REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Seis (06) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Ordinario Laboral de Primera Instancia
Radicación:	19-698-31-12-001-**2021-00065-01**
Juzgado Primera Instancia	JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SANTANDER DE QUILICHAO
Demandante	ANA DELIA DIAZ BALANTA
Demandado	HERNANDO ARIZA MARIN
Asunto:	Contrato de trabajo-extremos temporales y afiliación de persona que tiene la edad exigida para la pensión de vejez, al Sistema de Seguridad Social en Pensiones.
Sentencia escrita No.	**006**

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que convirtió en legislación permanente el Decreto 806 de 2020, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación formulado por los apoderados judiciales de las partes demandante y demandada, contra la sentencia proferida el 25 de abril de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santander de Quilichao-Cauca.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Procura la demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre las partes desde el 2 de febrero de 1999 hasta la fecha de presentación de la demanda. En consecuencia, solicita se condene al accionado al pago de los derechos indicados en el acápite de pretensiones[1].

2. Supuestos fácticos.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

---

[1] *Salarios adeudados, cesantías, intereses de cesantías, horas extras, indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., indemnización por no consignación de cesantías del artículo 99 numeral 3 de la Ley 50 de 1990, indexación, los aportes al Sistema de Seguridad Social integral y parafiscales, lo que se determine según las facultades extra y ultra petita, así como las costas del proceso.*

Informa la actora que se vinculó al ALMACEN EL DIA de propiedad del demandado, en la sede principal del municipio de Santander de Quilichao, mediante un contrato laboral, desde el 2 de febrero de 1999 hasta la fecha de presentación de la demanda (un total de 22 años 5 meses y 26 días) para desempeñar en forma personal oficios varios como atención al público, surtido, limpieza y empacado; cuya remuneración se pactó en un salario mínimo legal mensual vigente, cumpliendo un horario de trabajo semanal de 7:00 a.m. a 7 p.m. de sábado a sábado y atendiendo las instrucciones del empleador.

2. Contestación de la demanda.

El demandado se opuso a las pretensiones formuladas en su contra y negó la existencia de una relación laboral con la actora, afirmando que lo que existió fue una relación de familiaridad, solidaridad al brindarle un medio de subsistencia en consideración a su estado de indefensión que padecía en el año 2013 al ser una persona de la tercera edad se convirtió en una protegida de la familia.

Explica que por la ayuda que la demandante le prestaba le suministraba un salario integral, pues para el año 2013 le dio vivienda llevándola a su apartamento junto con un nieto, también le suministró alimentación, uniformes, pago de servicios públicos y le daban un dinero extra quincenalmente. Y que el horario del almacén es de 8:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm, pero luego de la pandemia quedó de 8:00 am a 4:00 pm y los sábados de 8:00 am a 4:00 pm. Sostiene que en el evento que se le adeuden cesantías es desde el 2013 que fue cuando empezó a colaborar con el almacén y no desde 1999.

Afirma que al contar con la ayuda de la demandante quiso afiliarla a seguridad social en pensión, pero en el Fondo le dijeron que no era posible porque cuenta con 57 años de edad y se niega a ser afiliada en salud porque su esposo la tenía afiliada.

Finalmente formuló excepciones de fondo.[2]

3. Decisión de primera instancia.

Mediante sentencia del 25 de abril de 2022 el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santander de Quilichao con conocimiento en laboral, declaró que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo desde el 1º de enero de 2013 hasta el 20 de enero de 2022 con un salario equivalente al mínimo legal vigente para

[2] *INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE, PRESCRIPCION, MALA FE DE LA DEMANDANTE e INNOMINADA.*

cada anualidad, y condenó al demandado a pagar la suma de $13.304.675,19 por concepto de prestaciones sociales, $30.262.867,00 por indemnización por falta de consignación oportuna de las cesantías al respectivo fondo, ordenando descontar la suma de $5.948.633,00 correspondiente a prestaciones ya consignadas. También dispuso el pago de aportes a pensión dejados de cotizar desde el 1º de enero de 2013 hasta el 20 de enero de 2022, que el demandado deberá consignar a la entidad de pensiones que la actora elija, al día siguiente de recibo de la comunicación y cuyo monto será definido la entidad de pensión elegida, con base al salario mínimo legal mensual vigente para cada año. Finalmente condenó en costas al demandado, declaró no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, buena fe, mala fe de la demandante, probadas parcialmente la excepción de prescripción, quedando cobijados por esta los derechos causados con antelación al 4 de agosto de 2018, salvo las vacaciones atendiendo a que el término de prescripción es de 4 años y el pago de cotizaciones a pensión y cesantías. Y negó las demás pretensiones de la demanda.

4. Recursos de apelación.

4.1. Parte demandante. El apoderado judicial de la parte demandante formuló y sustentó recurso de apelación, ya que en la demanda se solicitó se declare la existencia de la relación laboral desde el 2 de febrero de 1999 a la presentación de la demanda (20 de enero de 2022), argumentando que quedó probado que su representada prestó sus servicios en un establecimiento que si bien puede ser familiar, probaría en favor de la demandante una relación laboral de una mayor extensión, aunado a ello y aunque no se solicitó en la demanda, quedó probado que la actora también prestó sus servicios como empleada domestica para el demandado; por ello considera que la fecha de inicio de la relación laboral se puede establecer desde el 2 de febrero de 1999.

4.2. Parte demandada. La apoderada judicial de la parte pasiva sentó su inconformidad con la condena al pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones, porque para la fecha en que la actora ingresó a laborar con su representado en 2013 ya tenia 57 años de edad y ya no la afiliaban en ningún Fondo de Pensiones ni a salud porque, la citada no quiso que la afiliaran.

5. Trámite de segunda instancia

5.1. Parte Demandada.

Dentro del término para alegar el apoderado de la parte pasiva solicitó se revoque parcialmente en lo concerniente al pago de la seguridad social desde el año 2013, para lo cual, reiteró los argumentos de la apelación; aduciendo el artículo 61 de la ley 100 de 1993 sobre las personas excluidas del régimen de ahorro individual con solidaridad; por tal motivo solicita la exoneración del pago de la seguridad social a su representado.

Alega que el juez no tomó en cuenta los pagos efectuados a la demandante por su representado, por concepto de primas, ya que como consta en el expediente, se los cancelaron como bonificaciones, tampoco descontó los gastos de la demandante como arriendo, servicios públicos, etc. desde enero de 2013 hasta enero de 2022 en que vivió con el demandado y su esposa.

5.2. Parte Demandante.

Luego de referirse a la normatividad existente frente al contrato de trabajo y excepciones de mérito solicitó revocar parcialmente la sentencia en los términos indicados en el recurso por ella impetrado.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. El cual consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso, lo cual significa que la Sala no podrá tocar aspectos que no fueron objeto de la alzada.

2. Problemas jurídicos.

Le corresponde a la Sala establecer si:

2.1. ¿Erró el A quo al determinar los extremos temporales del vínculo laboral entre las partes, desde el 1º de enero de 2013 al 20 de enero de 2022, pese a que las pruebas obrantes en el plenario, supuestamente, acreditan los periodos pretendidos en el escrito de demanda?

2.2. ¿Hay lugar a la afiliación al sistema de seguridad social en pensiones de la demandante, quien ya cuenta con la edad para acceder a la pensión de vejez?

2.1.2. Solución al primer problema jurídico.

2.1.3. La respuesta al interrogante es **negativa.** No se logra demostrar en autos que la demandante haya iniciado sus servicios para el demandado desde el 2 de febrero de 1999 teniendo en cuenta que el "Almacén el Día" de propiedad del demandado, fue matriculado el 21/04/2003 en la Cámara de Comercio del Cauca, cuando además las declaraciones recepcionadas no logran acreditar que la actora inició su vinculación laboral como trabajadora del referido establecimiento de comercio en esa data. Por lo tanto, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si bien debería tenerse como fecha de inicio de la relación laboral el último día de febrero 2013, ante la confesión realizada por el demandado respecto a que la relación laboral empezó en dicho mes y, al no haberse demostrado una fecha exacta, como la apelación proviene de la demandante y el demandado nada dijo al respecto en su recurso, se tomará la declarada en primera instancia como extremo inicial, lo cual conduce a confirmar en este punto la sentencia de primer grado.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

2.1.4. Contrato de trabajo y elementos para su configuración:

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo como: "*aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración…".*

A su turno, el artículo 23 *ibidem* señala que el vínculo contractual laboral se caracteriza por la concurrencia de tres elementos de forzosa existencia para su configuración, a saber: **i)** La actividad personal desplegada por el trabajador, entendida como la ejecución, de manera directa de una labor en favor del empleador; **ii)** La continuada subordinación o dependencia, como aquella potestad que tiene el empleador de impartir órdenes, directrices o instrucciones al trabajador en cuanto al tiempo, modo y lugar para la ejecución de la actividad contratada, y el deber correlativo de éste de acatarlas; y **iii)** Un salario como contraprestación económica a la labor realizada.

De tal forma que: *"Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen".*

Importa aclarar que la jurisprudencia consolidada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que al darse por demostrada la prestación personal del servicio se presume la existencia de un contrato de

trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual acarrea como consecuencia que el trabajador se vea relevado de la obligación de acreditar la subordinación jurídica, en virtud de la inversión de la carga de la prueba.[3]

Corresponderá entonces en cada caso examinar si del conjunto de los hechos y de los diferentes medios probatorios que reposan dentro del plenario, se deriva la existencia de un contrato laboral y la aplicación de la presunción legal prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, y si obra prueba con la cual dicha presunción sea desvirtuada.

De igual forma la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que el trabajador además asume otras cargas procesales, como probar los extremos temporales, jornada de trabajo, trabajo suplementario, entre otros.[4]

2.1.5. Extremos temporales de la relación laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, *"Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen"* y la parte que no cumple con esa carga probatoria, soporta el riesgo de la ausencia de su demostración en el juicio.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL3350-2022 respecto a la acreditación de extremos temporales señaló: *"Pues bien, en cuanto a los extremos temporales de esa relación, tiene dicho esta Corporación que cuando se tenga certeza sobre la prestación de un servicio en un determinado período, los jueces tienen la obligación de procurar desentrañarlos a partir de los elementos de persuasión allegados o practicados en el juicio. Así, en la sentencia CSJ SL, 22 mar. 2006, rad. 25580, reiterada en CSJ SL1181-2018, adoctrinó: Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada*

---

[3] *"En efecto, como tantas veces lo ha asentado la jurisprudencia de esta Corporación, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada. Y en lo que respecta a la continuada dependencia o subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral, no es menester su acreditación con la producción de la prueba apta, cuando se encuentra evidenciada esa prestación personal del servicio, toda vez que en este evento lo pertinente es hacer uso de la presunción legal, que para el caso es la prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo según el cual, "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo"* Sala de Descongestión Laboral No. 3 de la Sala de Casación Laboral, CSJ. Sentencia SL3099 del 12 de septiembre de 2018. Rad. 57933. MP Jorge Prada Sánchez.

[4] *"Más sin embargo, lo dicho no significa que el demandante quede relevado de otras cargas probatorias, y que con la presunción de que trata el citado artículo 24 del C. S. de T. nada más tiene que probar, pues además de corresponderle al trabajador la prueba del hecho en que esa presunción se funda, esto es, la actividad o prestación personal del servicio, con lo que se establece que ese trabajo fue dependiente o subordinado, mientras la contraparte no demuestre lo contrario, también al promotor del proceso le atañe acreditar otros supuestos relevantes dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se demanda la indemnización de la terminación del vínculo, entre otros"* - Sala de Casación Laboral, C.S.J., Rad. 36549, Sentencia del 5 de agosto de 2009.

desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo: "Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan".

En el sub examine se conocen el año y el mes, pero no el día en que empezó y terminó la relación; de acuerdo con el criterio anterior, habría de entenderse como probado el extremo inicial del vínculo laboral a partir del último día de noviembre del año 2000, y como extremo final, el señalado por el actor en la demanda, es decir, el 23 de diciembre de ese año, por estar dentro del espacio temporal que quedó probado. Así, se habría establecido que el contrato tuvo vigencia entre el 30 de noviembre y el 23 de diciembre de 2000.

En este orden, con base en el transcrito precedente, se tiene que la certificación laboral expedida en abril de 2008 reza que el accionante «[…] es colaborador de esta empresa y está vinculado desde hace 5 años atrás», por lo que de esta formulación es válido inferir que el vínculo laboral bajo escrutinio existió, por lo menos, desde el 31 de diciembre de 2003 hasta el 1° de abril de 2008 (CSJ SL2696-2015).

En adición a lo expuesto, conviene dejar claro que el hecho de encontrarse acreditada una fecha distinta a la señalada en la demanda, que implique un tiempo de duración del ligamen contractual inferior al alegado, no supone una transgresión del principio de congruencia, pues, tal como lo tiene adoctrinado esta Sala «[…] no se sale de los hechos básicos y por tanto el juez debe reconocer lo que resulte probado y denegar lo demás. En este caso la resolución es infra o

minus petita y está dentro del marco previsto por el artículo 305» (CSJ SL4816-2015).”

2.1.6. Caso en concreto:

La actora pretende que se declare la existencia de un contrato verbal de trabajo a término indefinido con el demandado, desde el 2 de febrero de 1999 hasta la fecha de presentación de la demanda, y, en consecuencia, se condene al accionado al pago de las acreencias laborales que reclama.

El A quo luego de analizar la demanda, su contestación, practicar y valorar las pruebas aportadas, declaró que entre la demandante y el demandado existió un contrato realidad desde el 1º de enero de 2013 hasta el 20 de enero de 2022 y condenó al accionado a pagar la suma que arrojó la respectiva liquidación laboral, indicando que la actora no logró probar que el extremo inicial fuera el 2 de febrero de 1999.

El cuestionamiento que hace la apelante por activa hace alusión a la declaratoria de existencia de la relación laboral desde 1999, por cuanto los testigos indicaron que antes de que el demandado figurara como propietario del establecimiento de comercio, la actora se desempeñó como su empleada doméstica, circunstancia que no fue alegada en la demanda y por tanto, tampoco fue debatida por el demandado en la contestación de la misma, por lo que no hay lugar a que esta instancia se pronuncie en relación a tal pretensión, toda vez que la alteración de la causa petendi de la demanda inicial, desconoce el derecho de defensa y contradicción.

En virtud de lo anterior, para dilucidar este aspecto, se acude a los medios de prueba obrantes en el plenario, dentro de los cuales se encuentra el Certificado de Existencia y Representación expedido el 2021/07/23 por la Cámara de Comercio del Cauca que da cuenta de que el demandado está inscrito como persona natural como propietario del establecimiento de comercio “Almacén el Día” con fecha de matrícula del 21/04/2003, lo cual corrobora lo indicado por el accionado al absolver interrogatorio de parte, cuando manifestó que para 1999 no era dueño del almacén y si bien la actora en la misma diligencia manifestó que desde 1999 hasta 2012 laboró para el demandado en el hospedaje de nombre “la Siesta”, ese es un hecho nuevo, que no fue alegado en la demanda y por tanto, no fe objeto de contradicción en la contestación de la misma, cuando además los testigos escuchados en autos corroboran que la demandante luego de laborar en el hospedaje, ingresó a trabajar en el almacén de propiedad de demandado.

En concordancia con lo anterior, los extremos temporales establecidos en el fallo de primera instancia se mantendrán, por lo que se confirmará en este punto la sentencia de primera instancia.

2.2.1. Solución al segundo problema jurídico.

2.2.2. La respuesta al interrogante es **positiva.** Conforme a la normatividad vigente y la jurisprudencia referida, la circunstancia de contar con el requisito de la edad para acceder a la prestación pensional, no constituye un parámetro válido de exclusión del sistema general en pensiones y, en esa medida, se confirmará la sentencia impugnada.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

2.2.3. La persona que tiene la edad exigida para la pensión de vejez, puede afiliarse válidamente al sistema.

El artículo 61 de la ley 100 de 1993 en su literal b) señala: *"Están excluidos del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad: b. Las personas que al entrar en vigencia el sistema tuvieren cincuenta y cinco (55) años o más de edad, si son hombres, o cincuenta (50) años o más de edad, si son mujeres, salvo que decidan cotizar por lo menos quinientas (500) semanas en el nuevo régimen, caso en el cual será obligatorio para el empleador efectuar los aportes correspondientes."*

Esta norma ha dado lugar a interpretar erróneamente que la edad es un factor que exime la cotización a pensión, pues el artículo 15 de la ley 100 de 1993, señala expresamente que es obligatoria la afiliación de todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, sin considerar excepción alguna, lo mismo que los trabajadores independientes con capacidad económica suficiente.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4698-2020, dejó claro que la intención o propósito de esa norma no fue excluir del sistema pensional a los trabajadores de cierta edad, sino de crear un sistema de transición con respecto a los recién creados fondos privados de pensión y concluyó que*: "De manera que, a nivel normativo, a partir de la expedición de la Ley 100 de 1993 no existe ninguna disposición que excluya a aquellos trabajadores activos que tengan o sobrepasen la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez, de la obligación de afiliarse al sistema para cubrir otros riesgos como la invalidez y la muerte."*

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia CSJSL2991-2020 señaló:

"A más de lo anterior, la Sala considera que la seguridad social concebida como un instituto jurídico de naturaleza dual que tiene la condición tanto de derecho fundamental[5], como de servicio público esencial bajo la dirección, coordinación y control del Estado[6], surge como un instrumento a través del cual se garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que afecte su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo. De ahí que, el derecho al reconocimiento y pago de una prestación pensional como la de vejez, invalidez o muerte resulta ser el medio eficaz para solventar dichos riesgos.

Esa concepción permite entender que las personas de edad avanzada también tienen derecho a acceder a un trabajo dependiente o por cuenta propia, en cuyo caso, su afiliación al sistema de seguridad social es ineludible pese a que tengan la edad de pensión por vejez, -prestación que por tal razón no obtendrán-, y, en esa medida, sí tienen derecho, en el régimen de prima media con prestación definida, a estar amparadas para cubrir los eventuales riesgos de invalidez y muerte. (CSJ SL 16155-2014 y CSJ SL2159-2017).

Así, es abiertamente discriminatorio impedir que una persona acceda al sistema de seguridad social a partir de estereotipos negativos por pertenecer a una generación o tener una determinada edad, pues ello no solo desconoce sus capacidades productivas, útiles a la sociedad; también vulnera los tratados internacionales de derechos humanos que propenden por la igualdad de oportunidades de empleo para los mayores y, finalmente, en forma infundada, al asociar vejez e invalidez a un mismo riesgo, implica la negación del derecho protectorio frente a otras contingencias que ampara el sistema…"

Y en la sentencia SL2577-2022 indicó:

"Además, el juez de la apelación vulneró las prohibiciones de discriminación en el empleo del Convenio 111 de la OIT, en relación con la Recomendación 162 ibidem, sobre los criterios de igualdad, respecto de los trabajadores de edad; así como también, infringió directamente los artículos 15 y 17 de la Ley 100 de 1993,

[5] Sentencia SU-769 de 2014

[6] artículo 48 de la Constitución Política de Colombia.

porque con fundamento en ellos, debía tener presente, que el recurrente era un afiliado obligatorio del sistema y que la existencia de una relación laboral, imponía la obligación de su empleador de realizar los aportes, al tenor de lo expuesto, entre muchas otras, en las sentencias CSJ SL514-2020; CSJ SL2991-2020 y CSJ SL4698-2020."

2.2.4. Caso en concreto:

En el escrito de demanda pretende la actora entre otros el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social integral.

El A quo luego de declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 1º de enero de 2013 hasta el 20 de enero de 2022, ordenó a al accionado el pago de aportes a pensión dejados de cotizar en favor de la actora durante el referido lapso.

El cuestionamiento que hace el apelante por pasiva radica en que para 2013 en que ingresó a laborar la demandante ya tenía 57 años de edad y por esa razón no la afiliaban en ningún Fondo al Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

Conforme a la normatividad y jurisprudencia expuestas en los acápites precedentes, implica que la circunstancia de contar con el requisito de la edad para acceder a la prestación pensional, no constituye un parámetro válido de exclusión del sistema general en pensiones. Por lo tanto, no erró el A quo, al concluir que el empleador estaba obligado a efectuar aportes pensionales en favor de la demandante, siendo errada la apreciación de la recurrente cuando afirma que la demandante por llegar a la edad mínima exigida para acceder a su pensión de vejez, no puede acceder a su afiliación al sistema de seguridad social y, en esa medida, se confirmará la sentencia impugnada.

Tampoco le asiste la razón al recurrente por pasiva cuando en los alegatos finales en esta instancia aduce que deben hacerse compensaciones, por cuanto la segunda instancia solo se ocupa de los puntos objeto de apelación y los alegatos son para reforzar los argumentos del recurso, no para alegar nuevas inconformidades respecto a la decisión que se estudia.

3. Costas

Ante la resulta de los recursos de apelación formulados, no hay lugar a condenar en costas en esta instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la sentencia proferida el 23 de marzo de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada, conforme a las razones indicadas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia por no haberse causado.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL