

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE SANTANDER



Tribunal Superior del Distrito Judicial
Sala Civil Familia Laboral
San Gil

Ref. Ordinario laboral instaurado por
Ingrid Liliana Ariza Mateus en contra de
Cristian Barón Ramírez y otro.

Rad. 68861-3103-002-2020-00039-01

Magistrado Sustanciador:
DR. CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA

San Gil, siete (07) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

I. ASUNTO

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por las partes en contra de la sentencia proferida el 27 de julio de 2022 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Vélez.

II. ANTECEDENTES

1. Mediante sentencia de fecha de 27 de julio del 2022, proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Vélez, se declaró que entre Ingrid Liliana Ariza Mateus como trabajadora y Cristian Barón Ramírez como empleador, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, desde

el 18/06/2002 hasta el 31/03/2020; se declaró que el contrato fue terminado por el empleador Cristian Barón Ramírez de manera unilateral y sin justa causa; se declaró que hubo sustitución patronal el día 4/09/2013 siendo el antiguo patrono Gonzalo Barón Parra y el nuevo patrono Cristian Barón Ramírez.

En consecuencia, se condenó a Cristian Barón Ramírez a pagar por concepto de indemnización por despido injusto a favor de Ingrid Liliana Ariza Mateus la suma de \$5.544.788; se condenó solidariamente a los demandados, a pagar la obligación que a la fecha de la sustitución era exigible y no fue pagada por el antiguo patrono, esto es, los aportes a pensión; se negaron las pretensiones declarativas y condenatorias por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, auxilio de transporte y horas extras; se declaró la prosperidad parcial de la excepción de pago y la prosperidad de la excepción de buena fe; se declaró la prosperidad de la excepción de inexistencia de culpa patronal propuesta por el demandado Cristian Barón Ramírez; se negó la pretensión correspondiente a la indemnización contenida en el art. 65 del CST; y no se condenó en costas.

En la motivación de la sentencia luego de hacerse una valoración probatoria, se asevera que, la demandante logró demostrar la prestación del servicio personal a favor de los demandados; en cuanto a los extremos temporales, de acuerdo con las pruebas, encontró dos momentos de la relación laboral, el primero con el demandado Gonzalo Barón Parra desde el 18 de junio de 2002 hasta el 9 de agosto de 2013; y para determinar el segundo momento, considera que debe primar la realidad sobre las formas, entonces, como la parte demandada incurrió en imprecisiones y contradicciones, concluyó que se trató de una única relación por casi 24 años aun cuando no encontró soporte de lo que pasó durante el año 2018.

En cuanto al reconocimiento de las prestaciones sociales, fue la demandante quien en el interrogatorio de parte afirmó haber recibido el pago por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones durante toda la relación laboral, por lo tanto, consideró que, no había lugar a liquidar las prestaciones sociales de la manera que se solicitó en la demanda.

Respecto a los aportes de seguridad social solamente se acreditaron algunos pagos por lo que condenó a los demandados al pago de esta prestación desde el 18 de junio de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2019 descontando los periodos que se encuentren soportados en las planillas de pago.

Encontró demostrada la sustitución patronal con la transferencia a título de donación que hiciera Gonzalo Barón Parra a su hijo Cristian Barón Ramírez del establecimiento de comercio, inscrito en la Cámara de Comercio de Bucaramanga, el 04 de septiembre de 2013 aunado a la afirmación que hiciera la demandante y algunos de sus testigos, en cuanto a que la prestación del servicio fue continua y sin interrupciones.

De otra parte, no encontró probada la justa causa para la terminación del contrato porque el demandado señaló que fue por mutuo acuerdo; sin embargo, la demandante señaló que no estuvo de acuerdo con lo escrito en el documento que firmó para que se tuviera como cierto ese mutuo acuerdo. Que durante el trámite del proceso las partes hablaron de la pandemia, la fuerza mayor y el mutuo acuerdo, pero no se probó la justa causa para el despido de acuerdo con las reglas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que condenó al demandado Cristian Barón Ramírez a pagar la indemnización por ese concepto.

III. RECURSO DE APELACIÓN.

1. SUSTENTACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE: Argumenta la demandante que, de conformidad con el art. 254 del C.S.T., se prohíbe al empleador hacer pagos parciales del auxilio de las cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo salvo los casos expresamente señalados por la norma y si se hace tal pago, se perderán las sumas pagadas; que en el presente caso se demostró la existencia de una única relación laboral desde junio de 2002 hasta marzo de 2020, luego entonces, si el empleador pagó y la trabajadora recibió el pago parcial, esa no es excusa para liberar al empleador del pago de esta prestación porque las cesantías tienen como finalidad, ser un ahorro para el trabajador cuando queda vacante. Con estos argumentos solicita que en este aspecto se revoque la sentencia de la primera instancia y se acceda al reconocimiento y pago de las cesantías.

SUSTENTACIÓN DEL DEMANDADO CRISTIAN BARÓN RAMÍREZ: No está de acuerdo con que se haya declarado la existencia de una única relación laboral como tampoco la existencia de una sustitución patronal teniendo en cuenta solamente la declaración de la demandante y algunos testigos que la misma aportó al proceso pero sin que pudieran corroborar los hechos porque no fueron claros en su dicho; en cambio el demandado Cristian Barón Ramírez aportó documentos que dan cuenta de la existencia del primer contrato laboral suscrito entre él y la demandante para el año 2015 aun cuando había recibido el negocio en donación desde el año 2013; luego entonces, si se presentó una interrupción desde el año 2013 hasta el año 2015.

Ahora, en cuanto al tema pensional, indica que como no fue una única relación laboral, el pago por este concepto se debe supeditar a los tiempos en que efectivamente laboró la demandante para el demandado Cristian Barón, esto es, desde 1 de julio de 2015 al 30 de diciembre de 2015; todo el 2017; y, desde el 1 de julio de 2019 hasta marzo de 2020 que fue la última relación laboral, descontando los aportes que ya se efectuaron.

También está inconforme con la condena por despido injusto por cuanto la terminación del contrato fue por mutuo acuerdo conforme aparece en la certificación de terminación del contrato que si bien no está suscrita por Ingrid Liliana, fue la misma demandante quien la aportó al proceso, por tanto, se debe tener por cierto en su contenido.

2. SUSTENTACIÓN DEL DEMANDADO GONZALO BARÓN PARRA:

Presenta inconformidad con la sentencia de la primera instancia por la declaración de existencia de una única relación laboral teniendo en cuenta que se aportaron sendos contratos de trabajo existentes desde el año 2002 hasta el año 2013, los cuales fueron debidamente liquidados al momento de su terminación, por cuanto se le pagó a la demandante lo correspondiente a salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, auxilio de transporte y aportes a seguridad social; además, no existe prueba de la existencia de otros contratos laborales suscritos por este demandado con la demandante Ingrid Liliana después del 15 de junio de 2013.

Que las solas declaraciones de testigos que nunca tuvieron una relación laboral y/o comercial con alguna de las partes en contienda, no son suficientes para desacreditar o desvirtuar lo demostrado documentalmente en cuanto a los extremos temporales y la forma de terminación de la relación laboral.

Tampoco está de acuerdo con que se hubiera declarado que la terminación del contrato fue sin justa causa porque la misma se generó por la pandemia lo que conllevó a que la terminación del contrato fuera de mutuo acuerdo y voluntaria; además, no existe medio probatorio que demuestre que el demandado Cristian Barón Ramírez despidió a la demandante, por el contrario, con la prueba documental aportada por la misma actora, se acredita que el contrato se terminó por mutuo acuerdo.

Que en el presente caso no se encuentra demostrada la unidad contractual y menos la sustitución del empleador, por lo tanto, no está obligado solidariamente al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

En cuanto a la sustitución patronal, indica que, la demandante prestó sus servicios al empleador Gonzalo Barón Parra hasta el 15 de junio de 2013 y de acuerdo con la prueba documental allegada por el codemandado Cristian Barón Ramírez, éste último la vinculó laboralmente hasta el 1º de julio de 2015, es decir, pasados dos años, interregno durante el cual no existió prestación personal de la demandante para ninguno de los demandados, por lo tanto, no se dan los presupuestos contemplados en el art. 67 del C.S.T, para declarar la sustitución patronal.

Respecto al pago de aportes a seguridad social, indica que no debe ser condenado por tal concepto porque no existe unidad contractual y menos sustitución de empleador; sin embargo, en caso de ser condenado sólo estaría obligado a reconocer las cotizaciones causadas durante la vigencia de cada uno de los contratos laborales obrantes en el plenario, pero, se debe tener en cuenta que las mismas se encuentran afectadas por el fenómeno de la prescripción.

Igualmente argumenta que, en caso de no reconocerse la prescripción, si se le debe exonerar del pago porque entre las partes existió acuerdo verbal, reconocido en el transcurso del proceso, respecto del valor de las cotizaciones las que fueron pagadas directamente a la demandante porque así lo solicitó, situación que no fue tomada en cuenta por la primera instancia al momento de proferirse la sentencia.

IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Prima facie es preciso anotar que en este asunto convergen los denominados presupuestos procesales de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, los que aunados a la inexistencia de vicio generador de nulidad que pueda invalidar el trámite, hacen imprescindible decidir el asunto en el fondo.

2. De otra parte, se ha precisado por esta Sala que la competencia del Ad-quem en materia del recurso de apelación, la atribuye directamente el recurrente al determinar los aspectos que no comparte de la decisión recurrida, correspondiéndole al censor sustentar su inconformidad de manera que resulte clara y delimitada para la segunda instancia, la temática objeto de análisis.

En el presente caso, no aparece discusión en cuanto a la existencia de la relación laboral entre las partes; sin embargo, la inconformidad de la demandante radica en que, el A quo no reconoció el pago de las cesantías a pesar de haberse declarado la existencia de una única relación laboral.

Entre tanto, la inconformidad en conjunto de la parte demandada con la decisión de la primera instancia, radica en que en la misma se declaró una única relación laboral, la existencia de sustitución patronal, la terminación

del contrato sin justa causa y la orden de pago de los aportes a pensión desde el 18 de junio de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2019 descontando los periodos que se encuentren soportados en las planillas de pago.

3. Procede la Sala a resolver inicialmente el recurso de apelación propuesto por la parte demandada y de acuerdo con las resultas, se continuará con el estudio del recurso de apelación presentado por la demandante.

4. RECURSO DE APELACIÓN DE LOS DEMANDADOS.

4.1. En cuanto a la existencia de una única relación laboral, se tiene que, de manera reiterada se ha expresado que en materia laboral quien procure la solución de un litigio y la prosperidad de las pretensiones, debe probar en juicio no sólo la existencia del contrato laboral como medio vinculante entre las partes sino también demostrar los topes fácticos en que dicha relación tuvo vigencia y ejecución, incumbiéndole al demandante acreditar a través de los diversos medios de prueba dichas circunstancias fácticas, para que el juez de conocimiento proceda a materializar las pretensiones incoadas.

En materia probatoria, es principio general que quien pretende hacer valer en juicio o niegue determinada circunstancia, corre con la carga de probar su afirmación, pues así lo determina el art. 167 del C.G.P., al establecer: "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...".

Igualmente, el art. 61 del C.P.L. consagra la facultad del juez de apreciar libremente las pruebas allegadas al plenario y formar su convencimiento acerca de los hechos objeto del debate procesal; sin embargo, dicha valoración debe verificarse teniendo en cuenta los principios científicos que informan la crítica de la prueba, las

circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes.

Igualmente, el art. 61 del C.P.L. consagra la facultad del juez de apreciar libremente las pruebas allegadas al plenario y formar su convencimiento acerca de los hechos objeto del debate procesal; sin embargo, dicha valoración debe verificarse teniendo en cuenta los principios científicos que informan la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes.

A su turno, el art. 46 del C.S.T. estatuye que: "El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, **pero es renovable indefinidamente.**

Revisado el material probatorio aportado por el demandado Gonzalo Barón Parra, se encuentra como prueba documental sendos contratos individuales de trabajo junto a las liquidaciones de prestaciones sociales de cada uno de ellos, desde el año 2002 hasta el año 2013; y, si bien es cierto, aparecen interregnos de tiempo que no se soportan con la prueba documental, es el mismo demandado Gonzalo Barón Parra quien acepta y reconoce que durante ese tiempo existieron las varias relaciones laborales; sin embargo, el que concurren múltiples contratos laborales en un determinado espacio de tiempo no es suficiente para estructurar la existencia de una única relación laboral, como equivocadamente lo declaró la primera instancia, pues el contrato a término fijo, es renovable indefinidamente tal como lo estatuye el art. 46 del C.S.T. antes transcrito. Luego entonces, en ese aspecto se debe revocar la sentencia de la primera instancia para en su lugar declarar la existencia de los varios contratos de trabajo a término definido.

En ese mismo orden, el demandado Cristian Barón Ramírez señala que, con la demandante celebró cuatro contratos laborales a término indefinido, los cuales fueron debidamente terminados y liquidados como se acredita con la prueba documental obrante en el plenario, estos fueron i) Desde el 1° de julio de 2015 hasta el 30 de diciembre de 2015; ii) Del 1 de enero de 2017 hasta el 30 de junio de 2017; iii) Del 1° de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017; y. iv) Del 1° de junio de 2019 al 30 de marzo de 2020.

Además de esta prueba documental, está el interrogatorio de parte de la demandante que reconoce la liquidación de cada uno de los contratos e indica que no tiene cómo demostrar la existencia de la relación laboral durante el año 2014; por su parte, en el interrogatorio de parte del demandado, éste insiste en la existencia de varios contratos laborales; además, está la declaración de Ayda Yised González Casas, quien afirma que cuando ella junto con su esposo Cristian arrancaron con el negocio de la lotería, lo hicieron solos con la compañía de la suegra; que en el año 2015 cuando ella quedó embarazada fue cuando se contrató a Ingrid para que le hiciera su reemplazo; que en el año 2017, cuando adquirieron una miscelánea, fue necesario buscar una persona que les colaborara con la lotería por lo que vuelven a contratar a Ingrid; y, finalmente en el año 2019, vuelven a llamar a Ingrid, en esa oportunidad la vinculan a todo lo relacionado con las prestaciones sociales, solo que para el año 2020 se presentó la pandemia y tuvieron que cerrar la lotería por falta de ingresos y compradores; que le consta que los contratos fueron de medio año en el 2015, todo el año 2017 y el contrato en el año 2019.

4.2. Frente a este testimonio, la parte demandante lo tachó de falso por la relación de cónyuges que existe entre el demandado Cristian Barón y la declarante; sin embargo, para la Sala este testimonio presta pleno valor probatorio, por cuanto conoce de los hechos de manera directa, relata de

forma clara, espontánea, sin dubitación lo que le consta acerca de la relación que pudo existir entre las partes en contienda.

Ahora, los testigos arrimados al proceso por parte de la demandante, tratan de favorecerla; sin embargo, sus afirmaciones son vagas y no dan razón de sus dichos; en efecto, Jorge Eliecer Rodríguez Castañeda afirma que, la demandante vendía chance en el negocio de los demandados pero no recuerda fechas, hace referencia a unos 15 años, no sabe quién le daba órdenes a la demandante, por qué dejó de trabajar, cuanto le pagaban y tampoco si hubo indemnización.

Esperanza Santamaría Sánchez dice que conoció a Ingrid en el año 2000 y siempre la vio trabajando en la lotería, dice que veía a Cristian y a la señora de él en la lotería; no sabe porque Ingrid dejó de trabajar; tampoco sabe si la demandante trabajó en el año 2014; no sabe nada del negocio de chance que tenía la demandante, tampoco sabe de los horarios.

Luz Marina Ruiz Ortiz sabe que la demandante trabajó muchos años para los demandados, sin establecer fechas; sabe que después del 2010 seguía trabajando para los demandados porque el esposo de Ingrid le decía; que solamente fue una vez al nuevo local de venta de lotería, pero a quien vio fue a Cristian y a la novia o esposa, pero no vio a Ingrid.

Martha Liliana Ruíz Ortiz, dice que es amiga de Ingrid hace como 17 años, dice que la demandante trabajó para los demandados muchos años hasta que la pandemia llegó; y sabe que la demandante además de vender la lotería también vendía chance.

Siendo ello así, de acuerdo con el acervo probatorio obrante en el plenario, está demostrado que, entre la demandante Ingrid Liliana Ariza Mateus y el

demandado Cristian Barón Ramírez, existieron cuatro contratos de trabajo a término indefinido, en la forma que se describieron en precedencia, por lo tanto, en este sentido también se debe revocar la decisión de la primera instancia.

5.2. El otro aspecto de inconformidad de la parte demandada con la sentencia de la primera instancia tiene que ver con la declaratoria de existencia de sustitución patronal, sobre este tema, son suficientes los argumentos expuestos anteriormente para concluir que la enunciada sustitución patronal no existió, pues quedó demostrada la existencia de dos vínculos laborales autónomos e independientes que celebró la demandante con cada uno de los demandados, lo que conlleva a revocar la decisión de la primera instancia en cuanto reconoció la existencia de una sustitución patronal, sin obrar material probatorio suficiente que así lo acreditara.

5.3. Frente a la terminación del contrato sin justa causa, el A quo la encontró probada con el dicho de la demandante porque el documento contentivo del acuerdo no estaba firmado por ésta; sin embargo, el demandado Cristian Barón Ramírez insiste en que la terminación del contrato fue por mutuo acuerdo y que si bien el documento no está suscrito por la demandante, también es cierto que, fue la misma Ingrid Liliana quien lo aportó al proceso como prueba.

El art. 61 del C.S.T. dispone como causales de terminación, entre otros, el mutuo acuerdo. Al respecto, se ha dicho que esta figura lleva implícita la renuncia voluntaria por parte del trabajador con independencia de quien surge la iniciativa. Esto porque el lit. b), *"no exige más sino el mutuo acuerdo, sin importar de quién fue la iniciativa, eso sí bajo el supuesto indispensable de que las manifestaciones de voluntad estén exentas de vicio"* (SL 10507-2014).

De otro lado, también se ha dicho que la terminación por mutuo acuerdo, es una modalidad equiparable al retiro voluntario. Al respecto, la Corte en sentencia SL1267-2020 señala:

«... esta Sala de Casación, en sentencia del 16 de julio de 2001, rad. 15555, precisó que el mutuo acuerdo plasmado en una conciliación con el cual se da por terminado el contrato de trabajo, como en esta ocasión acontece, puede entenderse como un retiro voluntario, en cuanto hay un acto de voluntad del trabajador tendiente a finalizar el vínculo jurídico, ...» (...) «es un axioma que la propuesta que hace una de las partes a la otra de poner fin al contrato de trabajo obedece normalmente a una manera pacífica y normal de terminarlo por mutuo acuerdo, siendo de usual ocurrencia que medie un ofrecimiento económico del empleador cuando la iniciativa es suya ...»

De lo expuesto, se entiende que, lo importante en este modo de terminación, es la expresión de la voluntad para que se concrete el mutuo consentimiento, por lo que se hace necesario revisar si hay vulneración de derechos ciertos, mínimos e indiscutible en el acuerdo de voluntades o si existió un comprobado vicio en el consentimiento del trabajador.

Aclarados estos aspectos y descendiendo al sub judice, se encuentra que la demandante arrió al proceso varias pruebas documentales incluida la carta de la terminación del contrato de trabajo, cuyo contenido literal, es el siguiente: *"Los suscritos CRISTHIAN BARON RAMIREZ identificado con cédula de ciudadanía número 74.170.051 expedida en soata-Boyacá en calidad de EMPLEADOR y la señora INGRID LILIANA ARIZA MATEUS identificada con cédula de ciudadanía número 27.984.479 expedida en Barbosa-S en calidad de EMPLEADA han decidido por mutuo acuerdo dar por **TERMINADO el CONTRATO LABORAL A TERMINO INDEFINIDO** verbal que tenían las partes, a partir del 31 de Marzo del 2020 debido a la situación económica por la que atraviesa la empresa..."* (Resalta la Sala)

Adicional a ello, se escucharon los interrogatorios a las partes quienes aceptaron que hubo el pago de una indemnización con ocasión a la terminación del contrato por mutuo acuerdo.

De lo anterior se colige que, el contrato que se venía ejecutando entre las partes en conflicto fue terminado por mutuo acuerdo a título oneroso, esto es, a cambio de una bonificación por retiro. Ahora, si bien existe claridad que el rompimiento del nexo laboral surgió por la propuesta realizada por el demandado Cristian Barón Ramírez, lo cierto es que de ninguno de los medios de prueba se desprende un evidente vicio en el consentimiento de la demandante.

Es de resaltar que la sola manifestación de Ingrid Liliana Ariza Mateus cuando indica que, le hicieron firmar unos documentos cuando ella se encontraba en un momento de desesperación ocasionada por la pandemia, no es suficiente como para concluir que se trató de una terminación coaccionada. Ello se afirma, porque de los medios probatorios arrojados por la accionante, quien tenía la carga de demostrar coacción, vicio, fuerza o dolo, esos específicos aspectos no fueron observados, pues las circunstancias en que se dieron los hechos no van más allá de un acuerdo de voluntades con el propósito de dar por terminada la relación laboral, a cambio del pago de una bonificación por retiro.

Frente a este tipo de eventos, la Corte en sentencia SL723-2019, concluye en un asunto aplicable al caso que:

«..... Ahora bien, no hay prueba alguna que lleve a considerar que la bonificación que acompañó la oferta de poner fin al vínculo laboral por mutuo consentimiento entre las partes, hubiere tenido la entidad suficiente para afectar de forma adversa el consentimiento del trabajador al momento de aceptarla, con

mayor razón cuando él, como ya se indicó, tuvo la posibilidad de no aceptar tal ofrecimiento y avenirse al despido con justa causa, o incluso, la de formularle a su empleador una contrapropuesta que podía ser o no aceptada por aquel, por lo que, se reitera, no es posible catalogar unas y otras como presiones indebidas de parte de quien las propone, en tanto dichas ofertas pueden constituirse en un medio idóneo, legal y en muchas ocasiones conveniente para rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en su desarrollo. Así lo indicó esta Corporación en la sentencia anteriormente citada, en los siguientes términos:

Si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST. En ese orden, la protección al trabajador reconoce también el respeto a su capacidad de tomar las decisiones que, a su juicio, mejor le convengan, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral (CSJ SL 10507-2014).

Refuerza lo anterior, lo dicho por esta Corte en sentencia CSJ SL, 3 oct. 1995, rad. 7712:

Partiendo del supuesto de ser el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, y de que el trabajador como sujeto de derecho tiene capacidad para celebrarlo e igualmente para terminarlo, ni su celebración ni su terminación puede ser entendida como un acto en el cual él es mirado como un objeto que pasivamente se somete a las decisiones de aquél con quien contrata. La dignidad que como ser humano tiene el trabajador obliga a rechazar cualquier concepción doctrinaria que dé base para concluir que el trabajador no está en condiciones de deliberar en un momento dado si le conviene o no permanecer bajo un determinado vínculo contractual, y mucho menos que tiene la obligación de aceptar

cualquier propuesta, por bien intencionada que ella sea, de su patrono, y que no le es lícito discutirla o proponer fórmulas de acuerdo diferentes, bien sea para seguir trabajando o para dejar de hacerlo y terminar por mutuo consentimiento el contrato. Lo anterior no lleva a concluir de manera tajante que no puedan darse vicios en el consentimiento de un trabajador en un caso determinado, solo que, para que estos se tengan por acreditados, no basta con que se demuestre la decisión previa del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sino que es menester que se acompañen otros elementos de juicio que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS lleven al juzgador, a partir de la sana crítica, a concluir que aquellos efectivamente concurrieron y tuvieron la potencia determinante de la decisión del trabajador».

De manera que, al no haber demostrado la demandante vicio o fuerza en lo pactado con el empleador y al concurrir un acuerdo de voluntades acompañado de una bonificación por terminación, se tiene que no existió motivo alguno que restara eficacia al precitado acuerdo de voluntades acordado, pues no encuentra la Sala respaldo probatorio alguno que permita sostener, que el vínculo laboral terminó por decisión unilateral del empleador muy a pesar de la suma de dinero reconocida a título de bonificación por terminación; luego entonces, en este aspecto también se debe revocar la decisión de la primera instancia para declarar que la terminación de la relación laboral existente entre la demandante Ingrid Liliana Ariza Mateus como trabajadora y Cristian Barón Ramírez como empleador, terminó por mutuo acuerdo de las partes.

5.4. El último reparo de la parte demandada con la decisión de primera instancia se dirige al pago de los aportes a pensión desde el 18 de junio de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2019 descontando los periodos que se encuentren soportados en las planillas de pago.

Indica el demandado Gonzalo Barón Parra que, entre las partes existió un acuerdo verbal respecto al pago de los aportes a pensión y éste se hacía directamente a la trabajadora por solicitud de la misma; además, que en caso de no reconocerse este pago efectuado directamente a la demandante, debe tenerse en cuenta que, las cotizaciones a pensión se encuentran afectadas por el fenómeno de la prescripción.

Establece el art. 15 de la Ley 100 de 1993, modificado por el art. 3° de la Ley 797 de 2003 que: *"Serán afiliados al Sistema General de Pensiones: 1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo..."* Luego entonces, es un mandato legal y obligatorio que una vez exista el contrato de trabajo, se debe afiliar al trabajador al Sistema General de Pensiones, sin que sea argumento válido el que manifiesta el demandado, en cuanto señala que tales aportes se pagaban directamente a la demandante.

Ahora, frente al tema de la prescripción, en materia laboral, los arts. 488 del CST y 151 de CPTSS señalan el término prescriptivo para las obligaciones de origen laboral y las acciones que emanen de las leyes sociales, respectivamente, en 3 años, contados a partir de la exigibilidad del derecho. Sin embargo, dentro de los derechos prescriptibles no se encuentra el acceder a una pensión, que no se extingue por el paso del tiempo al ser irrenunciable el derecho a la seguridad social, al tenor del art. 48 de la C. P.

Concretamente, en relación con la obligación que tiene el empleador de pagar los aportes a pensión, ha señalado la Sala de Casación Laboral que, mientras el derecho pensional se encuentra en formación, la acción para obtener el pago de tales aportes no está sometida a prescripción. En efecto, en la sentencia SL738 de 2018 señaló:

"Si bien es cierto que, a partir de algunas de las anteriores decisiones, podría pensarse que el pago de los aportes pensionales omitidos, a través de cálculo actuarial, que es lo que en esencia se discute en este proceso, sí prescribe, pero teniendo en cuenta que la obligación se hace exigible a partir del momento en el que se reconoce la pensión de vejez o de jubilación, la Corte considera prudente precisar su doctrina, en cuanto a que, por tratarse de aportes pensionales, que constituyen capital indispensable para la consolidación y financiación de la prestación y, como consecuencia, están ligados de manera indisoluble con el estatus de pensionado, no pueden estar sometidos a prescripción. Así se consideró en la sentencia CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 38266, que se refirió a la imprescriptibilidad de cálculos actuariales necesarios para financiar la pensión, o en la sentencia CSJ SL, 9 ag. 2006, rad. 27198, relacionada con la imprescriptibilidad de los bonos pensionales".

Posición jurisprudencial que se ha reiterado en las sentencias SL792 de 2013, SL7851 de 2015, SL1272 de 2016, SL16856 de 2016 y SL2944 de 2016, en esta última se dijo *"Esta Sala de la Corte ha sostenido de manera consistente que el pago de los aportes pensionales al sistema de seguridad social, en tanto se constituyen como parte fundamental para la consolidación del derecho a la pensión de jubilación, no están sometidos a prescripción"*.

En ese orden de ideas, del recuento normativo y jurisprudencial, el recurso de apelación en este aspecto no está llamado a prosperar, pues nótese que de acuerdo a la naturaleza y finalidad de los aportes para pensión estos no pueden ser afectados por el fenómeno prescriptivo, ya que los mismos son indispensables para la conformación del derecho pensional del afiliado frente a los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

Referente al recurso interpuesto por el demandado Cristian Barón Ramírez sobre el pago de los aportes a pensión, basta con señalar que, los mismos deberán llevarse /a cabo por el término de duración de cada uno de los

contratos laborales reconocidos en párrafos anteriores, descontando los ya efectuados y acreditados con las respectivas planillas de pago.

5. RECURSO DE APELACIÓN DE LA DEMANDANTE.

Frente al recurso de apelación propuesto por la demandante, concerniente al pago nuevamente de las cesantías teniendo en cuenta que, la primera instancia reconoció la existencia de una única relación laboral, desde ya es preciso anotar que, la misma no está llamada a prosperar; en efecto, por sustracción de materia, se tiene que dentro del plenario quedó demostrada la existencia de múltiples contratos de trabajo que fueron terminados y liquidados cada uno de manera independiente tal y como lo aceptaron tanto demandante como demandados en los correspondientes interrogatorios de parte, siendo ello así, es evidente que los pagos que se hicieron por concepto de cesantías se hicieron en debida forma a la terminación de cada uno de los contratos; por lo tanto, en este sentido se debe confirmar la decisión de la primera instancia.

En este punto, la Sala no puede pasar por alto la conducta procesal asumida por la demandante al presentar la demanda en la que pretendía el reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales, incluidas las cesantías; luego en el interrogatorio de parte, acepta que los demandados cada vez que terminaban los contratos de trabajo, procedían a pagar las varias de acreencias laborales que reclama en el sub lite; y, posteriormente, cuando se dicta la sentencia en la que se declara la existencia de una única relación laboral, procede a reclamar nuevamente el pago de las cesantías a título de sanción para los empleadores, aun cuando las mismas ya habían sido pagadas, oportunamente. Actuaciones estas que van en contravía de lo establecido en el art. 49 del Código Procesal Laboral que estatuye: "Las partes deberán comportarse con lealtad y probidad durante el proceso...", lo

que hace necesario un requerimiento a la parte demandante para que en lo sucesivo se abstenga de este tipo de actuaciones.

Corolario de lo expuesto, se debe revocar parcialmente la decisión de la primera instancia conforme a lo expuesto en precedencia, con la correspondiente condena en costas procesales a la demandante y a favor de la parte demandada ante la no prosperidad de su recurso.

IV. DECISIÓN

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL, en SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DE DECISIÓN**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: **REVOCAR** los numerales PRIMERO; SEGUNDO; TERCERO; CUARTO y QUINTO de la sentencia de la primera instancia, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: **DECLARAR** que entre INGRID LILIANA ARIZA MATEUS como trabajadora y GONZALO BARÓN PARRA como empleador, existieron múltiples contratos de trabajo a término fijo, desde el 18/06/2002 hasta el 15/06/2013, los cuales fueron liquidados y finiquitados oportunamente por mutuo acuerdo entre las partes.

Tercero: **DECLARAR** que entre INGRID LILIANA ARIZA MATEUS como trabajadora y CRISTIAN BARÓN RAMÍREZ como empleador, existieron cuatro contratos laborales a término indefinido. Estos fueron i) Desde el 1º de julio de 2015 hasta el 30 de diciembre de 2015; ii) Del 1 de enero de

2017 hasta el 30 de junio de 2017; iii) Del 1° de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017; y. iv) Del 1° de junio de 2019 al 30 de marzo de 2020, los cuales fueron liquidados y finiquitados oportunamente por mutuo acuerdo entre las partes.

Cuarto: **CONDENAR** al demandado GONZALO BARÓN PARRA, identificado con la C.C. No.5.760.166, a trasladar o pagar al Fondo de pensiones al que se encuentra afiliada la demandante, la suma o el valor del capital que como resultado del cálculo actuarial a que hace referencia el Decreto 1887 de 1994, pueda corresponder y, hacer o pagar los aportes respectivos a pensión, desde el 18/06/2002 hasta el 15/06/2013, con un ingreso base de liquidación de aporte, igual al salario mínimo legal mensual vigente.

Quinto: **CONDENAR** al demandado CRISTIAN BARÓN RAMÍREZ, identificado con la C.C. No.74.170.051, a trasladar o pagar al Fondo de pensiones al que se encuentra afiliada la demandante, la suma o el valor del capital que como resultado del cálculo actuarial a que hace referencia el Decreto 1887 de 1994, pueda corresponder y, hacer o pagar los aportes respectivos a pensión, durante los siguientes periodos: i) Desde el 1° de julio de 2015 hasta el 30 de diciembre de 2015; ii) Del 1 de enero de 2017 hasta el 30 de junio de 2017; iii) Del 1° de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017; y. iv) Del 1° de junio de 2019 al 30 de marzo de 2020, con un ingreso base de liquidación de aporte, igual al salario mínimo legal mensual vigente, descontando los pagos ya efectuados y acreditados con las respectivas planillas.

Sexto: **CONFIRMAR** los demás numerales de la sentencia de la primera instancia.

Séptimo: **CONDENAR** en costas de esta instancia a la demandante Ingrid Liliana Ariza Mateus y a favor de los demandados. Como agencias en derecho de esta instancia, se fija la suma equivalente a UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000) M/CTE.

Octavo: **COPIÉSE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA



CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ



JAVIER GONZÁLEZ SERRANO