



Rama Judicial
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
DE PASTO**

Teléfono móvil: 3225285458
j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO

El secretario del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto

HACE SABER

Que se profirió sentencia en el siguiente proceso.

RADICACION No.: 2020-00089-01
CLASE DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MARIA EUGENIA LOPEZ
DEMANDADO: ALEXANDER ERASO BENAVIDES

El presente edicto se publica de manera virtual en la pagina web de la rama judicial; en el micrositio por el término de un día, hoy veintidós (22) de noviembre de 2022 con fundamento en lo previsto en el artículo 41 literal D del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social; en concordancia con el artículo 40 y el literal C; del artículo 41 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación de este edicto.

MARIO RENÉ MENESES PAREDES
Secretario



Rama Judicial
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
DE PASTO

Teléfono móvil: 3225285458
j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

EDICTO # 3

FECHA Y HORA DE PUBLICACIÓN: Martes, 22 DE NOVIEMBRE DE 2022 – 08:00 A.M.

PROCESO:	C.U.R.P.:	PROCEDENCIA:	DEMANDANTE (S):	DEMANDADO (A-S):	PROVIDENCIA:	FECHA:
ORDINARIO	520014105001202 00008901	JUZGADO PRIMERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORAL DE PASTO	MARIA EUGENIA LOPEZ	ALEXANDER ERASO BENAVIDES	SENTENCIA #3 ESCRITA	21 DE NOVIEMBRE DE 2022

El presente **EDICTO** se publica virtualmente, en la página web de la Rama Judicial, en el micrositio de este juzgado por el término de **un (01) día, en la fecha y hora arriba anotadas**, con fundamento en lo previsto en el artículo 40 del CPTSS, en concordancia con el literal C., del artículo 41 ibídem **Y SE FIJA FÍSICAMENTE EN LA CARTELERA DE LA SECRETARÍA**. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación de este edicto.

MARIO RENE MENESES PAREDES
SECRETARIO



Rama Judicial
República de Colombia

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
DE PASTO

Correo: j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

Teléfono móvil: 3225285458

San Juan de Pasto, veintiuno (21) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

De conformidad con el numeral 1 del artículo 11 de la ley 2213 del año 2022, procede el Juzgado a emitir sentencia escrita en la que se decide sobre el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia de única instancia emitida el diez (10) de noviembre del año 2021 por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto.

1. ANTECEDENTES

La señora **MARÍA EUGENIA LOPEZ**, a través de su apoderada judicial convocó a juicio a **ALEXANDER ERAZO BENAVIDES** con el fin de que se condene al demandado al pago de la indemnización por despido sin justa causa, pago de horas extras o trabajo suplementario y costas procesales; así como los derechos laborales y emolumentos que resulten probados bajo el ejercicio de la facultad ultra y extra petita.

Manifiesta la actora que entre las partes existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo de un año que se ejecutó desde el 16 de octubre del año 2018 hasta el 15 de octubre del año 2019, por otra parte, asegura que su horario de trabajo estaba comprendido entre las 07:00 a.m. y las 03:00 p.m. de lunes a domingo, incluidos los festivos.

Narra que en el marco de la relación laboral referida entró en estado de gravidez, el cual finalizó el 10 de mayo del año 2019, y desde dicha data empezó a disfrutar de su respectiva licencia de maternidad que feneció el 10 de octubre del año 2019.

El 15 de octubre del año 2019 cuando la demandante ya se había reintegrado a su puesto de trabajo, da cuenta de que el demandado le informó la decisión de no renovar el contrato de trabajo, dando así por terminada la relación laboral sin haber recibido el preaviso con la antelación prevista en la ley.

Asegura que posterior a su despido, y ante su solicitud, el demandado le entregó copia del contrato de trabajo y junto a este anexó un preaviso, el cual, si bien contaba con su firma manuscrita no tenía consignada la fecha de recibo, entonces, aclara la demandante que, al inicio de la relación laboral, el demandado le hizo suscribir un documento en blanco, por consiguiente, deduce que fue sobre dicho documento que posteriormente se consignó el contenido del preaviso aportado con la demanda.

En la contestación de la demanda, el señor **ALEXANDER ERAZO BENAVIDES** se opuso a que se lo condenara a pagar la indemnización por despido sin justa causa, al pago de horas extras o trabajo suplementario y en costas procesales, por el contrario, aceptó la existencia de una relación laboral con la actora que estuvo regida por un contrato de trabajo escrito a término fijo de un año que se ejecutó desde el 16 de octubre del año 2018 hasta el 15 de octubre del año 2019.

Aduce el demandado que la finalización de la relación laboral obedece a la justa causa del vencimiento del plazo pactado entregándose de forma oportuna el preaviso a la demandante.

Respecto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se entregó dicho preaviso, narra el accionado que fue en la fecha de elaboración del documento que se encuentra consignada en la parte superior del mismo, pues durante la licencia de maternidad, la actora se acercó en varias ocasiones a su puesto de trabajo a firmar las constancias de nómina para posteriormente recibir su salario, siendo

en una de estas oportunidades cuando se le comunicó a través del preaviso fechado el 29 de agosto del año 2019 la decisión de no renovar su contrato de trabajo.

Finalmente aseguró que, durante la vigencia de la relación laboral, la demandante jamás trabajó domingos o festivos, o en jornadas que superen la máxima legal, razón por la cual no hay lugar a que este se vea obligado a reconocer y pagar horas extras o trabajo suplementario.

Con sustento en lo anterior, formuló las excepciones de mérito de “falta de causa para pedir o inexistencia de la obligación”, “validez y eficacia del preaviso”, “cobro de lo no debido”, “buna fe” y “prescripción”.

2. SENTENCIA CONSULTADA

El Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto haciendo uso de sus facultades de libertad probatoria y libre formación del convencimiento, acotó que las pruebas recaudadas y practicadas en el proceso daban cuenta de que la demandante en fechas posteriores al nacimiento de su hijo se acercó en diversas ocasiones a su lugar de trabajo para firmar las constancias de pago de nómina, acto que según los testigos de la parte demandada se acostumbraba a realizar los últimos días de cada mes.

Es así como a través de las pruebas testimoniales que la *ad quo* tuvo por probado que, el 29 de agosto del año 2019 la demandante se acercó a su lugar de trabajo a firmar la constancia de nómina del citado mes y fue en esa ocasión cuando se le entregó el preaviso donde se le informa la voluntad del empleador de no renovar el contrato trabajo.

Postura a la cual le dio mayor soporte, argumentando que en el expediente se encontraban otros preavisos de fechas anteriores, de los que pudo colegir que la actora acostumbraba a firmar el recibido de estos documentos sin dejar constancia de la fecha y hora en la que estos se entregaban materialmente a su favor.

Aunado a lo anterior, aduce la *ad quo* que la trabajadora al no dejar constancia manuscrita del día en que recibía el preaviso, se entiende que la fecha de recibo corresponde a la que se encontraba consignada en la parte superior del documento, esto es el 29 de agosto del año 2019.

En todo caso, estimó que era deber de la parte demandante asumir la carga probatoria y demostrar que dicho preaviso nunca se entregó, o que esta entrega no se hizo de forma oportuna, o en su defecto, que lo suscrito por ella correspondía a un documento en blanco como se aduce en la demanda, cometidos que no se lograron, razón por la cual no accedió a la indemnización por despido sin justa causa.

Frente a las horas extras o trabajo suplementario, recordó que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral ha establecido que para que haya lugar a emitir una condena por este concepto, debe estar acreditado de forma inequívoca por parte del trabajador las horas extras diurnas o nocturnas en que prestó sus servicios, o los domingos y festivos en los que trabajó, ya que no es dable que el Juez haga suposiciones o estimaciones frente a este concepto.

Como en la demanda no se indicó de manera clara y precisa que domingos y festivos laboró la demandante, y los testimonios practicados no dan cuenta de la concurrencia de un trabajo suplementario, se desestimó la condena al pago por horas extras o trabajo suplementario.

3. CONSIDERACIONES

3.1. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

No existe controversia respecto a la existencia de una relación laboral entre las partes regida por un contrato de trabajo a término fijo de un año que se ejecutó entre el 16 de octubre del año 2018 y el 15 de octubre del año 2019.

Así las cosas, corresponde estudiar si la Juez de instancia erró al declarar probadas las excepciones de mérito denominadas “validez y eficacia del preaviso” e “inexistencia de la obligación” propuestas por la parte demandada y por consiguiente absolver al demandado de la totalidad de las pretensiones de la demanda.

3.2. LIMITES A LA LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO DEL JUEZ LABORAL, NEGACIONES INDEFINIDAS Y SANA CRITICA.

Si bien el artículo 64 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que los jueces laborales podrán forjar libremente su convencimiento, esta potestad no es ilimitada, pues como lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en sentencia SL2315-2022, las conclusiones a las que el Juzgador llegue frente a la valoración de las pruebas deben hacerse en base a la sana crítica, deben ser lógicas, razonadas y aceptables como lo prevé el artículo 64 del C.P.T. y de la S.S. que reza:

*“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, **inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.**”* (Negrita fuera del texto original).

En materia de derecho probatorio, se ha establecido el principio general de que le corresponde probar a quien alega, no obstante, dicha regla encuentra su excepción en las negaciones indefinidas que, por su naturaleza, no son susceptibles de ser probadas materialmente por quien las aduce, motivo por el cual se presumen ciertas y le corresponde a la contraparte desvirtuarlas, tal y como lo establece el inciso 4° del artículo 147 del Código General del Proceso.

Es así como en materia de derecho laboral las aseveraciones del trabajador donde alega que no se le pagaron los salarios o las prestaciones sociales, o que la administradora de fondo de pensiones no brindó una adecuada asesoría para el traslado del régimen pensional, se las ha catalogado por la jurisprudencia como negaciones indefinidas, y por lo tanto, la carga de la prueba recae en la parte demandada, a quien le corresponde desvirtuarlas acreditando que si pagó los salarios y prestaciones sociales, o que si brindó una adecuada asesoría.

Los ejemplos traídos a colación sirven para explicar que cuando la demandante manifestó que no se le entregó el preaviso donde se le comunicaba la voluntad de su empleador de no renovar el contrato de trabajo, esto constituye una negación indefinida, razón por la cual, la postura tomada por la *ad quo* al reprochar que la demandante no logró acreditar que no recibió el preaviso, desconoció por completo los postulados del derecho probatorio invirtiendo la carga de la prueba sin ninguna razón que así lo indique.

Es decir, este despacho no comparte la posición adoptada por la Juzgadora de instancia y por el contrario se considera que se debió analizar con mayor profundidad si la parte demandada logró acreditar que el preaviso se entregó de forma oportuna a la trabajadora, lo cual será analizado a continuación.

3.3. VALIDEZ DEL PREAVISO

De conformidad con el numeral 1° del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, para que el preaviso surta los efectos de interrumpir la prórroga del contrato y terminar así la relación laboral exige la concurrencia de los siguientes requisitos:

- 1) Que conste en documento escrito.
- 2) Que en el documento se informe la voluntad inequívoca del empleador de no renovar el contrato de trabajo.
- 3) Que la comunicación escrita se entregue al trabajador a más tardar 30 días antes del vencimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo a término fijo.

La inobservancia de alguno de estos requisitos daría lugar a que el contrato se prorrogue por un periodo igual al inicialmente pactado.

Analizando el documento contentivo del preaviso visible a folio 13 del archivo PDF denominado "001 Proceso físico" que reposa en el expediente digital, se corrobora que este cumple con los requisitos previstos en los numerales uno y dos -que se enunciaron previamente-, sin embargo, frente a la fecha de entrega, el Juzgado acota lo siguiente:

Se consigna de manera mecanográfica – es decir mediante un teclado de computador – la fecha del 29 de agosto del año 2021, la sana crítica entendida como la unión entre la lógica y experiencia del Juzgador permite colegir que dicha data corresponde a la elaboración del documento, situación que no puede confundirse con la fecha de entrega efectiva y material del preaviso a la trabajadora, sobre todo, si la constancia de recibo está constituida por la firma manuscrita de la demandante.

De ahí que, en la práctica toda constancia de recibo naturalmente contiene el nombre de quien recibe, la fecha y hora, máxime en escenarios como estos donde dicha información se hace indispensable para la validez del acto.

Partiendo del hecho de que, en una relación laboral el empleador es el único sujeto que puede efectuar el acto del preaviso para no continuar con la renovación del contrato de trabajo, se estima que este es el sujeto con mayor interés en dejar constancia inequívoca de la fecha en que entrega los preavisos a sus trabajadores, sobre todo en el caso concreto, donde podemos observar de la planilla de nómina aportada con la contestación de la demanda que el demandado tiene un número considerable de trabajadores a su cargo.

Significa lo anterior que, a quien debió reprochársele la conducta de no dejar constancia de la fecha de recibo del preaviso, no era a la trabajadora como lo hizo la *A Quo* en la sentencia consultada, sino al demandado, ya que por las circunstancias narradas en precedencia se puede colegir que es este extremo de la litis a quien la ley le impone la carga de consignar el día, mes y año en que se entregaba el mencionado documento cuando la trabajadora afirma no haberlo recibido.

En consecuencia, la Juez Falladora erró al equiparar la fecha de la elaboración del documento, con la fecha de recibo. Así mismo, no se avizora certera la conclusión de la Juez de instancia, al analizar las demás pruebas documentales, como lo son los dos preavisos anteriores con fecha de elaboración del 15 de mayo del 2018 y 28 de agosto del 2018, puesto que se predicen frente a otros contratos laborales distintas a la que se discuten en esta oportunidad, lo cual deviene inconducente para determinar el día en que se comunicó a la trabajadora la decisión de no renovar el contrato suscrito el 16 de octubre del año 2018 y a partir de ahí analizar si el mismo se entregó de forma oportuna o no.

La planilla de nómina del mes de agosto del año 2019 tampoco es conducente para determinar el día cierto en que se le comunicó a la trabajadora la decisión de no renovar su contrato de trabajo, pues si

bien la parte demandada aduce que fue cuando la demandante firmó dicha planilla que se entregó el preaviso, lo cierto es que en ella tampoco se consigna la fecha en que esto ocurrió.

Frente a las declaraciones de **LEIDY NATALY MARTINEZ JOJOA** se puede colegir que a la precitada no le consta directamente nada referente a las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se le comunicó a la trabajadora la determinación de no renovar el contrato de trabajo, pues lo único que declaró encontraba su génesis en los comentarios de la demandante, constituyéndose así en un testigo de oídas.

Frente a las declaraciones de **YANETH PATRICIA JOJOA** hermana de la demandante, sus respuestas solo dan cuenta de que, en el marco de la licencia de maternidad - esto es del 10 de mayo hasta el 10 de octubre del 2019 - la demandante se acercó en algunas ocasiones a su puesto de trabajo a recibir su salario, más no a recibir el preaviso.

La testigo **YULIETH MARITZA GUERRERO RUALES** cónyuge del demandado, solo informó que a finales del mes de agosto la demandante se acercó a firmar la planilla de nómina y a recibir un oficio o carta, sin embargo, dijo que no le constaba que el mentado documento fuese el preaviso donde se le comunicaba la decisión de no renovar el contrato de trabajo.

Finalmente, la testigo **ANA LUCIA PEÑA PALADINES** trabajadora del demandado y encargada de elaborar y entregar los preavisos a los trabajadores, aseguró que el 29 de agosto del año 2019 la demandante se acercó a firmar la planilla de nómina y fue en dicha oportunidad cuando ella personalmente le entregó el preaviso; sin embargo, cuando se le indagó las razones por la cuales no requería que se consignara en el documento de forma manuscrita la fecha y hora de recibido, informó que eso era lo estipulado y acostumbrado con los trabajadores a cargo del demandado.

Aunque las declaraciones vertidas por las testigos traídas por el demandado convergen únicamente en lo relativo a que la demandante se acercó a su puesto de trabajo a finales del mes de agosto del año 2019 para firmar la planilla de nómina, este acto por sí mismo no otorga certeza respecto a que en dicha ocasión se hubiese entregado el preaviso, pues se hace referencia a dos actos totalmente diferentes.

Aunado a lo anterior, se constata que dichos testimonios fueron tachados oportunamente por imparcialidad dada su relación con el demandado, ello implica que debe realizarse un análisis más severo por parte del Juez para determinar el grado de credibilidad que ofrecen y cerciorarse de su eficacia probatoria.

Así las cosas, analizando de forma conjunta las pruebas practicadas se encuentra que el demandado no logró demostrar que el 29 de agosto del año 2019 entregó a la demandante el preaviso donde se informa la decisión de no renovar el contrato de trabajo, pues la única prueba que da cuenta de ello, es la testigo **ANA LUCIA PEÑA PALADINES** que por su relación de subordinación frente al demandado, su declaración se encuentra viciada por sospecha de imparcialidad, por lo cual no se estima suficiente para desvirtuar la negación indefinida de la parte demandante frente a la entrega del preaviso con la antelación prevista en la ley.

3.4. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EN CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Corolario, dado que no se acreditó alguna de las justas causas que contempla el artículo 62 del CST modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que podía invocar el empleador para poner término al contrato mencionado, o dicho de otro modo, no acreditó la entrega de preaviso dentro del término legal para ello; hay lugar al pago de la indemnización que, según el artículo 64 ibídem, corresponde al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo

estipulado del contrato, en este caso un año, esto es, desde el 16 de octubre del año 2019 hasta el 15 de octubre del año 2020.

Así las cosas, en el contrato de trabajo que se aportó como prueba se evidencia que el salario pagado a la demandante correspondía al mínimo legal mensual vigente, es decir que a partir de enero del año 2020 se efectuara el incremento anual establecido por la ley para efectos de liquidar la indemnización por despido sin justa causa.

3.5. HORAS EXTRAS Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en sentencia SL1996-2022 recordó el precedente judicial que ha sostenido la corporación respecto al reconocimiento y pago de horas extras manifestando:

“Como se dijo, esta ha sido posición clara y sostenida de esta Corporación, en sentencias como la CSJ SL2736-2021, CSJ SL2645-2021, CSJ SL2005-2021, CSJ SL1772-2021, CSJ SL1374-2021, CSJ SL744-2021, CSJ SL867-2021, CSJ SL667-2021, CSJ SL681-2021 o la CSJ SL4930–2020, que citó a la CSJ SL15014-2017 en donde se reiteró lo postulado por la CSJ SL, 15 jul. 2008, radicación 31637, que fue la utilizada por el mismo Tribunal como sustento de la sentencia impugnada, y que dispuso:

“Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.” (...)”

Entonces, era deber de la parte demandante acreditar de manera detallada las horas de trabajo efectivo por fuera de la jornada laboral. Es decir, debía acreditar el trabajo que realizó y que éste se desarrolló por fuera de la jornada ordinaria y ninguna de las pruebas recolectadas y practicadas así lo evidencian, razón por la cual existe una ausencia de error de la *A Quo* al negar el reconocimiento y pago de horas extras o trabajo suplementario a favor de la demandante.

4. DESICIÓN

Por las consideraciones vertidas en precedencia, el Juzgado revocará la sentencia consultada y en su lugar accederá al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa a favor de la demandante y a cargo del demandado.

Sin embargo, declarará probadas parcialmente las excepciones de mérito de *“falta de causa para pedir o inexistencia de la obligación”* y *“cobro de lo no debido”* frente al pago de horas extras y trabajo suplementario.

Por tratarse del grado jurisdiccional de consulta no habrá lugar a condenar en costas procesales por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO,

RESUELVE:

PRIMERO - REVOCAR integralmente la sentencia proferida el diez (10) de noviembre del año 2021 por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto dentro del proceso ordinario laboral de única instancia radicado con el No. 2020-00089 promovido por MARÍA EUGENIA LOPEZ en contra de ALEXANDER ERAZO BENAVIDES.

SEGUNDO - DECLARAR que el contrato de trabajo suscrito el 16 de octubre del año 2018 entre la señora MARIA EUGENIA LOPEZ y el demandado ALEXANDER ERAZO BENAVIDES, se prorrogó por un periodo igual al inicialmente pactado, esto es, un año más hasta el 15 de octubre de 2020 ante la ausencia de entrega oportuna de preaviso que diera por terminado dicho contrato de trabajo.

TERCERO - CONDENAR al demandado, señor ALEXANDER ERAZO BENAVIDES identificado con cédula de ciudadanía No. 98.387.792 a pagar en favor de la demandante, señora MARIA EUGENIA LOPEZ identificada con cédula de ciudadanía No. 36.754.066 la suma de DIEZ MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y DOS MIL VEINTIDOS PESOS CON TREINTA Y SIETE CENTAVOS (\$10.535.022,37) M/CTE por concepto de la indemnización contemplada en el artículo 64 del C.S.T.

DESDE	HASTA	DIAS	INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
16/10/19	31/10/19	16	\$ 441,661.87
01/11/19	30/11/19	360	\$ 828,116.00
01/12/19	31/12/19	360	\$ 828,116.00
01/01/20	31/01/20	360	\$ 887,803.00
01/02/20	29/02/20	360	\$ 887,803.00
01/03/20	31/03/20	360	\$ 887,803.00
01/04/20	30/04/20	360	\$ 887,803.00
01/05/20	31/05/20	360	\$ 887,803.00
01/06/20	30/06/20	360	\$ 887,803.00
01/07/20	31/07/20	360	\$ 887,803.00
01/08/20	31/08/20	360	\$ 887,803.00
01/09/20	30/09/20	360	\$ 887,803.00
01/10/20	15/10/20	15	\$ 443,901.50
TOTAL			\$ 10,532,022.37

CUARTO - DECLARAR probada parcialmente las excepciones de "falta de causa para pedir o inexistencia de la obligación" y "cobro de lo no debido" frente al reconocimiento y pago de horas extras o trabajo suplementario en favor de la demandante.

QUINTO - SIN COSTAS en esta instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

SEXTO - NOTIFICAR esta sentencia de manera personal de conformidad con el artículo 8 de la ley 2213 de 2022.

SÉPTIMO.- DEVOLVER el expediente en su totalidad al Juzgado origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


MARIA FERNANDA LASSO AGREDO
JUEZ (E)



Rama Judicial
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
DE PASTO**

Teléfono móvil: 3225285458
j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO

El secretario del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto

HACE SABER

Que se profirió sentencia en el siguiente proceso.

RADICACION No.: 2019-0509-01
CLASE DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ
DEMANDADO: COLPENSIONES E.I.C.E.

El presente edicto se publica de manera virtual en la pagina web de la rama judicial; en el micrositio por el término de un día, hoy veintidós (22) de noviembre de 2022 con fundamento en lo previsto en el artículo 41 literal D del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social; en concordancia con el artículo 40 y el literal C; del artículo 41 ibidem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación de este edicto.

MARIO RENÉ MENESES PAREDES
Secretario



Rama Judicial
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
DE PASTO

Teléfono móvil: 3225285458
j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

EDICTO # 2

FECHA Y HORA DE PUBLICACIÓN: **Martes, 22 DE NOVIEMBRE DE 2022 – 08:00 A.M.**

PROCESO:	C.U.R.P.:	PROCEDENCIA:	DEMANDANTE (S):	DEMANDADO (A-S):	PROVIDENCIA:	FECHA:
ORDINARIO	520014105001201 90050901	JUZGADO PRIMERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORAL DE PASTO	EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ	COLPENSIONES E.I.C.E.	SENTENCIA #2 ESCRITA	21 DE NOVIEMBRE DE 2022

El presente **EDICTO** se publica virtualmente, en la página web de la Rama Judicial, en el micrositio de este juzgado por el término de **un (01) día, en la fecha y hora arriba anotadas**, con fundamento en lo previsto en el artículo 40 del CPTSS, en concordancia con el literal C., del artículo 41 ibídem **Y SE FIJA FÍSICAMENTE EN LA CARTELERA DE LA SECRETARÍA**. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación de este edicto.

MARIO RENE MENESES PAREDES
SECRETARIO

RADICACIÓN: 2019-00509-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ.
DEMANDADO: COLPENSIONES



Rama Judicial
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO

Teléfono móvil: 3225285458

j03lapas@cendoj.ramajudicial.gov.co

San Juan de Pasto, veintiuno (21) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

En observancia al numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede el Juzgado a emitir sentencia escrita en la que se decide sobre el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia del dos (02) de septiembre de 2021 emitida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto.

I. ANTECEDENTES

EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ convoca a litigio a la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**, para que de conformidad con el artículo 21 del Decreto 758 de 1990, se declare su derecho al reconocimiento y pago de un incremento del 14% de la mesada pensional por tener a su cónyuge a cargo.

Como consecuencia de la anterior determinación, se emitiera condena en contra de la entidad demandada a pagar el retroactivo causado desde la fecha en que le fue reconocida su pensión de vejez, hasta la fecha en que se emita el fallo; a pagar la suma indexada de las condenas, además lo que resulte probado en ejercicio de las facultades extra y ultra petita y en costas procesales.

Sustentó sus pretensiones, afirmando que: el primero (01) de agosto de 1959 contrajo matrimonio con la señora **CARMELA IGNACIA SALCEDO**, que al momento de la presentación de la demanda continua vigente y donde ha sido el actor, quien siempre ha proveído el sustento económico a su esposa.

Narra que, por ser beneficiario del régimen de transición previsto en el artículo 36 de la ley 100 de 1993, el extinto Instituto de Seguros Sociales – ISS, mediante resolución No. 000074 del año 2000, le reconoció una pensión vitalicia de vejez según los postulados del artículo 12 del Decreto 758 de 1990; en razón a esto, colige el demandante que, también le son extensivos los incrementos previstos en el artículo 21 del Decreto *ibídem*.

Al dar respuesta a la demanda, **COLPENSIONES** se opuso a todas y cada una de las pretensiones, formulando las excepciones de *“inaplicabilidad de una norma derogada”*, *“inexistencia de la obligación a reconocer el incremento pensional del 14% por cónyuge a cargo”*, *“prescripción”*, *“buena fe”*, *“imposibilidad de condena en costas”* y *“reconocimiento oficioso de excepciones”*.

En su defensa, adujo que no era procedente reconocer el incremento pensional solicitado por el demandante, toda vez que este había adquirido su derecho pensional cuando estaba vigente la ley 100 del año 1993, la cual derogó todos los regímenes pensionales que estaban vigentes, incluido el Decreto 758 de 1990.

II. SENTENCIA A QUO

En audiencia pública celebrada el dos (02) de septiembre de 2021, el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto, declaró probada la excepción de mérito *“inaplicabilidad de una norma derogada”* y absolvió a **COLPENSIONES** de todas las pretensiones de la demanda.

Argumentó el *ad quo* que, en obediencia al precedente judicial contenido en la sentencia SU140-2019 de la Corte Constitucional, el Juzgado se vio obligado a modificar su criterio respecto a la aplicabilidad de los incrementos pensionales en favor de los usuarios de la seguridad social que - como en el caso concreto

RADICACIÓN: 2019-00509-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ.
DEMANDADO: COLPENSIONES

- adquirieron su derecho pensional cobijados por el régimen de transición previsto en la ley 100 de 1993, pues los efectos del mismo, no se hacen extensivos a los beneficios extra pensionales como los pedidos por el demandante.

En consonancia, señaló que, como en el *sub examine* no se discutió que el demandante adquirió su derecho pensional en el año 2000, fecha para la cual se encontraba en vigor la ley 100 de 1993, el Juzgado debía acogerse al precedente judicial señalado líneas atrás y decidir la absolución de **COLPENSIONES** a todas las pretensiones de la demanda.

III. CONSIDERACIONES

3.1. PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

El Juzgado debe iniciar, indicando que no existe ninguna controversia sobre los siguientes supuestos fácticos de la sentencia consultada: (i) la existencia del vínculo matrimonial que une a **EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ** con **CARMELA IGNACIA SALCEDO**, (ii) que, en la vigencia de dicho matrimonio, se procrearon cinco (05) hijos; (iii) que el demandante es beneficiario del régimen de transición, y (iv) que adquirió su status pensional en el año 2000.

Bajo este horizonte, corresponde estudiar si le asiste razón al *ad quo* al declarar probada la excepción de “*inaplicabilidad de una norma derogada*” y negarle al demandante el reconocimiento del incremento pensional por personas a cargo previsto en el artículo 21 del Decreto 750 de 1990, pese a que es beneficiario del régimen de transición o por el contrario la absolución de COLPENSIONES decretada por la Juez de conocimiento está ajustada a derecho.

3.2. EFECTOS DEL RÉGIMEN DE TRANSICIÓN RESPECTO A LOS INCREMENTOS PENSIONALES

El artículo 21 del Decreto 750 de 1990, regulaba una serie de incrementos a la mesada pensional en favor de aquellos pensionados que tenían a una persona a su cargo; concretamente, si se trataba del cónyuge, dicho incremento equivaldría al 14% de la mesada pensional.

En el artículo 25 *ibidem*, se dispuso que los incrementos a los que se hace mención, no forman parte integral de la pensión de vejez, confirmando con ello su naturaleza extra pensional y accesorio.

Posteriormente, el legislador implementó un nuevo régimen pensional a través de la ley 100 de 1993, derogando en principio todas las normas que se enuncian en el artículo 289 de la misma norma; no obstante, por respeto a los postulados constitucionales y las expectativas legítimas, se implementó el régimen de transición, según el cual:

“la edad para acceder a la pensión de vejez, el tiempo de servicio o el número de semanas cotizadas, y el monto de la pensión de vejez de las personas que al momento de entrar en vigencia el sistema tengan treinta y cinco (35) o más años de edad si son mujeres o cuarenta (40) o más años de edad si son hombres, o quince (15) o más años de servicios cotizados, será la establecida en el régimen anterior al cual se encuentren afiliados.” (Art. 36. Ley 100/93)

Como puede leerse, los efectos retroactivos del régimen de transición se encuentran bien definidos en el artículo precitado, siendo claro que estos solo se predicen frente a: (i) la edad para pensionarse, (ii) las semanas cotizadas o el tiempo de servicio; y (iii) el monto de la pensión como criterios para definir el status pensional según las condiciones del régimen anterior, excluyendo de sus beneficios los incrementos pensionales que en su momento previó el artículo 21 del Decreto 750 de 1990 que fueron derogados de nuestro sistema jurídico.

RADICACIÓN: 2019-00509-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ.
DEMANDADO: COLPENSIONES

Visto lo anterior, es claro para el Juzgado que la decisión del *ad quo* fue ajustada a derecho y respetó el precedente jurisprudencial de la Corte Constitucional, más concretamente lo definido en sentencia de unificación SU140-19:

*“Lo anterior debe ser suficiente para que la Corte concluya que **los incrementos previstos en el artículo 21 del Decreto 758 de 1990 fueron orgánicamente derogados a partir de la vigencia de la Ley 100 de 1993.** Ciertamente, ante la regulación integral y exhaustiva en materia pensional que hizo la Ley 100, no cabe sino concluir sobre la derogatoria orgánica del régimen anterior (ver supra 3.1.2.- 3.1.4.) dentro del cual cohabitaban los referidos incrementos.*

***Para la Corte es innegable entonces que el artículo 21 del Decreto 758 de 1990 no produce efecto alguno respecto de quienes hayan adquirido el derecho a pensión con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993;** todo ello sin perjuicio de que, con arreglo al respeto que la Carta Política exige para los derechos adquiridos, quienes se hayan pensionado con anterioridad a la expedición de la Ley 100 y hayan en ese momento cumplido con los presupuestos de la norma, conserven el derecho de incremento pensional que se les llegó a reconocer y de que ya venían disfrutando, siempre y cuando mantengan las condiciones requeridas por el referido artículo 21.*

(...)

*De lo expuesto en esta providencia se concluye que, **salvo que se trate de derechos adquiridos antes de la expedición de la Ley 100 de 1993, el derecho a los incrementos pensionales que previó el artículo 21 del Decreto 758 de 1990 desapareció del ordenamiento jurídico por virtud de su derogatoria orgánica;** todo ello, sin perjuicio de que de todos modos tales incrementos resultarían incompatibles con el artículo 48 de la Carta Política luego de que éste fuera reformado por el Acto legislativo 01 de 2015.”*

Así las cosas, cuando entró en vigencia la ley 100 de 1993, el señor **EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ** ni siquiera contaba con un derecho adquirido respecto al incremento pensional por persona a cargo, pues como lo sostuvo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2711-19, se es acreedor de este beneficio extra pensional a partir de que se adquiere el status pensional, se cita a continuación la jurisprudencia invocada:

“es a partir de que se adquiere el status de pensionado que se abre la posibilidad para que el pensionado reclame el incremento por persona a cargo, siempre y cuando para esa fecha se den las condiciones establecidas en la norma, como tener hijos menores o tener cónyuge o compañera(o) permanente dependiente, esto es, desprovista de ingreso alguno.”

Contrastando los planteamientos hasta aquí sentados con el caso concreto, los preceptos para que el demandante tuviera derecho a percibir los incrementos pedidos sobrevinieron a partir del primero (01) de enero del año 2000, fecha en la cual ya había operado la derogatoria orgánica del artículo 289 de la ley 100 de 1993, según el criterio de la Corte Constitucional en la sentencia de unificación referida.

Respecto a los alcances de la *ratio decidendi* de la sentencia SU140-19 de la Corte Constitucional, debe recordarse que este tipo de providencias pretenden salvaguardar la seguridad jurídica zanjando las distintas interpretaciones jurisprudenciales que existen sobre un mismo tema, tanto así que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia acogió la postura de la Corte Constitucional, entre otras, en recientes sentencias como la SL3977-2021, la máxima corporación de la jurisdicción ordinaria, sostuvo:

“De otro lado, como quedó precisado con anterioridad la demandante es beneficiaria el régimen de transición, lo que, acorde con la nueva postura jurisprudencial, le permite computar todos sus tiempos de trabajo para acceder a la prestación conforme a lo previsto en el artículo 12 del Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el art. 1 del Decreto 758 del mismo año; sin embargo, no es acreedora

RADICACIÓN: 2019-00509-01.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA.
DEMANDANTE: EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ.
DEMANDADO: COLPENSIONES

de los incrementos del 14% por cónyuge o compañero permanente a cargo, pues tal beneficio desapareció del ordenamiento jurídico por virtud de su derogatoria orgánica, tal como lo dispuso la Corte Constitucional en sentencia CC SU140- 2019.

(...)

De lo expuesto, teniendo en cuenta que la pensión de la promotora del juicio se causó el 18 de diciembre de 2006, sin duda, con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993, la reclamación por incrementos pensionales es improcedente y, por tanto, se absolverá de ella a la demandada.”

Por consiguiente, debe recordarse que los jueces deben emitir sus fallos teniendo en cuenta el precedente jurisprudencial de las altas corporaciones, como las decisiones precitadas que desestiman las pretensiones del demandante; por consiguiente, esta Judicatura, al igual que el *ad quo*, acota la acreditación de la excepción de *inaplicabilidad de norma derogada* formulada por **COLPENSIONES**, por lo que ha de decidirse la confirmación de la sentencia consultada.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR en su integridad la sentencia consultada proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto el dos (02) de septiembre de 2021 dentro del proceso ordinario laboral de única instancia radicado con el No. 2019-00509, promovido por EDGAR EDUARDO BURBANO NARVAEZ en contra de la ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES.

SEGUNDO.- SIN COSTAS en esta instancia dado el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO.- DEVUELVASE el expediente en su totalidad al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARIA FERNANDA LASSO AGREDO
JUEZ (E)