



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería

Sala Quinta Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Folio 261-23
Radicación n.º 23 001 31 05 001 2021 00054 01

Acta 135

Montería, treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Decide la Sala Quinta de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha 05 de junio de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Montería - Córdoba, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **DANIEL ANTONIO BELTRAN BELEÑO** contra **GERPRO INGENIERIA S.A.S.** y el **MUNICIPIO DE CIENAGA DE ORO**; radicado bajo el número **23 001 31 05 001 2021 00054 01** folio **261-23**, por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 13 de la ley 2213 de 2022, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. El señor **DANIEL ANTONIO BELTRAN BELEÑO**, demandó a la empresa **GERPRO INGENIERIA S.A.S.** y

solidariamente al **MUNICIPIO DE CIENAGA DE ORO**, con la finalidad de que se declare que entre el señor Daniel Antonio Beltrán Beleño y GERPRO Ingeniería, existió un contrato de trabajo por obra o labor, así mismo se declare solidariamente responsable al municipio de Ciénaga de Oro.

Además, solicita que se declare que el contrato de trabajo tuvo una vigencia desde el día 31 de julio de 2019 hasta el 14 de diciembre del mismo año y, que fue despedido sin justa causa y por decisión unilateral del empleador.

Así mismo pretende que se condene a los demandados a pagar los conceptos de salarios adeudados, intereses de cesantías, sanción moratoria por el no pago oportuno de los intereses a las cesantías, prima de servicios por todo el tiempo laborado, vacaciones, nivelación salarial de acuerdo al smlmv, indemnización por despido injusto desde el año 2019 hasta la terminación de la obra, recargo por festivos, horas extras, auxilio de transporte, pago de los aportes a pensión por todo el tiempo laborado a un fondo de elección del trabajador en este caso a la AFP Porvenir, pago a la sanción moratoria por no consignación de aportes al fondo de pensiones AFP Porvenir, sanción moratoria predicada por el artículo 65 del C.S.T., y finalmente, que se condene a los demandados ultra y extra petita así como a las costas y agencias en derecho.

1.2. Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Manifiesta el accionante Daniel Antonio Beltrán Beleño, haber trabajado para GERPRO INGENIERIA S.A.S., representado legalmente por Andrés Felipe Villa Céspedes, a través de un vínculo

laboral, que se dio, en virtud del contrato de obra número 00113 - 2017, celebrado entre el GERPRO INGENIERIA S.A.S. y la Alcaldía de Ciénaga de Oro.

- Señala que la relación laboral inició el día 31 de julio de 2019, y que fue contratado verbalmente, por obra o labor contratada, para desempeñar el cargo de ayudante en construcción.

- Indica que el salario fue de \$720.000,00 mensuales, debido que por el día de trabajo le reconocían la suma de \$30.000,00.

- Esboza que las funciones que desempeñaba, eran las de preparar la mezcla, cargarla, excavar, romper superficies, entre otras funciones. Así mismo indica que el lugar de trabajo era el mercado público del municipio de Ciénaga de Oro.

- Aduce que, cumplía un horario de trabajo de 06:30 am a 12:00 pm, y de 01:00 pm a 05:00 pm, de lunes a viernes y los sábados de 06:30 am a 03:00 pm, durante el tiempo que duró la relación laboral. Expone que, por disposición de la empresa se adelantaron trabajos, extendiendo una jornada con trabajo suplementario de 07:00 pm hasta las 10:00 pm.

- Expresa que, el contratante y beneficiario de la obra, fue el municipio de Ciénaga de Oro, igualmente manifiesta, que le fue suministrada como dotación un par de guantes, un par de botas, tapaboca, gafas y tapa oídos por una sola vez, durante el tiempo que duró la relación laboral.

- Arguye haber realizado la labor encomendada, obedeciendo y acatando todas las órdenes, cumpliendo el horario de trabajo establecido en el contrato de la obra, sin recibir nunca un llamado de atención y haber entregado toda su fuerza de trabajo, durante

todo el tiempo que duró la relación laboral.

- Expresa haber sido despedido el 14 de diciembre de 2019, sin justa causa, ya que la obra no se había terminado, y al momento del despido, se le adeudaba la suma de \$120.000, así mismo afirma que no le fueron canceladas las horas extras, prestaciones sociales, vacaciones, ni tampoco el auxilio de transporte.

- Por último, afirma que el tiempo que duró la relación laboral fue de 4 meses y 14 días.

1.3. Admitida la demanda y notificada en legal forma, el municipio de Ciénaga de Oro, a través de apoderado judicial, contestó la misma, oponiéndose a las pretensiones invocadas por considerar que las peticiones del demandante carecen de fundamento fáctico y jurídico.

Propuso como excepciones de mérito, las de inexistencia de responsabilidad solidaria y cláusula de indemnidad, inexistencia de la relación laboral por falta de los requisitos esenciales de todo contrato laboral, inexistencia del contrato por falta de solemnidad, falta de legitimación en la causa por pasiva, y la innominada o genérica.

1.4. Por su parte, el representante legal de GERPRO INGENIERIA S.A.S, a través de apoderado judicial, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones invocadas, pues manifestó haber cancelado al demandante todos los emolumentos originados en la relación de trabajo por lo que no habría obligaciones laborales pendientes por pagar.

Propuso como excepciones, las de ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales, falta de causa para pedir, inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, buena fe, compensación, prescripción y la innominada o genérica.

II. FALLO APELADO

2.1. Mediante proveído de fecha 05 de junio de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Montería – Córdoba, declaró que entre el demandante, Daniel Antonio Beltrán Beleño y la empresa demandada, GERPRO INGENIERÍA S.A.S., existió un contrato de trabajo escrito, por duración de la obra o labor contratada, durante el período comprendido entre el 31 de julio de 2019 y el 14 de diciembre de 2019, y como consecuencia, condenó a la demandada, a reconocer y pagar en favor del demandante, los conceptos de indemnización moratoria del artículo 65 del CST y aportes a pensión, así mismo, declaró que el municipio de Ciénaga de Oro es responsable solidariamente de las condenas impuestas a la demandada GERPRO INGENIERÍA S.A.S.

Igualmente, declaró parcialmente probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, y no probadas, las demás excepciones propuestas por la demandada GERPRO INGENIERÍA S.A.S., por otro lado, declaró probada la excepción de inexistencia de la relación laboral, por falta de los requisitos esenciales de todo contrato laboral, parcialmente probada la excepción de cobro de lo no debido, y no probadas las demás excepciones propuestas por el demandado municipio de Ciénaga de Oro. Finalmente, absolvió a las demandadas de las demás pretensiones incoadas por el demandante y condenó en costas en favor del demandante a las accionadas GERPRO INGENIERIA S.A.S y al municipio de Ciénaga De Oro.

Como fundamento de su decisión, el A quo, expresó que la parte demandada, aceptó la existencia del contrato de trabajo y los extremos temporales planteados por el demandado, por lo que no hubo discusión acerca de este punto, no obstante, en lo referente a que, si la terminación del contrato de trabajo se efectuó por justa causa, el A Quo manifestó que teniendo en cuenta la declaración del testigo Sabas Darío

López Agamez, y el interrogatorio del representante legal de la accionada, se puede evidenciar, que para la fecha de terminación del contrato que alega el demandante, esto es, el 14 de diciembre de 2019, ya no se requería el trabajo del actor, pues, dentro de las labores del mismo, no estaba la de mampostería, ni la de pañetes, y éstas correspondían a otro personal, teniendo en cuenta que, precisamente lo que faltaba eran dichas labores, de forma que, declaró la finalización del contrato, por la terminación de la obra o labor contratada y en ese sentido, no condenó a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto.

En cuanto a prestaciones sociales, el A Quo indicó que en el expediente, obra una liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, derivadas del contrato de trabajo, en el que el actor, hace constar, que el empleador se encuentra a paz y salvo del pago de todos los emolumentos, incluyendo el auxilio de transporte, por su parte, el demandante alega haber firmado un documento en blanco, sin embargo, en el curso del proceso, no fue atacada la autenticidad de dicho documento, y al no haberse probado que el documento haya sido firmado en blanco y llenado después por el empleador, el mismo deja ver que, en lo que respecta a salarios y pagos de transporte la accionada GERPRO INGENIERIA S.A.S., se encuentra a paz y salvo.

En lo referente al pago de las prestaciones sociales, los intereses de cesantías y las vacaciones compensadas que debía recibir el trabajador, el Juzgador de primera instancia, indicó que se hizo constar mediante liquidación de dichos emolumentos aportados al proceso, que el empleador pagó al trabajador, auxilio de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio y vacaciones compensadas, y que, de acuerdo a dicho documento, se encuentra a paz y salvo por todo concepto prestacional, indicó el A Quo además que, no se observó que tal documento fuera tachado o desconocido por parte del accionante, por lo

que, el A Quo, no condenó a la demandada GERPRO INGENIERÍA S.A.S. al pago de prestaciones sociales ni vacaciones compensadas. En lo que respecta al pago de la indemnización moratoria, por no pago de intereses de cesantías, ley 52 de 1975, el A Quo no accedió a dicha pretensión por cuanto, se demostró que el empleador sí canceló al trabajador los intereses de cesantías.

En lo atinente a la nivelación salarial, el Juez de primera instancia, no accedió a tal pretensión, toda vez que se demostró en el proceso que el actor, devengaba el equivalente al salario mínimo legal mensual vigente más el respectivo auxilio de transporte, y no la suma de \$30.000 diarios, como se expuso en el líbello de la demanda, así como tampoco condenó al pago del trabajo suplementario, debido a que en el proceso, no se acreditó el mismo.

En cuanto al pago de aportes a pensión, el A Quo, indicó que en el expediente, obran planillas de pago de seguridad social, efectuados por la demandada Gerpro Ingeniería S.A.S., en las que se advierte el pago de aportes a pensión, efectuados en favor del demandante de determinados períodos, sin embargo, observó el Juzgado que faltaron unos períodos por pagar, por lo que procedió a condenar al pago de los aportes a pensión, que deberán ser efectuados previo al cálculo actuarial por el Fondo de Pensiones PORVENIR o al que se afilie, según lo dispuesto en el inciso 2º del literal e) del párrafo 1º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993. En cuanto a la sanción moratoria por no pago de aportes a pensión, la falta de pago de los mismos, le acarrea la obligación de pagar, además, los intereses moratorios que, para el caso que nos ocupa, deben ser incluidos en el cálculo actuarial que realice el fondo de pensiones en el que se encuentre afiliado el actor.

En cuanto a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, el Juez de primera instancia, indicó que no se demostró tal como lo

exigen las normas, que la demandada GERPRO INGENIERÍA S.A.S. haya informado al demandante, Daniel Antonio Beltrán Beleño, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad, sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, por lo que el empleador actuó de mala fe y por tanto debía efectuar de forma completa y oportuna el pago de los aportes a seguridad social, en ese sentido el Juzgador impuso condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, la cual se seguirá causando por cada día de retardo hasta que se verifique el pago total de la obligación.

Finalmente, en cuanto a la responsabilidad solidaria del municipio de Ciénaga de Oro, el juzgado expresó que se encuentran cumplidos los presupuestos fácticos del artículo 34 del CST, por lo que dicho municipio está llamado a responder solidariamente por las condenas impuestas a la demandada GERPRO INGENIERÍA S.A.S.

III. RECURSO DE APELACIÓN.

3.1. El apoderado judicial de la **parte demandante** interpuso recurso de apelación contra la anterior decisión, esbozando que no hubo una correcta valoración probatoria en cuanto al despido injustificado, toda vez que existe un informe de interventoría en el expediente digital que explica de manera detallada, de qué forma se fueron agotando las etapas de la obra en 2020 y 2021, de la construcción o remodelación del mercado público de Ciénaga de Oro, y dentro de dichas actividades se encuentran las funciones de su poderdante, a fines al ayudante de obra.

Por otro lado, en cuanto a la liquidación que se hizo respecto a los intereses de las cesantías, hay unas cesantías liquidadas por la empresa Gerpro Ingeniería S.A.S., de trescientos mil pesos y más, donde expresan que los intereses a las cesantías dan \$15.381, pero sacándole el 12% a las

cesantías, se tiene un resultado de 41.323.32, por lo que afirma el apoderado, que se cometió un error aritmético, que suele cometerse en la oficina del trabajo, cuyo cálculo es utilizado por varios despachos judiciales, considera entonces que hay un pago incompleto de los intereses a las cesantías, lo que genera un pago doble, causando el reconocimiento y pago de la sanción moratoria, como elemento aditivo a la sanción moratoria que reconoce el despacho.

3.2. El apoderado judicial de la **parte demandada** GERPRO INGENIERÍA S.A.S., interpuso recurso de apelación contra la anterior decisión, manifestando que la sanción moratoria no opera de forma automática, y que, procede cuando el empleador no da justificación a su conducta, por eso debe estudiarse el acervo probatorio y la buena fe. Considera el apoderado, que entre las pretensiones incoadas en el libelo introductorio, no se encontraba la pretensión sobre los aportes a seguridad social, al no haberse ésta pedido en la demanda, impide a la empresa demandada conocer que es una pretensión y por ende no aportaron el documento que vislumbraba, que el demandante tenía conocimiento del pago de los meses que efectivamente se cancelaron de seguridad social, por tanto, considera el recurrente que no se le dio la oportunidad a GERPRO INGENIERÍA S.A.S., de que demostrara que en efecto realizó el pago de los aportes en seguridad social.

3.3. El apoderado judicial de la **parte demandada** municipio de Ciénaga de Oro, interpuso recurso de apelación contra la anterior decisión, esbozando que a ese municipio, se le debe exonerar de la responsabilidad solidaria con las obligaciones laborales que corresponden a Gerpro Ingeniería S.A.S., dicha posición la fundamenta en un caso similar, en el que la Sala de casación laboral de la CSJ, magistrado ponente Dr. Luis Herrera Díaz sl370674-2021 del 25 de agosto de 2021, consideró que: “la calidad de entidad pública, no incide en la aplicación de la responsabilidad fijada en el art 24, si no que en el caso concreto refiriéndose a la secretaria de educación, bajo ninguna circunstancia podría la nación

prestar directamente el servicio educativo o vincular docentes para que lo presten , por ende no hay afinidad entre el ente público y el colegio para el cual prestó sus servicios porque aunque ambos están en el sector educativo sería un desatino afirmar una responsabilidad solidaria”.

IV. TRASLADO PARA ALEGAR EN ESTA INSTANCIA

Mediante auto datado 20 de junio de 2023, se corrió traslado a las partes para alegar por escrito, con intervención de la parte demandante y las partes demandadas.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.1. Del recurso de apelación.

Sea lo primero advertir que, a fin de resolver el recurso de apelación, que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que de acuerdo con lo consagrado en el artículo 66ª del C.P del T y de la S.S., no se tiene porque entrar a dilucidar inconformidades que no han sido puestas a consideración.

5.2. Del problema jurídico.

Conforme a los argumentos esbozados en el recurso de apelación, surge diáfano que el problema jurídico en esta instancia gira en torno a determinar i) si efectivamente el demandante fue despedido injustamente ii) si se liquidaron correctamente los intereses de las cesantías a favor del demandante iii) si procede o no la condena hecha a Gerpro Ingeniería S.A.S. a pagar la sanción moratoria del artículo 65 del CST y iiiii) si el municipio de Ciénaga de Oro, está llamado a responder solidariamente por las condenas interpuestas en contra de GERPRO INGENIERÍA S.A.S.

5.3. Despido injusto.

Sea lo primero advertir que en materia procesal, le corresponde al trabajador demostrar el despido, para que la carga de la prueba, recaiga sobre el empleador que, por su parte, le asiste la obligación de demostrar la existencia de la justa causa para despedir, pues así lo ha reiterado la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, entre otras, en la sentencia SL2949 de julio 25 de 2018, mencionando lo esgrimido por la CSJ SL592-2014.

“Precisado lo anterior, esta Sala de la Corte se adentra en el análisis de los yerros atribuidos al fallador de segundo grado, para ello, es oportuno recordar, que en materia de despidos «[...]sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión» (CSJ SL592-2014), además, probar que tales motivos son justas causas conforme al ordenamiento legal.”

En la misma línea argumental se encuentra la sentencia Sl2922-2022 que a su tenor literal y en palabras más claras expone:

«Ahora bien, frente a la indemnización por despido injusto, es deber del accionante demostrar que el vínculo terminó por decisión unilateral del empleador, y una vez acreditado esto, le corresponde a este último probar que los motivos invocados para dar por terminado el contrato fueron justos»

En el caso de referencia, en análisis del expediente digital, a folios 11 a 12 del archivo 003 del expediente, obra contrato de trabajo por duración de obra o labor, suscrito entre el demandante Daniel Antonio Beltrán Beleño y la demandada GERPRO INGENIERÍA S.A.S., con fecha de inicio el 31 de julio de 2019 y por el tiempo que dure la realización de la obra con funciones de mampostería, pañetes y pisos, Contrato 113 de 2017, y para desempeñar el cargo de ayudante de obra en el municipio de Ciénaga de Oro.

Predica el actor que fue despedido injustamente antes de la

terminación de la obra, y que por ende se configura un despido injustificado, no obstante, observado el archivo 003 folio 13, se evidencia una liquidación definitiva de prestaciones sociales firmada por el actor, en el que se establece que la causa de terminación del contrato es la culminación de la obra, sin que dicho documento haya sido cuestionado o señalado de tacha en el proceso de referencia, en ese mismo sentido, del testimonio de Sabas Darío López Agamez, y el interrogatorio de parte del representante legal de Gerpro Ingeniería S.A.S, se extrae que, para la fecha de la terminación del vínculo que lo fue el 14 de diciembre de 2019, faltaban solo algunos detalles para la terminación total y entrega de la obra, y la realización de estos detalles, no se encontraban dentro de las funciones propias del demandante, estas son, las de preparar la mezcla, cargarla, excavar, romper superficies, entre otras funciones.

Dicho lo anterior, y teniendo en cuenta que, ya no se requería del trabajo del actor, aunque la obra no hubiere finalizado en un 100%, las labores para las cuales había sido contratado el actor, sí habían finalizado, pues la obra estaba casi terminada, y en concordancia con lo dicho por el testigo Sabas Darío López Agamez, y el representante legal de GERPRO INGENIERIA S.A.S., los trabajos faltantes para su terminación total, correspondían a otros trabajadores. En ese sentido, teniendo en cuenta que sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, en el presente proceso no se denota tal demostración, por lo que considera esta Sala que la decisión del A Quo fue acertada, y por ende la terminación del contrato, no fue de forma unilateral por parte del empleador, si no, por la finalización de la obra o labor para la que fue contratado el demandante.

5.4. Intereses de cesantías.

Aduce el demandante, que se hizo una incorrecta liquidación de los intereses a las cesantías, pues afirma éste que, en el documento aportado

por GERPRO INGENIERÍA S.A.S y en la liquidación hecha por el A Quo, se cometió un error aritmético, ya que se dio liquidación definitiva de prestaciones sociales, pero que la misma, se hace sobre unas cesantías correspondientes a \$344.361.00, donde se plasma que los intereses referentes a las mismas, se ajustan al valor de \$15.381.00, siendo éste errado, pues debería corresponder al valor de \$41.323.32, y en ese sentido se generaría un pago doble, causando la indemnización moratoria por no pago de intereses de cesantías, contemplada en la ley 52 de 1975.

Dicho lo anterior, el artículo 99 de la ley 50 de 1990 en su numeral segundo señala lo siguiente: *"El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente"*.

Acorde a lo expresado en la ley 50 de 1990, si bien se establecen unos intereses del 12 % sobre el valor de las cesantías, éstos se causan, de manera proporcional, no obstante, cuando el tiempo laborado es inferior a un año, como en el presente proceso, es improcedente como lo pretende el demandante, establecer de manera directa el 12% de las cesantías como valor de tales intereses, por ende, para determinar este valor, procede la Sala a hacer la liquidación recurrida;

Interes de Cesantias =	cesantias	x	dias laborados	x	0,12
			360		
Interes de Cesantias =	344.361	x	134	x	12%
			360		
Interes de Cesantias =	\$		15.381		

En consecuencia, la liquidación realizada a los intereses de las cesantías, aportada por la demandada GERPRO INGENIERÍA S.A.S. y la realizada por el Juzgado de primera instancia, está hecha en debida forma y en concordancia con la formula empleada anteriormente.

5.5. Indemnización moratoria del artículo 65 CST.

Sobre la cuestionada indemnización, el párrafo primero del artículo 65 CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, señala que:

“Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.”

Así mismo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que esta sanción no es de aplicación automática, sino que se debe examinar que razones objetivo jurídicas tuvo el empleador para el no pago de éstas; así, por ejemplo, en sentencia SL-5685 de fecha 22 de septiembre de 2021, radicado No. 85244, con Magistrado Ponente Dr. IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ, precisó lo siguiente:

“A su vez, debe reiterarse que esta Corporación tiene adoctrinado que dicho concepto indemnizatorio no opera automáticamente porque en cada caso en particular es necesario determinar si la conducta del empleador estuvo revestida de razones atendibles que justifiquen la omisión en el pago de acreencias laborales (CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 39186, CSJ SL665-2013, CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017 y CSJ SL 2478-2018). Para el efecto, se deben analizar los motivos que permitan inferir el convencimiento serio y fundado del empleador de no adeudar valor alguno al trabajador (CSJ SL, 1.º feb. 2011, rad. 30437, CSJ SL, 24 abr. 12, rad. 39600, CSJ SL14426-2014 y CSJ SL5291-2018)”

Sobre este punto, el apoderado judicial de la parte demandada GERPRO INGENIERÍA S.A.S., indica que no es procedente la sanción moratoria, pues considera que la misma no fue pedida en la demanda, y que por ende en la defensa, GERPRO INGENIERÍA S.A.S., no pudo

aportar el documento que vislumbraba que el demandante tenía conocimiento del pago de los meses que, pues a su dicho, fueron cancelados efectivamente, sobre esto, advierte la Sala que, en la demanda se observa como pretensión, que se condene al pago de la sanción moratoria, por no consignación de aportes al fondo de pensiones AFP PORVENIR y así mismo a pagar la sanción moratoria predicada por el artículo 65 del C.S.T., que aunque no se establece específicamente por qué se da su causación, se anota que corresponde a la contemplada en el artículo 65 del C.S.T.

Respecto a esto, tampoco obra en el expediente prueba de que dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, se le haya informado al demandante, sobre el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y Parafiscalidad, sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, ni se evidencia, que se haya adjuntado los comprobantes de pago que los certifiquen, por tanto, debía la empresa demandada efectuar de forma completa el pago de los aportes a seguridad social, por lo que, así como lo expresó acertadamente el A Quo, no se demostró que la conducta del empleador haya estado revestida de razones atendibles, que justifiquen dicha omisión, en consecuencia de las pruebas aportadas por la demandada y consistentes en las planillas de pago de seguridad social, se colige que el pago de estos aportes se efectuó de manera incompleta sin que hubiera desconocimiento de la demandada en el asunto de referencia.

5.6. De la responsabilidad solidaria del municipio de Ciénaga de Oro.

Establece el artículo 34 del CST, que son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio

de terceros, por un precio determinado, asumiendo los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o el dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que, no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Al analizar el contenido del artículo 34 del CST, la Sala de Casación Laboral en sentencia 38255 de 17 de abril de 2012 con ponencia del Magistrado Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz recordó que;

“la solidaridad establecida por el legislador en la norma en comento es una garantía del pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, la cual se activa a cargo del beneficiario o dueño de la obra en virtud del contrato celebrado entre este y el empleador, salvo que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de aquel”. (Negrillas y subrayas por fuera de texto).”

Ahora bien, esta judicatura, se permite traer a colación lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 3º de la Ley 136 de 1994, modificado por la Ley 1551 de 2012, por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios; en ella se establece;

“Funciones de los Municipios.

3. Promover el desarrollo de su territorio y construir las obras que demande el progreso municipal. Para lo anterior deben tenerse en cuenta, entre otros: los planes de vida de los pueblos y comunidades indígenas y los planes de desarrollo comunal que tengan los respectivos organismos de acción comunal.

9. Formular y adoptar los planes de ordenamiento territorial, reglamentando de manera específica los usos del suelo en las áreas urbanas, de expansión y rurales, de acuerdo con las leyes y teniendo en cuenta los instrumentos definidos por la UPRA para el ordenamiento y el uso eficiente

del suelo rural. Optimizar los usos de las tierras disponibles y coordinar los planes sectoriales en armonía con las políticas nacionales y los planes departamentales y metropolitanos. Los Planes de Ordenamiento Territorial serán presentados para revisión ante el Concejo Municipal o Distrital cada 12 años”.

Así mismo el artículo 91 de la ley 136 de 1994, literal d), numeral 17 dispone que: *“Las Administraciones Municipales deberán fomentar e incentivar la inversión pública y privada, la asociación de usuarios y/o cualquier otra modalidad que permita el adecuado funcionamiento y prestación del servicio de abastecimiento de alimentos a la población que ofrecen las Plazas de Mercado Públicas. Lo anterior para el óptimo desarrollo desde el punto de vista sanitario, ambiental, económico y social de las mismas”.*

En el caso bajo estudio, al analizarse el material probatorio, se observa el contrato de obra No. 00113 de fecha 22 de agosto de 2017, suscrito entre el municipio de Ciénaga de Oro y la empresa GERPRO INGENIERÍA S.A.S., cuyo objeto es la REMODELACIÓN DE LAS INSTALACIONES DONDE FUNCIONA EL MERCADO PÚBLICO Y RECUPERACIÓN DE SU ENTORNO URBANÍSTICO – MUNICIPIO DE CIÉNAGA DE ORO, DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA.

De este modo, se extrae de lo anterior que son funciones de los municipios, las de velar por el adecuado funcionamiento y prestación del servicio de abastecimiento de alimentos a la población que ofrecen las Plazas de Mercado Públicas, para el óptimo desarrollo desde el punto de vista sanitario, ambiental, económico y social de las mismas, así como construir las obras que demande el progreso local y ordenar el desarrollo de su territorio. Por otro lado, el objeto social de GERPRO INGENIERÍA S.A.S., corresponde entre otros, a la construcción de proyectos de servicio público, y del mismo modo, las funciones del actor en la obra para la cual fue contratado, consistían en las de ayudante de obra en la construcción en comento.

En ese sentido, teniendo en cuenta las funciones previstas en los artículos citados, y observando el objeto social de la empresa, así como la labor realizada por el demandante, considera la Sala que se satisfacen los presupuestos establecidos en el artículo 34 del CST, teniendo en cuenta, que existe una identidad o conexidad entre las actividades propias del municipio de Ciénaga de Oro como beneficiario de la obra, el objeto social de la empresa GERPRO INGENIERÍA S.A.S., que en este caso fue la construcción de una obra pública, y las actividades desarrolladas personalmente por el demandante Daniel Antonio Beltrán Beleño, en el marco de la relación laboral, considerando que se denota, que la labor del actor, está directamente relacionada con el beneficiario del trabajo y el dueño de la obra, y en este caso, no se trata de labores extrañas o anormales a las que realiza un municipio, por lo que debe ser solidariamente responsable con el contratista, en ese sentido, estima esta Judicatura, que el municipio de Ciénaga de Oro, está llamado a responder solidariamente de acuerdo a los argumentos, leyes y jurisprudencia citadas.

5.7. Conclusión.

De conformidad con los argumentos esbozados anteriormente, procederá la Sala a confirmar en su integridad la sentencia apelada. No se condenará en costas en esta instancia, por no haber prosperado los recursos de apelación interpuestos por las partes.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA – CÓRDOBA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de fecha 05 de junio de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Montería - Córdoba, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **DANIEL ANTONIO BELTRAN BELEÑO** contra **GERPRO INGENIERIA S.A.S** y el **MUNICIPIO DE CIENAGA DE ORO**; radicado bajo el número **23 001 31 05 001 2021 00054 01 folio 261-23**.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO. Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE LOS MAGISTRADOS



CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



República de Colombia

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería

Sala Quinta Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Acta No. 135

Folio 241-23

Radicación n.º 23 001 31 05 001 2021 00210 01

Montería, treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés
(2023)

Decide la Sala Quinta de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha 01 de junio de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Montería - Córdoba, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **ZENIA MARIA SOLAR NUÑEZ, DAIBYS JUDITH DIAZ LOZANO, ANA GABRIELA MADERA MUÑOZ, OSCAR DAVID LEON AVILEZ, LUIS DAVID RHENALS JARAMILLO, y YINIS PAOLA ROMERO LOPEZ** contra **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES TEMPOSERVICIOS S.A.S., SOLIDARIAMENTE CONTRA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE TIERRALTA Y SEGUROS DEL ESTADO S.A.**, radicado bajo el número **23 001 31 05 001 2021 00210 01** folio **241**, por ello en uso de sus facultades legales y

atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. Los señores ZENIA MARIA SOLAR NUÑEZ, DAIBYS JUDITH DIAZ LOZANO, ANA GABRIELA MADERA MUÑOZ, OSCAR DAVID LEON AVILEZ, LUIS DAVID RHENALS JARAMILLO, Y YINIS PAOLA ROMERO LOPEZ demandan a EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES TEMPOSERVICIOS S.A.S, E.S.E HOSPITAL SAN JOSE DE TIERRALTA y SEGUROS DEL ESTADO S.A. con la finalidad de que se declare la existencia de un vínculo laboral entre la EST y los demandantes, así como la terminación injustificada de dicha relación, finalmente solicita que se tenga en cuenta la solidaridad entre las otras entidades demandadas y Temposervicios a la hora de responder por las obligaciones laborales.

Como consecuencia de lo anterior, pretende que se condene a las demandadas al pago de salarios, prestaciones y seguridad social adeudados, así como a las respectivas indemnizaciones moratorias.

1.2. Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Los demandantes suscribieron contratos de obra o labor con la empresa de servicios temporales TEMPOSERVICIOS S.A.S. en dos períodos; el primero abarcó del 01 de octubre de 2018 hasta 31 de diciembre de 2018 y el segundo, abarcó desde el 01 de febrero de 2019 hasta el 31 de octubre de 2019.

- El servicio que prestaban era en beneficio de la empresa usuaria E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE TIERRALTA, desempeñando turnos de ocho horas diarias de lunes a domingo y devengando un salario de aproximadamente \$828.116,00 mensuales, en el municipio de Tierralta

– Córdoba.

- La parte actora indica que, no se les comunicó el estado de sus aportes a seguridad social, además, durante toda la relación laboral, no se les canceló prestaciones sociales; tampoco se liquidó el último salario correspondiente al mes de octubre de 2019.

- Se presentaron peticiones los días 04 y 05 de mayo de 2020, dirigidas a la Empresa de Servicios Temporales TEMPOSERVICIOS S.A.S. solicitando los contratos de trabajo de los demandantes, las pólizas de seguro y el pago de los conceptos adeudados. Sin embargo, a la fecha de presentación de la demanda, dichas peticiones no fueron contestadas.

- Posteriormente, el 24 de agosto de 2020, se presentó petición ante la E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DE TIERRALTA, la cual requirió a la EST para que ésta garantizara el cumplimiento de los contratos mediante la constitución de las pólizas de seguros N° 53-44-101009098

1.3. Admitida la demanda y notificada en legal forma, una de las entidades demandadas contestó de la siguiente manera:

SEGUROS DEL ESTADO S.A.: A través de apoderado judicial, contestó la demanda exponiendo que el beneficiario de las pólizas de seguro era la E.S.E. Hospital San José de Tierralta, por lo que Seguros del Estado solo estaría obligado a pagar en caso de que éste fuera declarado solidariamente responsable. Se opone a las pretensiones que sugieren el pago de las obligaciones incumplidas por parte de la entidad. Por otro lado, explica que existe una falta de legitimación en la causa por pasiva para demandar a Seguros del Estado S.A. pues, ésta no ostentó como empleador de los demandantes y no tiene obligación alguna con ellos. Así mismo, la póliza de seguro por la cual se garantiza el pago de las obligaciones laborales a los trabajadores en misión, tiene inmersa la condición frente a la cuál ésta se hará efectiva únicamente en caso de que

el incumplimiento del empleador se haya producido por razones de liquidez del tomador de la póliza, lo que no se da en el caso concreto.

Finalmente, formuló excepciones de mérito denominadas: improcedencia del pago de aportes de seguridad social, Prescripción y la genérica.

Se tuvo por no contestada la demanda por parte de E.S.E HOSPITAL SAN JOSE DE TIERRALTA y TEMPOSERVICIOS S.A.S.

II. FALLO APELADO

2.1. Mediante proveído de fecha 01 de junio de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Montería – Córdoba, declaró la existencia del contrato de trabajo entre TEMPOSERVICIOS S.A.S. y los demandantes, por lo que condenó a esta empresa a cancelar todos los conceptos adeudados, así como la imposición de la sanción moratoria del artículo 65 CST y la indemnización por despido injustificado. Por otro lado, declaró probada la excepción de falta de legitimación en la causa propuesta por SEGUROS DEL ESTADO S.A., absolviéndolo así de las pretensiones de la demanda, Y, por último, no encontró solidariamente responsable a la E.S.E Hospital San José de Tierralta por lo que no se levantó orden contra ésta.

2.2. El A quo explica que, durante el trámite del proceso, la parte demandada TEMPOSERVICIOS S.A.S. aceptó desde el primer momento la existencia de un vínculo laboral; además según los elementos probatorios adosados al expediente, se logra definir que los extremos temporales para Zenia Solar Núñez, Daibys Judith Díaz Lozano, Ana Gabriela Madera Muñoz y Luis David Rhenals Jaramillo constan de dos períodos, el primero desde el 01 de octubre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019 y el segundo del 01 de febrero de 2019 hasta el 31 de

octubre de 2019. Mientras que para el caso del señor Oscar David León Avilés, se demostró vinculación desde el 01 de febrero de 2019 hasta el 31 de octubre del mismo año, finalmente, la señora Yinis Paola Romero López demostró una vinculación laboral con extremos desde el 05 de abril de 2019 hasta el 31 de octubre de 2019.

El despacho tuvo en cuenta, que el representante legal de TEMPOSERVICIOS S.A.S. confesó, dentro del interrogatorio de parte, no haber cancelado el mes de octubre a los trabajadores, además, declaró que la empresa nunca había cancelado las cesantías ni vacaciones; así como tampoco se ocupó de demostrar que efectivamente había pagado los demás emolumentos. Respecto de la sanción moratoria, explica que, debe aplicarse pues, se evidencia el dolo del empleador en la falta de pago. Por último, en lo referente a la indemnización por despido injustificado, explica el A quo, que le corresponde al empleador probar la justa causa del despido, sin embargo, éste no se dedicó a acreditar dicha situación. Finalmente, no se encuentra solidariamente responsable a la E.S.E HOSPITAL SAN JOSE DE TIERRALTA dado que no se aplican los casos expresamente estipulados por la Ley y la jurisprudencia.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El gestor judicial de TEMPOSERVICIOS S.A.S., interpuso recurso de apelación argumentando que, el Juez de Primera Instancia tuvo en cuenta únicamente los documentos aportados por la parte demandante, mientras que la entidad demandada aportó documentos en los que se evidencia una transacción a cuentas bancarias que, si bien no se evidencia el nombre a quien pertenecen, se puede verificar que corresponden a los demandantes pues son las mismas cuentas a las cuales se les realizaban los pagos de nómina, por lo que no existe mala fe en su actuar.

Además de lo anterior, la declaración de despido injusto no tiene

cabida dentro del presente proceso, pues el vínculo laboral entre los demandantes y la EST tenía prevista la terminación para el año 2019, tal como se llevó a cabo, situación de la que estaban informados los trabajadores.

Asimismo, indica que no debió imponerse condena por concepto de sanción moratoria, toda vez que, dicha empresa cumplió con el pago de salarios y prestaciones sociales.

Finalmente, manifiesta que, durante los testimonios, uno de los trabajadores afirmó haber contraído relación laboral de carácter verbal directamente con la E.S.E Hospital San José de Tierralta, extendiéndose el contrato laboral por más de un año, razón por la cual se debe entender la existencia de la solidaridad.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto adiado 07 de junio de 2023, se corrió traslado por el término de cinco (5) días hábiles a las partes para presentar las alegaciones dentro del presente asunto.

El apoderado judicial de TEMPOSERVICIOS S.A.S, presentó escrito reiterando los puntos de inconformidad manifestados en la presentación del recurso de apelación.

El apoderado judicial de SEGUROS DEL ESTADO S.A. presentó escrito en esta instancia, solicitando que sea confirmada la decisión de primera instancia al respecto de la falta de solidaridad de la entidad, toda vez que dentro del recurso de apelación no se expresó inconformidad en estos puntos; además lo concluido por el A quo tiene razón de ser debido a lo extraído de las pólizas de seguro allegadas al proceso, en las que se establece como beneficiaria a E.S.E Hospital San José de Tierralta y se

aseguran las obligaciones laborales solo en el caso de iliquidez de la empresa de servicios temporales.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

4.1. Problema Jurídico

Sea lo primero advertir que, a fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que de acuerdo con lo consagrado en el artículo 66ª del C.P del T y de la S.S., no se tiene porque entrar a dilucidar inconformidades que no han sido puestas a consideración, a menos que se traten de derechos laborales mínimos irrenunciables.

Por tanto, corresponderá a la Sala verificar:

- Si erró el Juez de primera instancia al condenar al pago de la indemnización por despido injusto a la parte accionada.
- Si efectivamente, se acreditó en el plenario el pago de los salarios y prestaciones que alegan los demandantes no le fueron sufragados.
- Asimismo, se analizará si había lugar al pago de la sanción moratoria
- si existe o no solidaridad entre la E.S.E Hospital San José de Tierralta y Temposervicios S.A.S. a la hora de responder por las obligaciones derivadas del contrato de trabajo suscrito por los demandantes.

4.2. Aspectos que no son objeto de controversia.

Debe advertirse que en el plenario no es objeto de censura y se mantiene incólume de la sentencia de primera instancia, la existencia de una relación laboral entre los demandantes y la empresa TEMPOSERVICIOS, así:

- Entre los demandantes ZEÍNA MARÍA SOLAR NÚÑEZ, DAIBYS JUDITH DIAZ LOZANO, ANA GABRIELA MADERA MUÑOZ, LUIS DAVID RHENALS JARAMILLO y la empresa TEMPOSERVICIOS S.A.S. existió un contrato de trabajo desde el 01 de octubre de 2018 hasta el 31 de octubre de 2019.

- Con el demandante OSCAR DAVID LEÓN AVILEZ y la empresa TEMPOSERVICIOS S.A.S. existió un contrato de trabajo desde el 01 de febrero de 2019 hasta el 31 de octubre de 2019.

-Y, entre la demandante YINIS PAOLA ROMERO LÓPEZ y la empresa TEMPOSERVICIOS S.A.S. existió un contrato de trabajo desde el 05 de abril de 2019 hasta el 31 de octubre de 2019,

4.3. Del pago de los salarios y prestaciones del mes de octubre de 2019.

TEMPOSERVICIOS S.A.S. fue condenado en primera instancia a pagar a favor de los demandantes el salario del mes de octubre, las

cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio y vacaciones.

De entrada, avisa esta judicatura que, encontramos razón en la decisión del A Quo, toda vez que, durante el interrogatorio de parte se obtuvo confesión clara del representante legal de la EST vencida en primera instancia, al respecto de adeudarle el salario correspondiente al mes de octubre de todos los demandantes, así mismo, indicó que durante toda la relación laboral no se les canceló cesantías.

Ahora bien, debe advertirse que en el plenario no figura prueba de que se haya sufragado ni el salario del mes de octubre de 2019, y mucho menos las prestaciones concernientes a este mes, ahora, si bien el recurrente insiste que dichos pagos fueron realizados, el material probatorio adosado al plenario deja entrever cosa distinta, pues, no es posible extraer, se insiste, el pago de dichos emolumentos. Mas aun cuando, el citado apoderado judicial insiste en que se tengan en cuenta facturas aportadas en la contestación de la demanda, cuando, dentro del trámite procesal, se tuvo la misma como no contestada. Asimismo, los anticipos que alude realizó a la señora ZENIA MARIA SOLAR NUÑEZ, lo cierto es que, en el plenario, dentro de las pruebas pedidas por el juez de primera instancia, si bien existe una consignación que indica que es un abono del mes de diciembre, lo cierto es que, no se acredita que la aludida demandante sea la titular de la referida cuenta.

Finalmente, debe acotar esta célula judicial que, no es de recibo el argumento esbozado por el apoderado judicial de Temposervicios, en el cual indica que no es posible realizar el pago de las prestaciones a los trabajadores, en vista de que la E.S.E. Hospital San José de Tierralta, como empresa usuaria, no canceló las sumas pertinentes en virtud del contrato comercial entre ellos suscrito; pues, dicha situación no exime al empleador, de cumplir con sus obligaciones laborales.

4.4. De la indemnización por despido injusto.

Ha sido criterio inveterado de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto a que al trabajador le incumbe probar el despido, en tanto que al empleador la justificación del mismo (Vid. SL13260-2016, SL16110-2015 y SL485-2013).

Para el caso, tal como lo coligió el juez de primera instancia, debe advertirse que en el interrogatorio de parte realizado al Representante Legal de la empresa TEMPOSERVICIO, claramente expresó que el 31 de octubre del año 2019 se le remitió una carta a los accionantes, en donde se les informó su despido. Pues bien, con ello se acredita el hecho del despido.

Sin embargo, en contraste con lo esbozado por el recurrente, no existe medio de convicción alguno que nos lleve a inferir una justa causa de despido, por ende, es pertinente confirmar la sentencia apelada en cuanto a este punto.

4.5. De la indemnización por falta de pago

Para discutir la procedencia de la sanción debemos tener en cuenta que, se tiene por no pagadas las prestaciones sociales y el salario del mes de octubre de los demandantes por parte de Temposervicios S.A.S., por lo que corresponde a la Sala verificar que dicha negativa al pago, se dio en virtud de la mala fe predicable del empleador, tal como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL11436-2016 Radicado N° 45536 M.P. Gerardo Botonero Zuluaga:

«En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la sanción por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, esta Corporación en sentencia de la CSJ SL ,13 abr. 2005, rad. 24397, explicó:

... deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los

medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658. “Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro. En ese sentido se pronunció igualmente la Corporación en providencia del 30 de mayo de 1994, con radicación 6666, en la cual dejó consignado que: ‘Los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso, sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidos a la terminación del vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria...’»

Frente a este aspecto, tal como lo indica el A quo, el análisis del caso en concreto permite inferir que el empleador tuvo pleno conocimiento sobre el tipo de contrato, así como los derechos y deberes que éste implica, como lo es el pago de las prestaciones sociales, aún así durante el interrogatorio de parte, el representante legal de Temposervicios S.A.S. señaló que no se cancelaron las cesantías a los trabajadores porque se trataba, según expresó literalmente, de “contratos por meses”, por lo que se colige que nunca tuvieron la voluntad de pago de esas específicas prestaciones. Así mismo, de cara a esta situación, tampoco resulta satisfactoria la alegación de falta de pago por la empresa usuaria, teniendo en cuenta precisamente lo esbozado por la Corte Suprema de Justicia SL2756-2022 Rad. 89143 M.P. Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero:

Al respecto, en la sentencia CSJ SL, 24 ag. 2010, rad. 38189, en la que se discutía un asunto similar contra esta misma accionada, en la que se aludió a que las dificultades financieras que pudiere afrontar el empleador no eran justificables del incumplimiento de las obligaciones laborales respecto a las cuales debía responder, postura reiterada por esta Sala en la decisión CSJ SL1885-2021, que al efecto precisó:

«No aparece en modo alguno justificable del incumplimiento en el pago de las obligaciones laborales las dificultades financieras que pudiere afrontar un empleador, y, menos aún, como en el sub lite, que no honre sus propios compromisos resultantes de un acuerdo realizado con las demandantes posterior a su incumplimiento inicial; además, que disculpe la falta de cancelación del saldo insoluto en la acción judicial a la que se vieron obligadas a incoar las actoras para reclamar el pago total de sus acreencias.

Distra la conducta de la demandada de un proceder ajustado a la buena fe que la ley demanda de los contratantes y que exige al empleador que, sin dilaciones ni excusas, responda a sus deberes contractuales en la oportunidad debida y en las sumas que con suficiencia paguen las obligaciones dinerarias resultantes del vínculo que ató a las partes».»

Explicado lo anterior, es claro que el actuar de la parte demandada (Temposervicios S.A.S.) no estuvo desprovisto de mala fe, de ahí que, había lugar a imponer la sanción por no pago de prestaciones sociales y salarios, tal como se concluyó en primera instancia, en ese orden, no queda otra alternativa más que confirmar lo declarado por el Juez de Primera instancia con respecto a este punto en la sentencia recurrida.

4.6. De la solidaridad.

Al respecto, debe advertirse, que en el caso concreto no se configura la condena solidaria sobre la E.S.E. prevista en el artículo 34 del C.S.T., dado que el presente caso se trata de trabajadores en misión contratados por obra o labor.

Así las cosas, esta Judicatura encuentra que no es posible impartir condena sobre la E.S.E. Hospital San José de Tierralta, pues, la misma se tornaría **abiertamente ilegal y lesionadora del patrimonio público**, tal como lo concluyó esta Colegiatura en casos similares al que nos ocupa, contra las mismas accionadas con la misma situación probatoria, como lo es la providencia adiada 23 de marzo de 2023 con radicación **No. 23001-31-05-004-2020-00139-01 Folio 73-22**, donde con ponencia del Dr. Marco Tulio Borja Paradas se expuso:

*“Al respecto, la Honorable Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en la sentencia **SL, 20 abr. 2010, Rad. 33275, reiterando la SL, 24 abr. 1997, Rad. 9435**, señaló la Corte:*

“Desde otro enfoque, relativo a una eventual responsabilidad solidaria, importa observar que la ley califica a las E.S.T como empleadoras de los trabajadores en misión (Ley 50 de 1990, art 71) y en el contrato de trabajo el patrono es en principio el obligado directo y exclusivo conforme se desprende del mismo artículo 22 que define dicho nexo. Solo en los casos determinados expresamente en la ley se contempla la solidaridad de personas que no figuren también como empleadoras en el nexo laboral (C.S.T. Arts. 33, 34, 35 y 36), de suerte que

como la ley no dispuso expresamente que los usuarios respondiesen in solidum, debe excluirse que los afecte tal especie de responsabilidad en lo tocante a las acreencias laborales de los empleados en misión.

“Resulta en suma que los usuarios no responden por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores en misión ni de su salud ocupacional, aunque en este aspecto puedan contraer obligaciones con la E.S.T, como la adopción de medidas particulares respecto a los ambientes de trabajo o el suministro de elementos de protección y seguridad. Acontece que precisamente mediante el contrato con la E.S.T y con autorización legal, el usuario cancela un sobre costo sobre el valor real de la fuerza de trabajo que requiere para su actividad económica, a fin de hacerse irresponsable en lo que hace a la remuneración, prestaciones y derechos de los operarios. Desde luego, no se desconoce que, por esta razón, entre otras, se ha cuestionado seriamente la institución, con argumentos cuya razonabilidad corresponde estudiar al legislador, mas ello no le resta validez jurídica a los preceptos que en la actualidad permiten y regulan su funcionamiento”.

A su turno, en la sentencia **SL178-2020**, expresó:

“Importa observar, que la ley califica a las EST como empleadoras de los trabajadores en misión (Ley 50 de 1990, art 71) y, en principio son obligadas directa y exclusivamente, conforme se desprende del mismo artículo 22 que define dicho nexo. Solo en los casos determinados expresamente, se contempla la solidaridad de personas que no figuren también como empleadoras en el nexo laboral (arts. 33, 34, 35 y 36, CST), de suerte que como la ley no dispuso expresamente que los usuarios respondiesen in solidum, debe excluirse que los afecte tal especie de responsabilidad en lo tocante a las acreencias laborales de los empleados en misión”.

Y, en sentencia **SL16350-2014**, expresó:

“siendo indiscutible que durante el período ya mencionado el actor le prestó sus servicios como trabajador en misión, por ser trabajador directo de la empresa de servicios temporales igualmente demandada, en modo alguno estaba llamada a responder solidariamente por las acreencias laborales que la empleadora dejó de pagarle oportunamente a su trabajador y por la cual fue condenada a pagar la indemnización moratoria que el juez de la alzada confirmó con la precisión de la fecha de su causación. Y ello es así, porque, en verdad, no podía tenersele como una contratista laboral independiente y en manera alguna contrató a la empresa usuaria la realización de una obra, simplemente lo que les ató fue la remisión de trabajadores en misión, como aquí ocurrió con el actor.

(...).

A lo ya anotado cabría agregar que a la empresa de servicios temporales -E.S.T.-, tal y como lo aduce la recurrente, y contrario a lo alegado por el opositor, no es posible tenerla como contratista independiente en los términos a que alude el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, aparte de lo que ya se precisado por la jurisprudencia de que se ha hecho cita, lo cierto es que entre ésta y la empresa usuaria no se pacta o contrata la **«ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva»**, sino, cuestión bastante diferente, su objeto es «la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por **personas naturales**, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador», tal como se señala en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990; y personas naturales, a quienes se les tiene como trabajadores en misión--, que según el artículo 74 de la misma normativa, «son aquellos que la empresa de servicios temporales **envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos**».

Luego, la empresa temporal de servicios -E.S.T.-, ni ejecuta una o varias obras en beneficio de los usuarios, ni ejecuta la prestación de servicios en beneficio del tercero con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva, sino que, simplemente, envía o remite trabajadores a las dependencias de la usuaria para que cumplan las tareas o servicios contratados por la usuaria, al punto que, la jurisprudencia ha entendido se produce para tales propósitos una especie de delegación del poder subordinante de la empresa de servicios temporales en la usuaria para que pueda cumplirse el objeto de los servicios contratados. El contratista independiente ejecuta directamente la obra o el servicio, lo hace con sus trabajadores, con sus propios medios y obra con plena autonomía patronal, en tanto que la empresa de servicios temporales no ejecuta obras o los servicios que requiere la empresa usuaria, no compromete sus trabajadores inmediatos, pues con los que así cuenta se llaman trabajadores de planta y son distintos a los que remite en misión (artículo 74, ibídem), los dichos servicios no se cumplen con sus propios medios, sino en las dependencias de la usuaria, y no obra con autonomía, pues delega en la usuaria parte del poder de subordinación sobre sus trabajadores en misión para el éxito del servicio contratado. Como ello es así, no existe la identidad requerida entre el supuesto de hecho de la norma y la situación de esta clase de empleadores que pueda dar lugar a la figura de la solidaridad laboral, por

ser sabido que la mentada solidaridad, por ser una excepción a la regla universal de que quien debe pagar es el deudor directo de la obligación, no se puede aplicar por extensión o analogía, pues las excepciones son restrictivas, taxativas, expresas”.

4.3. *Al ser ilegal la responsabilidad solidaria deducida por el A quo a la ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DE TIERRAL, resultan improcedente las condenas impartidas a esta demandada, y, por consiguiente, también resulta equivocado la responsabilidad solidaria que se impuso con la sentencia recurrida a SEGUROS DEL ESTADO S.A., ya que si a su asegurado y beneficiario, esto es, la referida E.S.E., no le incumbe responsabilidad, por contera, tampoco le incumbe a su aseguradora.*

4.4. *Ahora, no escapa a la Sala que, los argumentos traídos a cuento por el apoderado de SEGUROS DEL ESTADO S.A. para excluir la responsabilidad solidaria de ésta, son distintos a los antes expuesto por la Sala. Sin embargo, ha de recordarse que el principio de consonancia que ha de observar el juez de la alzada (CPTSS, art. 66-A), lo que impone a éste es sujetarse a los temas de la apelación, mas no a los argumentos de la misma (**Vid. CSJ Sentencias SL174-2023, SC1641-2022, SL4217-2022 y SL1994-2019**).*

4.6. *Asimismo, ha de recordarse también que, en la apelación el juez que la decide le incumbe también resolver los aspectos o temáticas inescindibles o íntimamente vinculados con dicho recurso vertical. Al respecto, el órgano de cierre de esta jurisdicción, invocando el artículo 328 del CGP, en la sentencia **SL174-2023** expresó:*

*“Lo dicho, con la necesaria precisión de que también podrán ser objeto de pronunciamiento jurisdiccional por parte del juez de segundo grado, todos aquellos aspectos no apelados, i) que atañen con derechos fundamentales (CSJ SL12869-2017, reiterada en la CSJ SL2808-2018); iii) **que están íntimamente ligados con el tópico recurrido**, de conformidad con el artículo **357 CPC, hoy 328 del CGP** (CSJ SL7783-2017) o, iii) que en garantía de elementos de raigambre superior deben definirse de oficio, como la declaración de falta de jurisdicción o de cosa juzgada (CSJ SL10610-2014 y CSJ SL11251-2017)”. Se destaca.*

4.7. *Además, la Honorable Sala de Casación Laboral, en la sentencia **SL440-2021**, reiterada, entre otras, en las sentencias **SL3429-2022, SL2585-2022, SL2752-2022, SL3394-2022 y SL2159-2022**, ha destacado como una de las excepciones al principio de congruencia cuando el juez advierta una situación abiertamente ilegal. Así lo expresó:*

*“(...) debe destacarse que el principio de congruencia tiene excepciones precisas en el ordenamiento jurídico, como cuando: (i) el juez advierte fraude, colusión o **una situación abiertamente ilegal** que amerite una intervención excepcionalísima en aras de proteger los derechos fundamentales de las partes, según lo previsto en el artículo 48 del Código Procesal del Trabajo (...)”. Se destaca.”*

Acorde a ello, se confirmará la sentencia en cuanto a este punto específico.

Expuesto lo precedente, se confirmará la sentencia apelada, sin imposición de costas en esta instancia por no aparecer causadas.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA – CÓRDOBA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 01 de junio de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Montería - Córdoba, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **ZENIA MARIA SOLAR NUÑEZ, DAIBYS JUDITH DIAZ LOZANO, ANA GABRIELA MADERA MUÑOZ, OSCAR DAVID LEON AVILEZ, LUIS DAVID RHENALS JARAMILLO, y YINIS PAOLA ROMERO LOPEZ** contra **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES TEMPOSERVICIOS S.A.S., SOLIDARIAMENTE CONTRA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE TIERRALTA Y**

SEGUROS DEL ESTADO S.A., radicado bajo el número **23 001 31 05 001 2021 00210 01 folio 241**

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE
LOS MAGISTRADOS**



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería

Sala Quinta Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Folio 245-23
Radicación n.º 23 001 31 05 004 2022 00227 01

Acta 135

Montería, treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés
(2023)

Decide la Sala Quinta de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha 15 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Montería - Córdoba, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **OCTAVIO PASTRANA PEÑATE** contra **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**; radicado bajo el número **23 001 31 05 004 2022 00227 01** folio **245-23**, por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 13 de la ley 2213 de 2022, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. El señor **OCTAVIO PASTRANA PEÑATE**, demandó a **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**, con la finalidad de que se condene a reconocer y

pagar la pensión de invalidez, por cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 6º del Acuerdo 049 de 1990, en aplicación del principio de la condición más beneficiosa. Asimismo, se condene a Colpensiones a que reconozca y pague al demandante el retroactivo pensional correspondiente a las mesadas ordinarias y adicionales a partir del 11 de septiembre de 2018, fecha de estructuración de la invalidez.

Igualmente, se condene al pago de intereses moratorios, y a costas y agencias en derecho, se indexen las condenas, y se falle atendiendo los principios extra y ultra petita.

1.2. Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Manifiesta que nació el día 14 de agosto de 1960, es decir, que actualmente tiene más de 62 años de edad. Asimismo, señala que mediante dictamen No. 6882254-633 de abril 04 de 2019, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar estableció una pérdida de capacidad laboral del 50,33%, con fecha de estructuración de dicha invalidez 11 de septiembre de 2018, por enfermedad de origen común.

- Señala que de acuerdo al reporte de semana cotizadas en pensiones expedida por Colpensiones el día 13 de diciembre de 2018, el afiliado acumulaba un total de 841 semanas cotizadas en toda su vida laboral, desde el 18 de enero de 1985 hasta el 30 de junio de 2001.

- Indica que reporta más de 300 semanas cotizadas antes de la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993, que fue el 01 de abril de 1994.

- Esboza que el día 04 de septiembre de 2019, presentó solicitud de pensión de invalidez ante Colpensiones, la cual quedó radicada bajo el No. 2019-11878712.

- Indica que Colpensiones mediante Resolución No. SUB 290010 de octubre 22 de 2019, negó la pensión de invalidez por no cumplir con las 50 semanas cotizadas en los últimos 3 años.

- Aduce, que posterior a ello, mediante Resolución No. SUB 325586 de noviembre 27 de 2019, Colpensiones le reconoció una indemnización sustitutiva de pensión de invalidez en cuantía única de \$12.360.493,00

- Expone que el día 16 de junio de 2021, nuevamente solicitó pensión de invalidez con fundamento en la condición más beneficiosa, no obstante, a lo anterior, a través de la Resolución No. SUB 237041 de septiembre 23 de 2021, negó el derecho pensional.

- Arguye que interpuso recurso de apelación contra la aludida resolución, no obstante, mediante Resolución No. DPE 11044 de diciembre 07 de 2021, confirmó el anterior acto administrativo.

1.3. Admitida la demanda y notificada en legal forma, la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES**, contestó oponiéndose a las pretensiones invocadas por considerar que el demandante no cumple con los requisitos mínimos para acceder al derecho pensional pretendido.; asimismo, manifestó ser ciertos unos hechos y no serlo los demás.

Propuso como excepciones de mérito, las de inexistencia de las obligaciones reclamadas y falta de causa para demandar, cobro de lo no debido, excepción de buena fe, prescripción y la innominada o genérica.

II. FALLO APELADO

2.1. Mediante proveído de fecha 15 de mayo de 2023, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Montería – Córdoba, declaró probada la excepción de mérito denominada inexistencia de las obligaciones

reclamadas y falta de causa para pedir propuesta por Colpensiones. Asimismo, denegó las pretensiones del demandante por no cumplir con los requisitos señalados en el artículo 39 de la ley 100 de 1993.

Como fundamento de su decisión, el A quo, inicialmente citó los artículos 38 y 39 de la ley 100 de 1993, señalando que en el caso en estudio el demandante se encuentra afiliado al Régimen de Prima Media con Prestación Definida, asimismo, que su capacidad laboral fue dictaminada en un 50,33% según lo indicado por la Junta Regional de Invalidez de Bolívar, en donde se establece como fecha de estructuración de invalidez el día 11 de septiembre de 2018, por lo tanto, fue en vigencia de la ley 860 de 2003. Así las cosas, indicó que la legislación que el actor puede invocar en virtud de la condición más beneficiosa, es la contemplada en el artículo 39 de la ley 100 de 1993 en su versión original, que es la inmediatamente anterior y no el Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 de la misma anualidad, lo anterior apoyado en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

En ese orden de ideas, dispuso que la parte demandante no satisface los requisitos para acceder a ese derecho pensional, y es que no cumple con las 26 semanas de cotización, en el año anterior a la estructuración de la invalidez.

III. RECURSO DE APELACIÓN.

El apoderado judicial de la **parte demandante** interpuso recurso de apelación contra la anterior decisión, esbozando que las garantías a los derechos constitucionales se encuentran amparados por la Corte Constitucional, en este caso, para los que están en una situación de discapacidad y conforme a ello, ha otorgado la pensión de invalidez a través de unas condiciones de mejor beneficio conforme la aplicación de la ley- en ese orden, citó las sentencias de unificación SU442 de 2016, SU 556 de 2019, así como las sentencias de tutela T- 128 de 2020, y T-435 de 29 de octubre de 2018.

Asimismo, expuso que la Corte Constitucional en la sentencia T-735 de 2019, ordenó revocar la sentencia proferida por el Tribunal, dentro del proceso adelantado por el señor Remberto Rafael Bedoya Plaza, ello aplicando el principio de la condición más beneficiosa. Y que en varias ocasiones la Corte Constitucional ha aplicado el pluricitado principio de la condición más beneficiosa, indistintamente si la norma que regula el asunto es anterior o no, por ende, es claro que en este asunto, el demandante no cumple con los requisitos de la ley 860 de 2003, vigente para la fecha en la que se causó su estructuración de invalidez, asimismo, tampoco cumpliría con el artículo 39 de la ley 100 de 1993 en su registro original, pero, al revisar la norma contenida en el artículo 6º del Acuerdo 049 de 1990, se evidencia que el demandante cumple con las 300 semanas cotizadas anteriores a la entrada en vigencia de la ley 100/93, por lo tanto, tiene en virtud de dicho Acuerdo cumplido el requisito de densidad de semanas y adicionalmente al tener 50,33% de pérdida de capacidad laboral, cumple con todos los requisitos para la adquisición de la pensión de invalidez en aplicación del principio de la condición más beneficiosa, conforme lo ha ordenado la Corte tanto a Colpensiones como a todos los jueces y Magistrados de la República, incluido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Asimismo, indicó que la aplicación de una sentencia de la Corte Constitucional, lleva a que la Corte Suprema interprete a su manera la forma de aplicación de la condición más beneficiosa, no obstante, hay que tener en cuenta que de lo que se trata en este caso, es de personas que están en una situación que no se pueden valer por sí mismas como lo hacían antes y que, su situación de salud las lleva incluso a tener una precariedad en su vida, tanto laboral como social, reiterando que, para el caso del demandante, también se encuentra probado en el expediente, que él se preocupó por informarle al despacho que estaba en pobreza moderada, por lo que ciertamente la pensión de invalidez se constituye en su único ingreso económico que garantiza su vida en condiciones dignas, asimismo, de acuerdo con la historia laboral, vemos que desde el año 2001 no se hace una cotización al sistema, lo que ciertamente ratifica el hecho de que no ha podido tener un trabajo.

IV. TRASLADO PARA ALEGAR EN ESTA INSTANCIA

Mediante auto datado 05 de julio de 2023, se corrió traslado a las partes para alegar por escrito, con intervención de la parte demandante y demandada.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.1. Del recurso de apelación.

Sea lo primero advertir que, a fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que de acuerdo con lo consagrado en el artículo 66ª del C.P del T y de la S.S., no se tiene porque entrar a dilucidar inconformidades que no han sido puestas a consideración.

5.2. Del problema jurídico.

Conforme a los argumentos esbozados en el recurso de apelación, surge diáfano que el problema jurídico en esta instancia gira en torno a determinar i) si efectivamente hay lugar a que se aplique el principio de la condición más beneficiosa en este asunto, y en virtud de ello, se reconozca la pensión de invalidez al actor, con fundamento en el Acuerdo 049 de 1990 modificado por el Decreto 758 de la misma anualidad. ii) de salir avante las pretensiones, se verificará el monto de la pensión, si hay derecho al pago de retroactivo pensional y los intereses moratorios pretendidos.

5.3. Aspectos que no son objeto de censura.

Delimitado lo anterior, debe precisarse que se mantiene incólume de la sentencia de primera instancia, por no ser objeto de censura o reproche, los siguientes puntos neurálgicos de la decisión:

- Que al señor Octavio Enrique Pastrana Peñate, se le dictaminó una pérdida de capacidad laboral equivalente a \$50,33%, con fecha de estructuración del 11 de septiembre de 2018 (ver folio 16, carpeta: 002Demanda20220901, expediente digital).

- Asimismo, que el demandante, conforme a la historia laboral que reposa en el plenario, se denota que cuenta con un total de 841,43 semanas. (ver folio 20, carpeta: 002Demanda20220901, expediente digital).

- Igualmente, que mediante Resolución No. SUB 325589 de noviembre 27 de 2019, la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones – reconoció una indemnización sustitutiva de pensión de invalidez en cuantía de \$12.360.493.00. (ver folio 34, carpeta: 002Demanda20220901, expediente digital).

- Asimismo, que a través de la Resolución No. SUB 237041 de septiembre 23 de 2021, Colpensiones negó el reconocimiento de la pensión de invalidez, (ver folio 56, carpeta: 002Demanda20220901, expediente digital), la cual fue confirmada a través de la Resolución No. DPE 11044 de diciembre 07 de 2021. (ver folio 75, carpeta: 002Demanda20220901, expediente digital).

5.4. La condición más beneficiosa y la aplicación ultractiva del Acuerdo 049 de 1990, para el reconocimiento de la pensión de invalidez.

5.4.1. Partimos por señalar, como quedó sentado en líneas antecedentes que mediante dictamen de fecha 04 de abril de 2019, se le calificó al demandante una fecha de estructuración de pérdida de capacidad laboral del 50,33% por origen común, con fecha de estructuración 11 de septiembre de 2018; de ahí que, la norma aplicable al asunto, en principio, sería la Ley 100 de 1993, modificada por la Ley 860 de 2003.

Así entonces, conforme a lo dispuesto en el artículo 38 de la ley 100 de 1993, modificado por la ley 860 de 2003, es claro que, el demandante debe ser considerado invalido por haber perdido el 50% de su capacidad laboral. Ahora bien, si observamos la historia laboral obrante a folio 20, carpeta: 002Demanda20220901 del expediente digital, se denota que cuenta con 841,43 semanas cotizadas, no obstante, a lo anterior, no cuenta con 50 semanas dentro de los últimos tres (3) años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración, ya que su última cotización se produjo el día 30 de junio de 2001, y la invalidez se estructuró el día 11 de septiembre de 2018.

Igualmente, debe decirse que el señor Pastrana Peñate no cuenta con el requisito dispuesto en el texto original de la ley 100 de 1993, esto es, i) que se haya encontrado cotizando al régimen y hubiere cotizado por lo menos 26 semanas, al momento de producirse el estado de invalidez o que, habiendo dejado de cotizar al sistema, hubiere efectuado aportes durante por lo menos 26 semanas del año inmediatamente anterior al momento en que se produzca el estado de invalidez.

5.4.2. Ahora bien, nótese que el señor Pastrana Peñate pretende que se reconozca el derecho pensional con fundamento en la condición más beneficiosa, esto es, para efectos de reconocer el derecho pensional, con fundamento en el Acuerdo 049 de 1990, modificado por el Decreto 758 de la misma anualidad.

En ese orden, se advierte que ha sido criterio de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (véase las sentencias CSJ SL2358-2017, reiterada pacíficamente, entre muchas, en las CSJ SL1234-2023, CSJ SL1143-2023, CSJ SL3647-2022 y, CSJ SL5023-2021 y recientemente se reiteró en la sentencia SL1729 de julio 26 de 2023, radicado bajo el número radicación n.º96007) e incluso un criterio aceptado por la Corte Constitucional en la sentencia SU338A-21, que a su vez fue reiterada en la T-436 de 2022, que la aplicación de dicho Acuerdo, en virtud del principio de la condición más beneficiosa tiene una temporalidad de tres (3) años para su procedencia, período dentro del cual debió establecerse la estructuración, esto es, entre el 26 de

diciembre de 2003 hasta 26 de diciembre de 2006. Básicamente la Corte Suprema de Justicia, señaló:

“D. Temporalidad de la aplicación del principio de la condición más beneficiosa en el tránsito legislativo entre las leyes 100 de 1993 y 860 de 2003

Como se recuerda la condición más beneficiosa es un mecanismo que: (i) busca minimizar la rigurosidad propia del principio de la aplicación general e inmediata de la ley; (ii) protege a un grupo poblacional con expectativa legítima, no con derecho adquirido, que goza de una situación jurídica concreta, cual es, la satisfacción de las semanas mínimas que exige la reglamentación derogada para acceder a la prestación que cubre la contingencia de la invalidez; y (iii) al ser excepcional, su aplicación, necesariamente, es restringida y temporal.

Sin perder de vista lo precedente, y una vez analizada la exposición de motivos de las Leyes 797 y 860 de 2003, brota espontánea una primera conclusión: el legislador jamás pretendió perpetuar las disposiciones de la Ley 100 de 1993 que regulan la pensión de invalidez, y si bien con la condición más beneficiosa debe respetarse o mejor resguardarse los hechos denominados por la doctrina foránea «intertemporales» que se generan con personas que tienen una situación jurídica concreta, ello no puede llevar a mantener, per secula seculorum, la protección de «derechos» que no son derechos», en contra posición de la nueva ley que ha sido proferida honrando la Constitución Política.

De suerte que, a falta de normatividad expresa, el principio de la condición más beneficiosa emerge como un puente de amparo construido temporalmente para que transiten, entre la anterior y la nueva ley, aquellas personas que, itérese, tienen una situación jurídica concreta, con el único objetivo de que, en la medida que lo recorren, paulatinamente vayan construyendo los «niveles» de cotización que la normativa actual exige.

Pero ¿cuál es el tiempo de permanencia de esa «zona de paso» entre la Ley 100 de 1993 y la Ley 860 de 2003? Bueno, para la Corte lo es de tres años, tiempo este que la nueva normativa (Ley 860 de 2003) dispuso como necesario para que los afiliados al sistema de pensiones reúnan la densidad de semanas de cotización-50- y una vez verificada la contingencia invalidez de origen común puedan acceder a la prestación correspondiente.

Con ese fin, se obtiene un punto de equilibrio y se conserva razonablemente por un lapso determinado- tres años-, los «derechos en curso de adquisición», respetándose así, para determinadas personas, las semanas mínimas establecidas en la Ley 100 de 1993, «con miras a la obtención de un derecho en materia de pensiones, cuya efectividad se subordina al cumplimiento ulterior de una condición», cual es, la invalidez.

Entonces, algo debe quedar muy claro. Solo es posible que la Ley 860 de 2003 difiera sus efectos jurídicos hasta el 26 de diciembre de 2006, exclusivamente para las personas con una expectativa legítima. Con estribo en ello se garantiza y protege, de forma interina pero suficiente, la cobertura al sistema general de seguridad social frente a la contingencia de la invalidez, bajo la égida de la condición más beneficiosa. Después de allí no sería viable su aplicación, pues este principio no puede convertirse en un obstáculo de cambio normativo y de adecuación de los preceptos a una realidad social y económica diferente, toda vez que es de la esencia del sistema el ser dinámico, jamás estático. Expresado en otro giro, durante dicho periodo (26 de diciembre de 2003 – 26 de diciembre de 2006), el artículo 39 de la Ley 100 de 1993 continúa produciendo sus efectos con venero en el principio de la condición más beneficiosa para las personas con expectativa legítima, ulterior a ese día opera, en estrictez, el relevo normativo y cesan los efectos de este postulado constitucional”.

Asimismo, en la sentencia SL5202 de diciembre 09 de 2020, radicación No. 81163, la Corte, dispuso:

“Por otra parte, en aras de determinar si un afiliado ostenta una situación jurídica concreta sujeto de protección, la Corte enseñó que debe tratarse de personas efectivamente inscritas en el régimen anterior que, además, deben cumplir los siguientes supuestos, dependiendo de cada situación:

3.1 Afiliado que se encontraba cotizando al momento del cambio normativo

- a) *Que al 26 de diciembre de 2003 el afiliado estuviese cotizando.*
- b) *Que hubiese aportado 26 semanas en cualquier tiempo, anterior al 26 de diciembre de 2003.*
- c) *Que la invalidez se produzca entre el 26 de diciembre de 2003 y el 26 de diciembre de 2006.*
- d) *Que al momento de la invalidez estuviese cotizando, y*
- e) *Que hubiese cotizado 26 semanas en cualquier tiempo, antes de la invalidez.*

3.2 Afiliado que no se encontraba cotizando al momento del cambio normativo

- a) *Que al 26 de diciembre de 2003 el afiliado no estuviese cotizando.*
- b) *Que hubiese aportado 26 semanas en el año que antecede a dicha data, es decir, entre el 26 de diciembre de 2003 y el 26 de diciembre de 2002.*
- c) *Que la invalidez se produzca entre el 26 de diciembre de 2003 y el 26 de diciembre de 2006.*
- d) *Que al momento de la invalidez no estuviese cotizando, y*
- e) *Que hubiese cotizado 26 semanas en el año que antecede a su invalidez.*

4. Combinación permisible de las situaciones anteriores

A todas estas, también hay que tener presente, para otorgar la pensión de invalidez bajo la égida de la condición más beneficiosa, la combinación de las hipótesis en precedencia, así:

4.1 Afiliado que se encontraba cotizando al momento del cambio normativo y cuando se invalidó no estaba cotizando

La situación jurídica concreta se explica porque el afiliado al momento del cambio legislativo, esto es, 26 de diciembre de 2003, se encontraba cotizando al sistema y había aportado 26 semanas o más en cualquier tiempo.

Si el mencionado afiliado, además, no estaba cotizando para la época del siniestro de la invalidez - « hecho que hace exigible el acceso a la pensión»- que debe sobrevenir entre el 26 de diciembre de 2003 y 26 de diciembre de 2006, pero tenía 26 semanas de cotización en el año inmediatamente anterior a dicho estado, es beneficiario de la aplicación del principio de la condición más beneficiosa. Acontece, sin embargo, que, de no verificarse este último supuesto, al afiliado no lo cobija tal postulado.

Aunque suene repetitivo, es menester insistir en que si al momento del cambio legislativo, esto es, 26 de diciembre de 2003, el afiliado se encontraba cotizando al sistema y no le había aportado 26 semanas o más en cualquier tiempo, no goza de una situación jurídica concreta.

4.2 Afiliado que no se encontraba cotizando al momento del cambio normativo y cuando se invalidó estaba cotizando

Acá, la situación jurídica concreta nace si el afiliado al momento del cambio legislativo, vale decir, 26 de diciembre de 2003, no estaba cotizando al sistema, pero había aportado 26 o más semanas en el año inmediatamente anterior, esto es, entre el 26 de diciembre de 2003 y 26 de diciembre de 2002.

Ahora, si el aludido afiliado estaba cotizando al momento de la invalidez - «hecho que hace exigible el acceso a la pensión»- que debe suceder entre el 26 de diciembre de 2003 y el 26 de diciembre de 2006, y tenía 26 semanas de cotización en cualquier tiempo, igualmente será beneficiario de la aplicación del postulado de la condición más beneficiosa. La sala juzga pertinente advertir que, de no cumplirse este último supuesto, al afiliado no lo ampara dicho principio.

En el mismo sentido que en el caso delantero, y aún a riesgo de fatigar, debe acentuarse que si el afiliado al momento del cambio legislativo, esto es, 26 de diciembre de 2003, no estaba cotizando al sistema y tampoco había aportado 26 o más semanas en el año inmediatamente anterior, esto es, entre el 26 de diciembre de 2003 y 26 de diciembre de 2002, no posee una situación jurídica concreta. (CSJ SL2358-2017).

En este caso concreto, el Tribunal erró al no tener en cuenta que el principio de la condición más beneficiosa, en el tránsito de legislación entre la Ley 100 de 1993 y la Ley 860 de 2003, contaba con un límite temporal de tres años, superado en este caso por el actor, pues la estructuración de la invalidez se produjo el 4 de diciembre de 2012.

En este punto vale la pena resaltar también que, de cara a lo sostenido por el Tribunal, la Corte ha considerado que ese límite temporal responde al hecho evidente que no fue intención del legislador perpetuar las disposiciones de la Ley 100 de 1993, pese a las variadas reformas emprendidas para lograr la viabilidad y sostenibilidad del sistema pensional, de acuerdo con las realidades sociales económicas dinámicas y, por esencia, variables, además de que esa medida es razonable, proporcional y ceñida a la intención constitucional de resguardar los derechos en curso de adquisición y las expectativas legítimas, sin petrificar las normas del sistema. (CSJ SL2358-2017). Ello sumado al hecho de que la Corte Constitucional, en la sentencia SU556-2019, estimó que la jurisprudencia de esta Sala, en la forma descrita, no es manifiestamente inconstitucional ni desconoce el principio de la condición más beneficiosa.

Aterrizando en el caso que ocupa nuestra atención, encontramos que, en el plenario no resulta viable acudir al principio de la condición más beneficiosa, toda vez que, la invalidez se estructuró el día 11 de septiembre de 2018, en consecuencia, imple confirmación de la sentencia apelada.

5.8. Costas.

En cuanto a las costas, se impondrá costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada (Colpensiones). Se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, (\$1.160.000), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo No. PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA – CÓRDOBA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

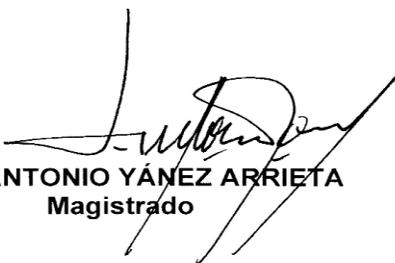
PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de fecha 15 de mayo de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Montería - Córdoba, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **OCTAVIO PASTRANA PEÑATE** contra **ADMINISTRADORA**

COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES; radicado bajo el número **23 001 31 05 004 2022 00227 01** folio **245-23**.

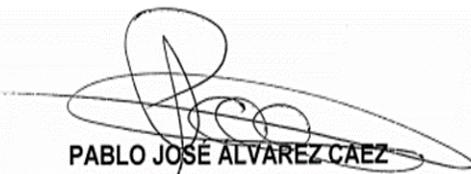
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia, a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada. Fíjense como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, (\$1.160.000).

TERCERO. Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE
LOS MAGISTRADOS**



CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



República de Colombia

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería

Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Acta No. 135

Folio 255-23

Radicación n.º 23 001 31 05 002 2021 00184 01

Montería, treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2.023)

Decide la Sala Quinta de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de fecha 18 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Montería -Córdoba, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **ARMANDO MIGUEL AVILA SANCHEZ** contra **PORVENIR Y EL MUNICIPIO DE MONTERÍA**, radicado bajo el número **23 001 31 05 002 2021 00184 01** folio **255-23**, por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2023, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. El señor ARMANDO MIGUEL AVILA SANCHEZ promovió demanda ORDINARIA LABORAL contra la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS – PORVENIR S.A. y el MUNICIPIO DE MONTERÍA, ello con la finalidad de que se declare que tiene derecho al reconocimiento y pago del bono pensional por parte de la Administradora de Pensiones – Porvenir S.A., al cual se encuentra inscrito, por el período laboral entre el 14 de marzo de 1996 hasta el 05 de enero de 1998. Asimismo, se declare que dicha administradora está obligada a realizar la devolución de saldos por bonos pensionales del tiempo laborado antes referenciado.

Como consecuencia de lo anterior, se condene a PORVENIR S.A. a cancelarle la devolución de saldos, que tiene a su favor por los bonos pensionales del tiempo comprendido del 14 de marzo de 1996 hasta el 05 de enero de 1998, por ser la última entidad a la que cotizó.

Igualmente, se condene a los intereses moratorios, a la indexación de las condenas y se falle atendiendo los principios extra y ultra petita.

1.2. Las pretensiones precedentes, se sustentaron en el siguiente sustrato fáctico:

- Relata que prestó sus servicios para la Alcaldía de Montería en el tiempo comprendido entre el 14 de marzo de 1996 hasta el 05 de enero de 1998, en el cargo de Agente de Tránsito Municipal.

- Aduce que fue afiliado a la administradora de fondo de pensiones PORVENIR S.A. desde el 01 de junio de 1996, asimismo, que nunca le efectuaron los aportes a pensión por el período laborado para el Municipio de Montería.

- Indica que solicitó ante el Municipio de Montería, la

cancelación de su bono pensional al fondo de pensiones al cual se encontraba inscrito; solicitud que fue denegada mediante oficio de fecha agosto 10 de 2010.

- Esboza que decidió para la fecha 30 de septiembre de 2010 acudir ante la AFP PORVENIR solicitando que hicieran el respectivo cobro de bono pensional, empero, mediante radicación No. 9226900 la AFP PORVENIR le respondió que, para hacer el cobro respectivo ante el Municipio de Montería, sería necesario que aportara la evidencia de la relación laboral.

- Manifiesta que, para el año 2017 aportó a Porvenir la documentación requerida y en el año 2019 volvió a requerir a la referenciada entidad para que hiciera el cobro del bono pensional que se encuentra en el Municipio de Montería. Y en octubre de 2019, le informaron que la Alcaldía se encontraba en acuerdo de reestructuración.

II. TRÁMITE PROCESAL.

2.1. Admitida la demanda y notificada en legal forma al accionado **Municipio de Montería**, la contestó, manifestando ser ciertos unos hechos, no ser ciertos otros y no constarle los demás. Asimismo, no se opuso a algunas pretensiones, al considerar que eran pretensiones dirigidas a entidades diferentes, asimismo, se opuso a otras, en tanto, a sus voces, dicha entidad territorial no se ha negado a cumplir con la obligación del pago de aportes de los períodos entre el 14 de marzo de 1996 al 05 de enero de 1998, asimismo, que no hay lugar al reconocimiento de intereses moratorios, pues, es la administradora de pensiones la que ha sido negligente en su trámite.

Propuso como excepciones de mérito las de PRESCRIPCIÓN,

EXONERACIÓN DE INTERESES Y COSTAS, BUENA FE, PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD DE LAS ACTUACIONES DEL MUNICIPIO DE MONTERÍA y la INNOMINADA.

Por su parte, la **Sociedad Administradora de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A.** contestó la demanda manifestando no constarle la mayoría de los hechos y ser ciertos algunos. Asimismo, se opuso a las pretensiones.

Propuso como excepciones de mérito, las de FALTA DE CAUSA EN LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA Y AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO, BUENA FE y las que RESULTEN PROBADAS EN EL PROCESO.

Aunado a lo anterior, dentro de la audiencia de fecha 09 de agosto de 2022, se ordenó vincular al proceso al **Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Oficina de Bonos Pensionales**; el cual contestó la demanda, manifestando no constarle unos hechos y negó los demás, asimismo, no se apuso ni se allanó a las pretensiones, por considerar que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público no es el emisor de los bonos pensionales a los cuales tiene derecho el accionante.

Propuso como excepciones de fondo, las de INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN Y FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA.

III. FALLO APELADO.

Mediante proveído de fecha 18 de mayo de 2023, la A-quo declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de legitimación en la causa por pasiva, falta de causa en las pretensiones de la demanda y ausencia de derecho sustantivo y buena fe, propuestas

por los demandados, además de exoneración de intereses y costas, y presunción de legalidad de las actuaciones del Municipio de Montería y Buena fe.

En consecuencia, de lo anterior, absolvió a los demandados de los reclamos impetrados en la demanda.

Como fundamento de su decisión, la Juez Segundo Laboral del Circuito de Montería, en primer lugar, definió el concepto de bono pensional, asimismo, expuso las clases de bono pensionales que existen. En ese orden, señaló que en el plenario estaba probado que el demandante laboró para el Municipio de Montería, durante el período comprendido entre el 14 de marzo de 1996 hasta el 05 de enero de 1998, desempeñándose como Agente de Tránsito Municipal.

Seguidamente, esbozó que el tiempo solicitado para bono pensional es posterior a la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993, así entonces, trajo a colación el numeral tercero del decreto 1748 de 1995, que dispone las vinculaciones laborales aplicables para dicho bono.

Igualmente, expuso que se encontraba probado que Ávila Sánchez, hizo un traslado dentro del RAIS, el 1º de noviembre de 1994, y el período reclamado es posterior a la entrada en vigencia de la ley 100/93, de ahí que, a sus voces, no se configuraba el bono pensional.

Igualmente, dispuso que se acreditó que el actor contaba con cotizaciones para los meses de mayo, julio, noviembre y diciembre de 1996, de ahí que, lo que existía en el plenario era una mora patronal, aspecto que no había sido ni pedido ni discutido en juicio, por ende, no era factible su estudio.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto adiado junio 20 de 2023, se corrió traslado a las partes para alegar por escrito, con intervención de la Nación – Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.1. Del problema jurídico.

El problema jurídico en esta instancia gira en torno a determinar:

- I) Si le asiste derecho al actor al reconocimiento y pago del bono pensional por parte de la Administradora de Pensiones – Porvenir, por el período comprendido entre el 14 de marzo de 1996 hasta el 05 de enero de 1998.
- II) De salir avante lo anterior, se analizará si hay lugar a realizar la devolución de saldos por bonos pensionales del período antes esbozado.

5.2. Del bono pensional.

Inicialmente debe advertirse que el actor en este asunto pretende se emita el bono pensional por el período laborado en el Municipio de Montería, esto es, desde el 14 de marzo de 1996 hasta el 05 de enero de 1998, período en el que efectivamente laboró, dado que, así lo acepta el Municipio de Montería al contestar la demanda, y además, así se encuentra probado con la certificación expedida por la Coordinación de Gestión Humana del Municipio de Montería, en donde claramente se

lee lo que a continuación se reproduce:

Que revisada la historia laboral que se lleva en los archivos de esta dependencia se constató que: **ARMANDO MIGUEL AVILA SANCHEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 6.872.361, trabajo al servicio del municipio de Montería en el siguiente cargo:

AGENTE DE TRANSITO MUNICIPAL, desde el día catorce (14) de marzo del año 1.996, hasta el día treinta (5) de enero del año 1.998.

En ese orden de ideas, verificaremos si le asiste derecho a que se emita a su favor el respectivo bono pensional, así las cosas, debe advertirse que los bonos pensionales constituyen aportes destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados al sistema. Existen varios tipos de bonos pensionales, entre ellos:

1) El bono tipo A, que es aquel que le corresponde a quien se traslada del régimen de pensiones de prestación definida al régimen de ahorro individual.

2) El bono tipo B, es cuando el traslado ocurre del régimen de ahorro individual al régimen con prestación definida y,

3) Los bonos especiales tipo C y E, que se refieren a bonos, el primero, se emite a favor del Fondo de Previsión del Congreso, por cuenta de los afiliados que se trasladaron a dicho fondo, al entrar en vigencia el Sistema General de Pensiones. Y los E, son bonos que recibe Ecopetrol, por las personas que se hayan vinculado con posterioridad al 31 de marzo de 1994.

Así las cosas, como quiera que se pide la emisión de un bono posterior a la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993, resulta pertinente remitirnos al Decreto 1748 de 1995, en su artículo 3º, el cual señala lo siguiente:

“Las Vinculaciones Laborales Válidas para efectos del presente Decreto son:

1. Para el cálculo de los bonos tipo A, todas las vinculaciones laborales que el trabajador haya tenido con anterioridad a la fecha del traslado de régimen pensional, con excepción de:

a) Las vinculaciones con empleadores del sector privado que tenían a su cargo las pensiones y con los cuales el vínculo laboral no estaba vigente el 23 de diciembre de 1993, ni se inició con posterioridad a dicha fecha.

b) Las vinculaciones con afiliación al ISS en épocas en las que no se cotizó a ese Instituto para los riesgos de Invalidez, Vejez y Muerte -IVM- sea porque el ISS no había asumido aún este riesgo o por mora del empleador.

c) Las vinculaciones con cotización al ISS o a cualesquiera cajas o fondos del sector público, que en total no lleguen a 150 semanas cotizadas, o sea 1.050 días, continuos o discontinuos.

5.3. Del caso en estudio.

En el caso que nos ocupa, encontramos que, al contestar la demanda el MINISTERIO DE HACIENDA- OFICINA DE BONOS PENSIONALES, indicó que al demandante le asiste derecho a un bono pensional Tipo A modalidad 2, donde el EMISOR del cupón principal es la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE y en el que adicionalmente participan como CONTRIBUYENTES la NACIÓN - MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO y el DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA, cada uno con su respectivo cupón a cargo, BONO PENSIONAL que actualmente se encuentra EMITIDO y REDIMIDO (pagado) tanto por el Emisor como por los Contribuyentes.

Sin embargo, se evidencia que esos no son los períodos que echa de menos el demandante, pues, se refiere al interregno laborado entre el 14 de marzo de 1996 hasta el 05 de enero de 1998; es decir, es un período

posterior a la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993, que lo fue, para el caso de los servidores públicos el 30 de junio de 1995. Ahora bien, tal como lo aduce la demandada (Porvenir S.A) en su contestación de demanda, el accionante se afilió inicialmente al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) desde el 03 de octubre de 1994 con efectividad 01 de noviembre de 1994, y posteriormente, se trasladó de fondo, vinculándose a Porvenir S.A, de ahí que, no hubo un traslado de régimen, simplemente hubo un cambio en la administradora de pensiones dentro del mismo régimen, esto es, dentro del Rais, además, si en un espíritu garantista se aceptara que se trató de un traslado, lo cierto es que, tampoco habría lugar a la configuración de un bono pensional, pues, el aludido tiempo de servicio se prestó con posterioridad al presunto traslado.

Asimismo, si observamos la historia laboral expedida por PORVENIR S.A., se denota que, el demandante realizó cotizaciones desde noviembre 01 de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1994, aunado a ello, se denotan aportes en el mes de mayo, julio, noviembre y diciembre de 1996 efectuadas por el Municipio de Montería, es decir, cotizaciones realizadas dentro del período que pretende el actor se expida el bono pensional, así entonces, lo que existe es una mora patronal, situación sobre la cual esta Sala no puede entrar a pronunciarse, toda vez que, la A-quo indicó que ello no fue objeto de controversia, y recuérdese que le está vedado a esta judicatura fallar extra petita.

Dicho lo precedente, se confirmará la sentencia consultada, sin imposición de costas en esta instancia por haberse desatado el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA – CÓRDOBA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL,**

Radicación n.º 23 001 31 05 002 2021 00184 01 folio 255-23
administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por
autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 18 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Montería -Córdoba, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **ARMANDO MIGUEL AVILA SANCHEZ** contra **PORVENIR S.A. Y EL MUNICIPIO DE MONTERÍA** radicado bajo el número **23 001 31 05 002 2021 00184 01 folio 255-23**.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE LOS MAGISTRADOS



CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería – Córdoba

Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Acta No. 135

Folio 260-23

Radicación No. 23 001 31 05 005 2022 00324 01

Montería, treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Decide la Sala Quinta de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados Cruz Antonio Yánez Arrieta, quien la preside, Pablo José Álvarez Caez y Marco Tulio Borja Paradas, el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de 07 de junio de 2023, proferida por el Juzgado Quinto Laboral de Montería - Córdoba, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por **RAMIRO JOSE DE LA BARRERA MIRANDA** contra **SEACOR S.A.S. E.S.P.** radicado bajo el número 23 001 31 05 005 2022 00324 01 folio **260-23**, por ello en uso de sus facultades legales y atendiendo a lo normado en el numeral 1° del artículo 13 de la ley 2213 de 2022, se profiere la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. El actor demandó a Seacor S.A.S., con la finalidad de que se declare que el despido realizado por la demandada fue ilegal e injusto.

Como consecuencia de lo anterior, solicita que se declare ineficaz el despido y se ordene reintegrar al demandante a un cargo igual o similar al que desempeñaba al momento del despido. Además, solicita pagar los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, auxilios, emolumentos percibidos desde el momento del despido hasta el reintegro. En la misma línea, solicitó intereses moratorios o subsidiariamente, la indexación de los valores adeudados.

Si no sale avante lo anterior, solicitó, bajo las mismas condiciones, condenar a pagar a la empresa SEACOR la indemnización por despido sin justa causa.

1.2. Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza de la siguiente manera:

- El demandante se vinculó como conductor de vehículo compactador a la empresa demandada por medio de un contrato laboral a término indefinido, desde el 13 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

- Durante la semana comprendida desde el lunes 21 de diciembre de 2020 hasta el domingo 27 de diciembre del mismo año, el demandante laboró un total de 71,7 horas de la siguiente manera: El día 21 de diciembre de 2020 desde las 04:00 horas hasta las 20:30 horas (16,30 horas laboradas). El día 22 de diciembre desde las 04:00 horas

hasta las 18:00 horas (14 horas laboradas). El día 23 de diciembre de 2020 desde las 09:20 horas hasta las 17:30 horas (8,10 horas laboradas). El día 24 de diciembre de 2020 desde las 14:00 horas hasta las 22:00 horas (8 horas laboradas). El día 25 de diciembre de 2020 desde las 04:00 horas hasta las 9:45 horas (5,45 Horas). El día 26 de diciembre de 2020 desde las 03:45 horas hasta las 15:30 horas (11,85 horas). El día 27 de diciembre de 2020 desde las 08:00 horas hasta las 16:00 horas (8 horas laboradas).

-El 28 de diciembre de 2020, el director administrativo de Seacor envió una citación a descargos al demandante por presuntos incumplimientos en sus obligaciones como trabajador, citándolo para audiencia de descargos.

- El día 29 de diciembre de 2020, se llevó a cabo la audiencia de descargos por negarse a seguir instrucciones y por ingerir bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo.

- El 31 de diciembre de 2020, el gerente de Seacor le envió carta de terminación del contrato de trabajo *«por la causal contemplada en el artículo 62 inciso a) numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, por incumplimiento de las funciones establecidas en el contrato de trabajo y por el incumplimiento del artículo 72 inciso d) del Reglamento interno de la empresa.»*.

1.3. Admitida la demanda y notificada debidamente **SEACOR** manifestó que el despido fue realizado con justa causa, debido a incumplimientos reiterativos por parte del extrabajador *«tales como no acatar instrucciones impartidas, negación de firmar documentos en los cuales se les socializa procedimientos internos de la empresa para conocimientos de los trabajadores, contener elementos y bebidas alcohólicas dentro del vehículo compactador, entre otras»*

Invocó las siguientes excepciones «*inexistencia de las obligaciones demandadas*» y «*cobro de lo no debido*».

II. FALLO APELADO

2.1. Mediante proveído de fecha 07 de junio de 2023, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería – Córdoba, **ABSOLVIÓ** a SEACOR S.A.S. E.S.P. y condenó en costas y agencias en derecho por un SMLMV al demandante.

2.2. La anterior decisión la adoptó teniendo en cuenta que, no es necesario un proceso disciplinario para terminar el contrato, pues no está establecido dentro de las normas que regulan la empresa. Se le garantizó el debido proceso y hubo inmediatez entre la conducta y el despido. Se le brindó la oportunidad de ser escuchado ante las justas causas, mismas que fueron dadas a conocer mediante un comunicado.

Además, la justa causa alegada, el *A-quo* la consideró como grave, toda vez que, el demandante se negó a prestar apoyo en Montelíbano por tener un compromiso de carácter familiar y no encuentra – el juez de primera instancia- excusa fundamentada para ese actuar, más porque no fue solo un día sino dos. Con respecto al porte de cervezas y a la ingesta de alcohol, señaló el *a-quo* que no es necesario abordarla, pues con la negativa de prestar apoyo es suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo.

III. RECURSO DE APELACIÓN.

El apoderado del demandante señala que no está de acuerdo con la gravedad de la conducta reseñada por el *A-quo*, ya que los trabajadores tienen un mínimo de derechos que no pueden estar sujetos a la disposición completa para prestar los servicios de la empresa;

además, no se acreditó que la ausencia del demandante haya ocasionado un perjuicio grave para Seacor.

Expresó que, no puede desconocerse el tiempo que tiene el trabajador para disfrutar de su familia y tiempo libre, pues para el 24 de diciembre de 2020, durante esa semana (semana 52) se prestaron 71.7 horas, superando el límite máximo de 60 horas.

Con relación al proceso disciplinario, este sí es necesario para la terminación del contrato de trabajo, porque en el numeral E del párrafo primero del artículo 73 del Manual Interno de la empresa, sí está predispuesto la falta grave como justa causa para terminar el contrato de trabajo. Indicó que el proceso disciplinario debe ser iniciado por el jefe de recursos humanos y éste en ningún momento intervino en el procedimiento, por lo cual no debe producir ningún efecto el despido de conformidad con el reglamento interno.

IV. TRASLADO PARA ALEGAR EN ESTA INSTANCIA

Mediante auto adiado 12 de julio de 2023, se corrió traslado a las partes para presentar las alegaciones dentro del presente asunto, sin embargo, agotado el término, no hubo intervenciones.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.1. Problema Jurídico

Sea lo primero advertir que, a fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que, de acuerdo con lo consagrado en el artículo 66A del C.P del T y de la S.S., no se tiene por qué entrar a dilucidar inconformidades que no han sido puestas a

consideración, a menos que se traten de derechos laborales mínimos irrenunciables.

Por tanto, corresponderá a la Sala verificar:

i) Si la finalización del contrato de trabajo del demandante se dio en el marco de una justa causa. Además, se determinará la necesidad del proceso disciplinario para la terminación del contrato y si existe razón fundamentada para el actuar omisivo del señor De la Barrera con respecto a no asistir a Montelíbano, muy a pesar de la petición de Seacor.

ii) En dado caso que salga avante la tesis del demandante, se dilucidará la procedencia del reintegro del trabajador. Si no procede el reintegro, se establecerá el monto de la indemnización por despido injusto.

5.2. Subexamine

5.2.1. Del despido y su justa causa.

Sea lo primero advertir que, en materia procesal, le corresponde al trabajador demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador que, por su parte, le asiste la obligación de demostrar la existencia de la justa causa para despedir, pues así lo ha reiterado la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, entre otras, en la sentencia SL2949 de julio 25 de 2018, mencionando lo esgrimido por la CSJ SL592-2014.

“Precisado lo anterior, esta Sala de la Corte se adentra en el análisis de los yerros atribuidos al fallador de segundo grado, para ello, es oportuno recordar, que en materia de despidos «[...]sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión» (CSJ

SL592-2014), además, probar que tales motivos son justas causas conforme al ordenamiento legal.”

En la misma línea argumental se encuentra la sentencia Sl2922-2022 que a su tenor literal y en palabras más claras expone:

«Ahora bien, frente a la indemnización por despido injusto, es deber del accionante demostrar que el vínculo terminó por decisión unilateral del empleador, y una vez acreditado esto, le corresponde a este último probar que los motivos invocados para dar por terminado el contrato fueron justos»

En ese tenor, dentro del presente proceso es materia de discusión el despido, por lo tanto, es importante traer a colación lo indicado por la Corte Constitucional en Sentencia SU – 449 del día 15 de octubre de 2020, puesto que en ésta indica las garantías que deben evaluarse para asegurar los derechos de los trabajadores y se pueda hablar de un despido con justa causa, estas son: inmediatez, causales taxativas, comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato de trabajo, existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual, exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas y respeto debido en la relación laboral.

Con lo anterior denotado, primero, se evidencia inmediatez en la conducta, por cuanto los hechos ocurrieron el 24 y 25 de diciembre de 2020 y el despido se dio el 31 de diciembre del mismo año. Segundo, se invocó como causal la contemplada en el artículo 62 literal a numeral 6 del C.S.T. en consonancia con el artículo 58 numeral 1, el artículo 65 numeral 1, 11, 21 y 24 del reglamento interno de trabajo, las funciones establecidas en el contrato de trabajo suscrito¹ y el artículo 72 literal d del reglamento interno de la empresa. Tercero, de forma clara se le indicó al trabajador las razones por las cuales se daba por terminado el

¹ Grosso modo: asistir a su turno de trabajo de acuerdo a lo establecido en el cronograma y las asignaciones que realice el supervisor. Además, recibir instrucciones por parte del supervisor (asignación de rutas)

vínculo laboral, esto es, negarse a acatar instrucciones y poseer botellas de cerveza dentro de su vehículo. Cuarto, Seacor no tiene requerimientos expresos dentro de sus reglamentos internos para la finalización del contrato laboral conforme se explicará más adelante. Por último, se evidencia que se le brindó la oportunidad al actor de defenderse de acuerdo al acta de descargos² y se observa el respeto debido en las actuaciones de ambas partes.

Sin embargo, el vocero judicial de la parte activa, eleva su inconformismo sustentándose en que la instrucción de brindar apoyo a Montelíbano desconoce el período de tiempo para disfrutar de su familia y su tiempo libre, sin embargo, ésta no es excusa suficiente para contrariar las instrucciones de su superior, debido a que el artículo 58 numeral 1 del C.S.T.³, el artículo 65 numeral 1 del reglamento interno de seacor y las labores que el señor De la Barrera acordó desarrollar en el contrato de trabajo⁴ le exigen recibir y cumplir las instrucciones dadas por sus superiores. Además, como lo indicó el *a-quo*, la negativa no solo perduró un día, sino dos.

En lo tocante al argumento de que el trabajador laboró más de 70 horas en esa semana, lo cierto es que tampoco tiene cabida para esta Sala, toda vez que para el momento que se configuró la causal de despido -negación de seguir instrucciones- no se había superado la jornada máxima legal, por consiguiente, estaba en la obligación de asistir conforme a las órdenes dadas.

Por otro lado, si en gracia de discusión se acepta que lo anterior expresado no resulta suficiente para configurar la justa causa para despedir, si lo es el desconocimiento del artículo 65 numeral 24⁵ del

² Dentro del expediente *02Demanda20221130.pdf* folio 28

³ «Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y **cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido**»

⁴ De las cuales se resalta «recibir instrucciones y micro rutas a realizar por parte del supervisor». Se puede visualizar dentro de la contestación de la demanda en el folio 25.

⁵ «No transportar en los vehículos de la empresa a personal u objetos ajenos a ella, sin previa autorización.»

reglamento interno de trabajo, pues el señor De La Barrera, en efecto portaba botellas de cerveza, situación probada a través de fotos⁶ y aceptada por éste, no solo en el interrogatorio de parte, sino también en el acta de descargo⁷ en donde señala «(...) yo no estaba ingiriendo bebidas alcohólicas, esas botellas me las regalaron en el camino y yo las recibí y las guardé. No tenía tufo. (...) yo lo recibí y es muy diferente ingerirlo (...)».

Así las cosas, las dos causales invocadas para despedir configuran lo descrito en el artículo 62 en su inciso 6 que su tenor literal expresa:

«Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.» (negrilla por la Sala).

5.2.2 Del proceso disciplinario

Cuando se trata de la terminación del contrato, es necesario señalar que el despido no es una sanción disciplinaria, y por lo tanto no está sujeto a un trámite previo a menos que así se hubiera pactado. Por ejemplo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia Sl5403-2021 reiterando CSJ SL10297-2017 expuso:

“Sin embargo, con insistencia ha adoctrinado esta Corporación que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso”

⁶ Dentro de la contestación folio 52 y 53

⁷ Dentro de la contestación folio 28 a 30

Además de eso, la sentencia ibídem citó la providencia CSJ SL, 7nov. 2012, rad. 39410 que señala que dicha contemplación debe ser expresa:

«Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

“La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras».

Aclarado lo anterior, el demandante se duele de una indebida interpretación de la norma que regula los procedimientos para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias del reglamento interno de trabajo de Seacor, pues – menciona- ésta sí incluye el despido como sanción y que, por lo tanto, para poder despedir se necesita de un proceso disciplinario, mismo que se llevó a cabo con irregularidades que, a tenor del párrafo tercero, no produciría efecto alguno, lo que conllevaría al reintegro del actor. Así las cosas, se citará la norma en comentario⁸:

«ARTICULO SETENTA Y TRES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el representante de la Empresa que la disponga notificará por escrito al trabajador, el pliego de cargos y citación a descargos, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos o cuando el Empleador tenga conocimiento de ellos; con copia a la hoja de vida y al Jefe de Personal; allí puede acudir solo, o acompañado de dos (2) compañeros de trabajo, si el trabajador lo solicita. En la comunicación de citación para la diligencia de descargos, se señalará la fecha para la referida diligencia, la cual se llevará a efecto a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de la misma. Página 31 En todo caso se dejará constancia escrita de lo actuado y de la decisión de la Empresa de la sanción a imponer; haciendo constar que la determinación tomada se notificará personalmente y por escrito.

⁸ Dentro del expediente folio 36 a 74 del archivo 02Demanda20221130

PARAGRAFO PRIMERO: *a) Todo asunto de carácter laboral o disciplinario debe cumplir con el “Debido Proceso”, o sea, darle al trabajador el derecho de defensa. b) Cuando la Jefatura correspondiente se da cuenta de la falta cometida por el trabajador, deberá informar al Jefe de Recursos Humanos por escrito la justificación pertinente, para que éste llame al trabajador a descargos. c) Recibida la respuesta del trabajador y si las justificaciones dadas no son satisfactorias, la jefatura analizará los cargos, descargos, los años de servicio en la institución, si tiene un expediente limpio, las atribuciones como trabajador, etc., para aplicar la sanción. Si el trabajador no da respuesta, la jefatura igualmente analizará los atestados antes Indicados. d) El Jefe de Recursos Humanos aplicará la sanción pertinente al trabajador, en un término prudencial, una vez conocido el caso y analizado la ocurrencia de los hechos. e) Según la gravedad de los hechos, la jefatura podrá aplicar una de las siguientes sanciones disciplinarias: Multas, Amonestación o llamado de atención verbal, Acta de compromiso y seguimiento, Llamado de atención escrito, suspensión del contrato de trabajo. La falta grave es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo*

PARÁGRAFO SEGUNDO: *No es necesario el procedimiento señalado en este artículo para hacerle al trabajador una llamada de atención que no implique suspensión en el trabajo.*

PARÁGRAFO TERCERO: *No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo»* (negrilla por la Sala).

De lo citado anteriormente, la norma no es expresa en señalar que para llevar a cabo el despido se deba iniciar un proceso disciplinario conforme lo predica el defensor de la parte activa. El reglamento señala únicamente como sanciones el acta de compromiso y seguimiento, llamado de atención escrito y suspensión del contrato de trabajo.

Aunado a ello, no se observa dentro del manual interno de trabajo algún otro artículo que expresamente exija un procedimiento disciplinario para llevar a cabo el despido ni tampoco se visualiza dentro del contrato de trabajo suscrito que, para dar por terminado el vínculo laboral, se requiera de algún procedimiento; por el contrario, en su cláusula séptima, en uno de sus apartes señala «(...) el empleador podrá terminar unilateralmente el presente contrato con justa causa y sin indemnización de perjuicios, cuando el empleado incurra en alguna de

las conductas previstas en la ley como justa causa y cuando el trabajador viole los acuerdos aquí establecidos.».

5.2.3. Conclusión

En conclusión, por la configuración de dos causales para despedir justamente, el respeto al debido proceso del trabajador brindándole la oportunidad para ser oído, la no observación de excusa razonable para el actuar indisciplinado del señor De La Barrera y la no necesidad de proceso disciplinario para despedir, se confirmará la decisión tomada en primera instancia.

Además, no se impondrán costas al no haber réplica del recurso en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA – CÓRDOBA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia adiada 07 de junio de 2023 proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, dentro del proceso Ordinario Laboral adelantado por **RAMIRO JOSÉ DE LA BARRERA MIRANDA** contra **SEACOR S.A.S. E.S.P.** con Radicación no. 23 001 31 05 005 2022 00324 01 Folio 260-23.

SEGUNDO. SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO. Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

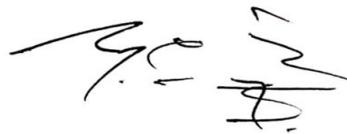
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE
LOS MAGISTRADOS**



CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ALVÁREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado