contrato a término indefinido, última modalidad contratada entre las partes que subsume todo el tiempo de la sustitución

---

5 CST. art.64, modificado por art.28,Ley 789 de 2002.- <...>PAR. TRANS.—Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6º de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991\*. <que no es el caso del actor>.

patronal en titularidad de CARVAJAL EMPAQUES S.A.<declaración de sustitución patronal no pedida expresamente ni implícitamente por el actor entre PLEGACOL S.A. y CARVAJAL EMPAQUES S.A.>, no siendo posible solidaridad alguna con ninguna de las restantes empresas demandadas, porque , se itera, fueron excluidas del proceso por prosperar a su favor la excepción de prescripción< incluida PLEGACOL S.A. y contra dicha decisión no se interpuso recurso de apelación por nadie>, luego, está en firme.

En cuanto a la terminación del contrato, este lo realiza CARPAK SA. que por sustitución lo asume CARVAJAL EMPAQUES S.A., y ante afirmación en el hecho 13 de la demanda,

**DECIMO TERCERO:** En comunicación enviada a mi poderdante El día 15 de Septiembre de 2011, CARVAJAL, expresa la terminación del contrato de trabajo, teniendo como causal de justificación, lo que transcribo a continuación: "los distintos cambios que la economía mundial viene sufriendo, fundamentalmente como una consecuencia de la globalización y de la multiplicada competencia que llega con ella. Momento en el cual la empresa unilateralmente decide terminar con dicho contrato, Motivo SIN JUSTA CAUSA." (Según liquidación de contrato de trabajo de CARPAK S.A.), consecuente con este hecho prueba sumaria, carta que CARVAJAL S.A, envía al señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES, donde es despedido sin justa causa, Documento que adjuntare en el acápite pertinente de esta demanda.

CARVAJAL EMPAQUES S.A., precisa al contestarlo 'No se acepta en la forma en que se está presentando el hecho, pues la compañía que dio por terminada la relación laboral en esa fecha no fue Carvajal S.A. sino Carpak S.A. hoy Carvajal Empaques S.A. Es esta última sociedad la que asume la responsabilidad de la terminación e indemnización del despido sin justa causa, del que noticia el hecho 13 de la demanda.

Con lo que asume CARVAJAL EMPAQUES S.A., por sustitución, como lo acepta al contestar la demanda, la respectiva indemnización. Y como ya se dejó sentado, se trata de un despido sin justa causa, así lo concluye la a-quo, sin variar en esta sede esa conclusión, en términos del art. 64,CST., modificado por art.28, Ley 789 de 2002, hay lugar a reconsiderar la liquidación pertinente como si se tratara de un contrato a término indefinido, última modalidad contratada entre las partes que subsume todo el tiempo de la sustitución patronal en titularidad de CARVAJAL EMPAQUES S.A.<declaración de sustitución patronal no pedida, se reitera>, bajo las reglas:

CST., "ART. 64.—Modificado. L. 789/2002, art. 28. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de

lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: ...

“En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1º, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;<...>”.

El actor devenga menos de 10smlmv, aplica esta sección, y conforme a las pretensiones 2 y 4, así como de los pagos acreditados, se deduce que el último salario del demandante era \$1.050.000(6), que será el que se tome para liquidar la indemnización por despido sin justa causa, como lo acepta la pasiva, con base en la última vinculación, por contrato a término indefinido, la cual tuvo lugar desde el 02 de julio de 2002 hasta el 15 de septiembre de 2011, esto es, por espacio de 9 años, 2 meses y 14 días, equivalentes a 3.314 días, que aplicando la fórmula inferida de la regla lit.a), transcrita(7), se tiene:

$$\text{Indemnización} = [ \frac{3314 - (360)}{360} \times 20 ] + 30 \times [1.050.000/30] = \$6.793.888,88$$

360

A esta suma, que es el valor de la indemnización, el demandante en la pretensión 3(8), pide y autoriza que se descuente ‘...Pretensión “**TERCERO**: ...; de la suma anterior se debe descontar el valor

---

6 Pretensión “**CUARTO**: Asimismo se le pague a mi cliente la suma de **\$26.500.000** por concepto de Lucro Cesante, correspondientes a los salarios dejados de percibir por causa del despido injustificado, a razón de \$1.060.000 mensuales, desde la fecha del despido que fue el 15/09/2011 hasta la fecha de presentación de la demanda y los que se causaren a futuro.”

7 ‘Muestra inconformidad el apelante con la forma en que se liquidó la indemnización por despido injusto, solicitando la aplicación de la ley 50 de 1990, así tenemos entonces que de acuerdo con el párrafo transitorio del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, la tabla de indemnización para los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la referida ley, tuvieron 10 o más años de servicio continuo al empleador, es la contenida en el artículo 6 de la ley 50 de 1990 (literales b, c, y d) y dado que el demandante de acuerdo a lo ya analizado, ingreso a laborar a favor de la demandada a partir del 02 de julio de 2002 y hasta el 15 de septiembre de 2011, esto es, por un espacio de 9 años, 2 meses y 14 días y en total 3.314DD, por vía de sustitución patronal, sin entrar a hacer un mayor análisis, si tendría derecho a que su indemnización se liquide en aplicación de las reglas del art. 28, Ley 789 de 2002, por lo anterior no prospera esta pretensión en el sentido pretendido’ <ver exp.digital>.

8 8 Pretensión “**TERCERO**: También que CARVAJAL S.A. y Empresas de la Organización deben pagar en forma solidaria a mi poderdante como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo, por la suma de **\$58.652.780** Por indemnización por despido sin justa causa; la cual debe liquidarse de conformidad al art.6 de la Ley 50 de 1990, desde el 02/09/1991, hasta el 15/09/2011, a razón de 45 días por el primer año y 40 días adicionales por cada año de trabajo. Es decir, 20 años de labor de mi cliente al servicio de la demanda; de la suma anterior se debe descontar el valor de **\$7.604.007**, dineros que la empresa CARVAJAL S.A., pago a la Cooperativa de la empresa Carvajal, por obligación contraída por el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES (y que supuestamente se pagó como indemnización de despido injustificado).

de **\$7.604.007**, dineros que la empresa CARVAJAL S.A., pago a la Cooperativa de la empresa Carvajal, por obligación contraída por el señor DIEGO FERNANDO ESCOBAR GRAJALES (y que supuestamente se pagó como indemnización de despido injustificado).”, lo que da un saldo negativo<-\$810.157> en contra del trabajador, por lo tanto, no hay lugar a condena económica cuantificada alguna.

Ahora bien, solicita la parte apelante que las posibles sentencias que surjan en favor del demandante sean pagadas en solidaridad por la demandada CARVAJAL EMPAQUES S.A. junto con CARVAJAL S.A., debiendo recordar en este punto que esta última, a la que se hace referencia en la apelación, en su contestación de demanda propuso como excepción previa la de PRESCRIPCIÓN, la cual es resuelta favorablemente en la etapa de decisión de excepciones previas que se surtió el 19 de febrero de 2015 (Acta F. 207 a 209), por lo que el proceso continuo únicamente respecto de CARVAJAL EMPAQUES S.A., no pudiendo en esta instancia vincularla nuevamente, y mas teniendo en cuenta que esta debidamente ejecutoriada la decisión. Por lo que en ausencia no puede predicarse solidaridad en condena.

**ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**<art.26,Ley 361 de 1997>: En cuanto a la petición que realiza el apelante de ser sujeto de protección por estabilidad laboral reforzada, careciendo esta pretensión de supuestos de hecho dentro de la demanda ni argumentos probatorios en el trámite procesal, por lo que se acompaña a la a-quo en la negativa, además que, aquella opera en favor de mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, personas con discapacidad y trabajadores que padecen alguna enfermedad, situaciones <no alegadas ni probadas en la demanda ni en el proceso> en las que en ninguna se encuentra el demandante, pues no obra en el plenario prueba al respecto y no se hizo referencia a dicha circunstancia en los hechos de la demanda, ni tampoco fue solicitada en tal sentido en las pretensiones, por lo cual no puede prosperar esta pretensión. Se confirma absolución.

Solicita igualmente el apelante para él y para su cónyuge MIREYA VICTORIA REINA, el reconocimiento y pago de daños morales, causados con ocasión del despido, debiendo señalarse que en una sentencia es posible conceder derechos únicamente en favor y beneficio del demandante o a favor de personas que se hayan hecho parte en su trámite, y en este caso, en primer lugar, no está probado que la señora MIREYA VICTORIA REINA sea la esposa o compañera permanente del demandante, y no fue parte dentro del proceso, y , en segundo lugar, se hace referencia a que estos daños morales se

causaron al producirse un sentimiento de tristeza, que produce amargura y aflicción ante la situación que ocurre al perder el empleo y por tanto la única fuente de ingreso, sin embargo, no existe en el plenario prueba idónea con la que se pueda comprobar que existieron daños morales en tal grado en la titularidad del actor, no basta lo genérico, sino que se precisa que haya concreción la que se obtiene a través de la prueba<con libertad de medios probatorios, porque no es solemne o especial, inexistentes en autos al respecto> que sobrepasen los normales sentimientos que embargan a cualquier persona que se quede sin trabajo<que es de normal acontecer en el ser humano>, sumado a que, el demandante al ser indemnizado a la terminación de su contrato de trabajo (F. 174), el cual se acepta fue finiquitado de manera injusta.

Sobre la necesidad de alegar, probar y cuantificar en lo posible los perjuicios morales, desde el Tribunal Supremo ha dicho: “... *La verdad es que de las preceptivas de la sala del decreto 2127 del 45, reglamentario del art. 11 de la ley 6 del 45, especialmente la parte que dice que el trabajador tiene derecho a reclamar "la indemnización de perjuicios a que haya lugar" cuando el empleador le ha dado por terminado el contrato de trabajo, no debe quedar duda de que es un imperativo para aquel de demostrar de manera clara e incontrovertida el perjuicio sufrido en virtud del injusto o ilegal despido, pues no de otra manera puede interpretarse la disposición*<Casación del 01/10/1943. Gaceta judicial 2001-2005. Página 176.>

Lo que se acompaña cuando en sentencia del 19/12/1947 expresa: *"es verdad como ya se dijo que una parte que infringe un contrato se supone que le ha causado perjuicios a la parte contraria, pero es también cierto que para que se ordene el pago de dinero por dicho concepto debe comprobarse el daño, para este tribunal es jurídica, la siguiente doctrina de nuestra CSJ "sean tan solo en virtud de las disposiciones generales, sea por las especiales de cada contrato, confirmatorias de aquellas, la falta del cumplimiento puntual de las obligaciones de una de las partes contratantes determina en principio acción de perjuicios en la otra parte contratante, pero esto no significa que haya habido perjuicios, de suerte que quien ejercita esta acción tiene que demostrar haberlos sufrido suministrando así la materia indispensable para un decreto de indemnización.(...) <sentencia del 19/12/1947>.*

En recientes tiempos precisa la Corte *"...Entonces, dicho, eso voy a referirme a cuál es el criterio de la CSJ respecto de este aspecto de la reparación de los perjuicios que se causan con el despido. Primero tendré en cuenta la "de entrada observa la sala que de haber sido el aludido planteamiento el supuesto jurídico del que partió el juzgador de segunda instancia para confirmar la decisión de primer grado que negó el reconocimiento de esos perjuicios, habla de los perjuicios, precisamente del art. 6 de la ley 50 del 90, el concepto de vulneración de la ley aducido se configuraría porque la jurisprudencia de la corte en esta materia ha sido reiterada en precisar que además de la indemnización tarifada que prevé la norma legal ya citada se tiene derecho "a reclamar indemnización por los otros perjuicios materiales que la ruptura del contrato de trabajo le ocasione, más estos deberán probarlos y determinarlos conforme al derecho común, por cuanto ellos no se derivan necesariamente del vínculo contractual porque no son de su esencia". Así lo expuso esta corporación en la sentencia del 12/12/1996 mencionada en la demanda ordinaria con que se inició este proceso, sin embargo, basta con leer el fallo impugnado para que se concluya que el tribunal no incurrió en la interpretación errónea que se le atribuye, porque fue con referencia a dicha pauta jurisprudencial que analizo y decidió la súplica de reconocimiento de perjuicios morales, y después de estudiar la prueba, estableció con la misma que no se demostraba la existencia de ellos, y si bien en la parte de la sentencia que transcribe el censor para fundar la equivocada interpretación que alega se expresa que con la prueba documental, se demuestra que a las demandantes "les fue pagada la indemnización por despido injusto consagrada en la ley", no es porque se considere y se sostenga que ella comprende los perjuicios morales, sino que tal afirmación es consecuencia*

*de la deducción a que había llegado, en el sentido que estos no estaban demostrados. También denuncia el censor, que el tribunal omitió dar aplicación a lo previsto en el art. 51 del CPL que admite otros medios de prueba en materia laboral y el testimonio sin lugar a dudas es uno de ellos, reparo que igualmente debe rechazar la corte entendiendo que con el mismo se aduce el concepto de infracción directa de una norma procesal que se presenta cuando el juzgador se revela contra ella, habla o desconoce, cosa que no ocurre en este asunto, ya que al contrario de lo que expresa el impugnante el fallo no siente el criterio que los perjuicios morales, no se puedan establecer o demostrar con prueba testimonial, pues tal restricción si vulneraría el aludido art. 51 al no ser ese hecho de aquellos por los cuales se exija prueba solemne, lo que dice el tribunal es que la prueba testimonial recaudada es deficiente para probar los perjuicios morales, dando las razones por las que no le da credibilidad, que es cuestión diferente que sostenga como regla que con esa clase de prueba no se pueda acreditar esos perjuicios y tal alcance tampoco se le puede dar como lo hace el censor a la alusión que contiene el fallo de un testimonio no calificado, porque con ello lo que se quiere indicar, es que debido a la naturaleza de los perjuicios morales, se debe ser más exigente en el análisis de ese elemento probatorio, para del mismo deducir su existencia, lo que no es equivocado” <sentencia 22850 del 18/02/2005.M.P. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ>.*

*En 2003, reitera la Corte , "cuando se trata de obtener una indemnización de perjuicios, quien los reclama debe probarlos, pero su prueba no se concreta en manifestaciones unilaterales de haberlo sufrido y que lógicamente son parcializadas e interesadas, sino que debe mostrar una realidad indiscutible, como es la del daño que se le causo por el acto ilegal y la relación de causalidad, entre el uno y el otro, así lo tiene precisado desde antaño el tribunal supremo del trabajo,..." < Sent. del 28/06/2003.M.P.LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ>.*

Respecto de los perjuicios morales, parangonando situación en autos basada en supuestos hipotéticos, dice más adelante la corte, '*...el argumento de la acusación está sustentado sobre supuestos hipotéticos, como es el de afirmar que resulta innegable que la terminación de un contrato de trabajo, produce efectos negativos en el orden moral de un trabajador despedido injustamente, situación que no puede considerarse siempre acertada, puesto que es necesario demostrarlos. Adicionalmente para efectos de valoración de tales perjuicios, la censura sostiene la aplicación de los artículos 107 del C.P. que tasa la indemnización por daño moral, no cuantificable en términos económicos, por cuanto la jurisprudencia de esta sala, ha señalado que no es posible su aplicación supletoria por las razones aún vigentes que expuso en sentencia del 08/04/1987 y que sirve igualmente para desestimar la mencionada pretensión del estatuto primitivo, me voy a abstener de seguir adelante con esa citación. ...*' < Sent. del 28/06/2003.M.P.LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ>.

Los dichos de los testigos, como del señor HÉCTOR HERNAN GRAJALES VALENCIA '*que uno ve el detrimento por no estar empleado*', no es suficiente para demostrar al juzgador que está ante una prueba del daño, del perjuicio moral o dolor, su intensidad y no prueba la entidad del daño ni puede ser útil para cuantificarlo, no se puede partir de la suposición ni el juez debe acudir a su imaginación ni aceptar la del testigo, porque ese daño debe ser real, como debe ser real la prueba.

En la exequibilidad de la regla <CST.,art.64, modificado por art.28, Ley 789 de 2002> fue a condición de que se prueben debidamente esos perjuicios, al decir:

*"<...>Ha de advertirse, sin embargo, que la constitucionalidad de los numerales 2º, 3º y 4º, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución.*

*En los términos antes indicados se habrá de entender el alcance de este precepto legal, en aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las fuentes formales del derecho (C.P., art. 53).<...> (Corte Const., Sent. C-1507/2000, nov. 8/2000, M.P. José Gregorio Hernández Galindo).*

Razones suficientes para confirmar al respecto la absolución.

**PENSION SANCIÓN:** Finalmente, y en cuanto a la pensión sanción solicitada, tenemos que, la misma fue instituida para aquellos casos en que el empleador o empleadores no han cotizado por el trabajador durante los tiempos de labora a la seguridad social en pensiones <la que tenía el carácter, como su nombre lo indica, de sanción, y no prestacional, porque frustraba la posibilidad de jubilación del trabajador con una entidad de seguridad social o a cargo del patrono, por tanto la jurisprudencia sostuvo la tesis que esa sanción no la asumía el ISS en ningún caso, ya que no subrogaba a los patronos en el pago de la pensión sanción, por ej., en Cas., nov. 8/79>, que se inicia con el art.267,CST., sustituido por el art.8, Ley 171 de 1961 <época para la cual no existía ni el ISS hoy COLPENSIONES, ni los RAIS de Ley 100 de 1993; la que fue reemplazada por el art.37(9),Ley 50 de 1990(10) y a su vez modificada por el art.133,Ley 100 de 1993.

En efecto, el artículo 133, Ley 100 de 1993 establece:

CST. “ART. 267.—Subrogado. L. 50/90, art. 37., modificado por L. 100/93, art. 133. Pensión después de 10 y de 15 años de servicio. El trabajador no afiliado al sistema general de pensiones por

**9 ARTICULO 267. PENSIÓN DESPUÉS DE DIEZ Y DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO.** *En aquellos casos en los cuales el trabajador no esté afiliado al Instituto de Seguros Sociales, ya sea porque dicha entidad no haya asumido el riesgo de vejez, o por omisión del empleador, el trabajador que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.*

*Si el retiro se produjere por despido, sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión pero sólo cuando cumpla sesenta (60) años de edad./La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios./En todos los demás aspectos la pensión aquí prevista se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación. Estas pensiones dejarán de estar a cargo de los empleadores cuando la pensión de vejez sea asumida por el Instituto de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.*

**PARAGRAFO 1o.** *En aquellos casos en que el trabajador esté afiliado al Instituto de Seguros Sociales pero no alcance a completar el número mínimo de semanas que le da derecho a la pensión mínima de vejez, bien porque dicho Instituto no hubiera ampliado su cobertura en la zona respectiva o por omisión del empleador, desde el inicio o durante la relación laboral, el empleador pagará el valor de las cotizaciones que faltaren al Instituto de Seguros Sociales para que el trabajador adquiera el derecho proporcional a la pensión de vejez. //PARAGRAFO 2o. *En cualquiera de los eventos previstos en el presente artículo el empleador podrá conmutar la pensión con el Instituto de Seguros Sociales.**

10 Se pregunta la doctrina jurisprudencial si con posterioridad a la Ley 50 de 1990, procede la pensión sanción o la cotización sanción. La respuesta es por esta última opción, pues “...No, según lo descrito en el artículo 37 de la Ley 50 de 1990, lo que procede es la llamada cotización sanción, la cual origina el deber del empleador de sufragar el número de cotizaciones mínimas necesarias para que el trabajador adquiera el derecho a la pensión de vejez. Por lo tanto, los despidos efectuados, por un empleador que a través de la relación laboral cumplió con sus obligaciones de afiliación oportuna y cotizaciones al sistema de seguridad social, debidamente acreditadas en juicio, no quedan afectados con la posibilidad de la pensión sanción, la que quedó extinguida en sus dos modalidades; corolario de ello es que se mantiene para los trabajadores no afiliados al régimen de seguridad social pertinente.<CSJ-SL,Sent.No. 37159 de 18 de agosto de 2010, M.P. Dra. Ely del Pilar Cuello Calderón>.

omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido. //Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios, actualizado con base en la variación del índice de precios al consumidor certificada por el DANE.

PAR. 1º—Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales y a los trabajadores del sector privado.

PAR. 2º—Las pensiones de que trata el presente artículo podrán ser conmutadas con el Instituto de Seguros Sociales.

PAR. 3º—A partir del 1º de enero del año 2014 las edades a que se refiere el presente artículo, se reajustarán a sesenta y dos (62) años si es hombre y cincuenta y siete (57) años si es mujer, cuando el despido se produce después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, y a sesenta (60) años si es hombre y cincuenta y cinco (55) años si es mujer, cuando el despido se produce después de quince (15) años de dichos servicios.

Con base en normas y doctrina jurisprudencial actuales se establecen subreglas como:

a) Que la legislación actual sobre la llamada pensión sanción acoge plenamente el criterio establecido en los reglamentos del ISS y en la jurisprudencia, según la cual la pensión sanción tiene carácter prestacional, al igual que la de vejez, y no indemnizatorio. En consecuencia, la pensión sanción quedó definitivamente eliminada y sustituida por la de vejez, para los trabajadores que se encontraban afiliados al ISS y para los que se afilien a los regímenes pensionales de prima media, ISS, o de ahorro individual en los fondos privados;

b) Que en aquellos casos en los cuales el trabajador despedido no esté afiliado al sistema general de pensiones, por omisión del empleador, el trabajador tiene derecho a que el empleador le reconozca y pague una pensión proporcional a la de vejez en el régimen de prima media con prestación definida, ISS, reformado, siempre que se presenten las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador sea despedido sin justa causa después de 10 años de servicios en una misma empresa, y menos de 15. Tiene derecho a pensión desde la fecha del despido, si para entonces tenía 60 años de edad, si es hombre, o 55 años, si es mujer, o desde la fecha en que los cumpla luego del despido.

2. Que el trabajador sea despedido sin justa causa con más de 15 años de servicios. En este caso tiene derecho a pensión si para la fecha del despido tiene 55 años, si es hombre, o 50 si es mujer, o cuando los cumpla después de su retiro;

c) Que estas pensiones dejan de estar a cargo de los empleadores cuando el ISS asuma la pensión de vejez de los trabajadores despedidos, de acuerdo con la ley y los reglamentos que dicte el instituto;

d) Que en cualquiera de los eventos antes señalados, el empleador puede conmutar la pensión proporcional de vejez a su cargo con el ISS, y

e) Que los trabajadores oficiales conservan el derecho a la pensión proporcional de acuerdo con las Leyes 171 de 1961 y 100 de 1993.

f) Que se dan los eventos 1) y 2), siempre y cuando que el trabajador no haya sido afiliado ni haya cotizado a ningún sistema pensional, del pasado o del presente <en cualquier régimen: RSPMPD o RAIS>, y que haya sido objeto de despido directo o indirecto <pensión sanción tiene lugar cuando es el trabajador quien da por terminado unilateralmente el contrato invocando hechos violatorios de la ley o el contrato, imputables al empleador, siempre que haya cumplido el respectivo tiempo de servicios (Cas. Laboral, sent. ago. 9/74 y dic. 11/80). Por supuesto, la jurisprudencia de la Corte también tiene establecido que la pensión restringida de jubilación no se causa cuando el contrato de trabajo termina por muerte del trabajador (Cas. feb. 13/84).

En autos, no se dan los casos 1) y 2), porque siempre fue afiliado con cotizaciones a seguridad social, y en especial en pensiones, como lo indica la siguiente relación:

#### HISTORIA LABORAL DE PORVENIR Y COLPENSIONES Y PLANILLA PILA

EMPLEADOR	DESDE	HASTA	FOLIO
CARVAJAL S.A.	05/09/1991	30/05/1992	F. 47
<b>INTERRUPCION DESDE 01/06/1992 HASTA 06/01/1993 = 7 MESES Y 6 DÍAS</b>			
CARVAJAL S.A.	07/01/1993	16/09/1993	F. 47
<b>INTERRUPCION DESDE 17/09/1993 HASTA 19/09/1993 = 3 DÍAS</b>			
CARVAJAL S.A.	20/09/1993	15/08/1994	F. 47
<b>INTERRUPCION DESDE 16/08/1994 HASTA 31/AGOSTO DE 1996 = 16 DÍAS</b>			
CARVAJAL PROPIEDADES E INVERSIONES S.A.	SEPTIEMBRE DE 1994	NOVIEMBRE DE 1994	F. 46 vuelto
<b>INTERRUPCION DESDE DICIEMBRE DE 1994 HASTA JULIO DE 1995 = 8 MESES</b>			
PLEGADIZAS DE COLOMBIA S.A.S.	AGOSTO DE 1995	ENERO DE 1996	F. 46 vuelto
CARVAJAL SOLUCIONES DE COMUNICACIÓN SAS	FEBRERO DE 1996	OCTUBRE DE 1996	F. 46 vuelto
<b>INTERRUPCION DESDE NOVIEMBRE DE 1996 HASTA DICIEMBRE DE 1996 = 2 MESES</b>			
PLEGADIZAS DE COLOMBIA S.A.S.	ENERO DE 1997	ENERO DE 2000	F. 46 vuelto
<b>INTERRUPCION EN FEBRERO DE 2000 = 1 MES</b>			
PLEGADIZAS DE COLOMBIA S.A.S.	MARZO DE 2000	AGOSTO DE 2006	F. 46
<b>INTERRUPCION DESDE SEPTIEMBRE DE 2006 HASTA JUNIO DE 2011 = 4 AÑOS Y 10 MESES</b>			
CARVAJAL EMPAQUES S.A.	JULIO DE 2011	SEPTIEMBRE DE 2011	F. 218

Entonces la pensión sanción sobrevive por la ley 100 de 1993, en su artículo 133, para los casos en que el<os> empleador<es> omite<n> afiliarse a los trabajadores al sistema de seguridad social o no hacen los aportes de ley, presupuesto que no se cumple en el asunto de autos, de conformidad con documental obrante en el plenario y que fuere relacionada en el cuadro denominado **HISTORIA LABORAL DE PORVENIR Y COLPENSIONES Y PLANILLA PILA**, por lo que no se hace imperante el análisis de los demás requisitos para que proceda la pensión sanción, la cual también será denegada.

No se atienden más puntos impugnatorios por carecer de pretensión y argumentos impugnatorios adecuados, concretos y debidamente soportados.

Así las cosas, se confirmará la sentencia apelada en consideración a las razones antes expuestas.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO.- CONFIRMAR**, por las razones aquí expuestas, la apelada sentencia absolutoria No. 093 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, el 20 de abril de 2015. **COSTAS** a cargo del apelante demandante infructuoso, tasase quinientos mil pesos como agencias en derecho a favor de la pasiva. **DEVUELVA** el expediente a la oficina de origen y **LIQUÍDENSE** de conformidad con el art. 366 del C.G.P.

**SEGUNDO. - NOTIFÍQUESE** en el micrositio:

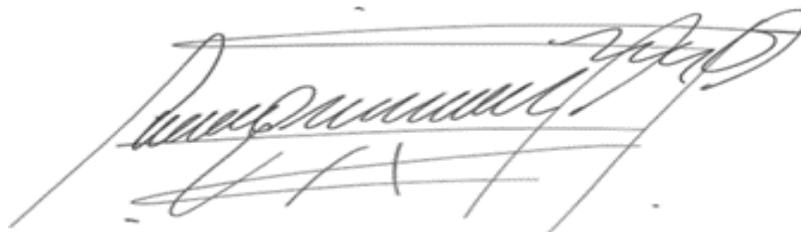
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/38>

**TERCERO. - CASACIÓN:** A partir del día siguiente de la notificación e inserción en el link de sentencias del despacho, comienza a correr el termino de quince días hábiles para interponer el recurso de casación si a bien lo tiene(n) la(s) parte(s) interesada(s).

**CUARTO- ORDEN A SSALAB: DEVUÉLVASE**, en caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal y ejecutoriada esta providencia, por Secretaría, inmediatamente el expediente al juzgado de origen. E interpuesto el citado recurso y concedido, inmediatamente ejecutoriado, remítase a la Corte que corresponda. Su incumplimiento es causal de mala conducta.

**APROBADA SALA DECISORIA 09-12-2022. NOTIFICADA EN** <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/36>. **OBEDEZCASE Y CÚMPLASE**

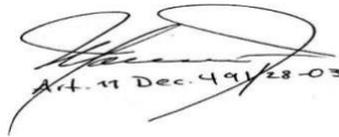
**LOS MAGISTRADOS,**



**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**



Art. 41 Dec. 491/28-03-2020

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**