

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado ponente**

EXPEDIENTE N° 23 555 31 89 001 2021 00018 01 FOLIO 150-2022

Aprobado por Acta N 047

Montería, nueve (09) de mayo del año dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver el recurso de apelación formulado contra la sentencia dictada el 22 de abril de 2022, por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Planeta Rica –Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, promovido por **LUZ MARINA ZAPATA FUENTES** contra **DIMACLA S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

1. Pretensiones.

La promotora solicita que se declare que entre ella y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 01 de febrero de 2006 hasta el 13 de julio de 2018, de manera ininterrumpida, operando la figura de la sustitución patronal.

Se declare que la terminación del contrato obedeció a una decisión unilateral del empleador, sin que obrara justa causa.

En consecuencia, se condene a la entidad demandada a pagar indemnización por despido injusto, por valor de \$17.508.400, así mismo, al pago de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones.

De igual manera, pidió que se condene a la entidad encartada al pago de la indemnización por no consignación de cesantías, a la sanción moratoria de que trata el art. 65 del C.S.T., equivalente a un día de salario de \$67.600, por cada día de retardo en el pago de prestaciones sociales adeudadas, desde el 13 de julio de 2018 y hasta cuando se haga efectivo el pago de tales conceptos.

RADICADO BAJO EL No. 23 555 31 89 001 2021 00018 01 FOLIO 150-22

Finalmente, solicita que se le condene a DIMACLA S.A.S., al pago del reajuste monetario o indexación sobre los conceptos laborales demandados susceptibles de ello; y que se le condene al pago de costas y agencias en derecho.

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

- Indica la señora LUZ MARINA ZAPATA FUENTES, que el 01 de febrero de 2006, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa UNIBUILES S.A., pero posteriormente, el 01 de octubre de 2017, se suscribió SUSTITUCION PATRONAL, por lo que la empresa UNIBUILES S.A., sería reemplazada por la empresa DIMACLA S.A.S., respetándosele su antigüedad, tipo de contrato y derechos adquiridos con el antiguo empleador.
- Dice que de acuerdo a lo anterior, su relación laboral inició el 01 de febrero de 2006 hasta el 13 de julio de 2018, de manera ininterrumpida, desempeñando labores de representante de ventas y/o asesor comercial, como la venta de artículos de las distintas líneas que maneja el empleador, labor que realizó siempre en el Municipio de Planeta Rica.
- Advierte que laboraba de lunes a viernes de 7:30 am a 12: m y de 2:00 pm a 6:00 pm, y los sábados de 8:00 am a 12:00 m.
- Relata que como remuneración de los servicios prestados, como salario mensual promedio, recibió para el año 2015: \$1.400.000, 2016: \$1.600.000, 2017: \$1.850.000 y para el año 2018: \$2.028.000.
- Explica que el día 13 de julio de 2018, le hicieron los respectivos descargos, y el mismo día, la demandada, terminó unilateralmente el contrato de trabajo, lo que a su sentir demuestra que la empresa actúo de mala fe y de manera premeditada en su contra, puesto que, en un mismo día citó a descargos, le hicieron dichos descargos y le terminaron su contrato de manera injusta, acabando en un día con más de 12 años de trabajo honrado, transparente y eficiente.
- Aduce que como bastión de la decisión para finiquitar el vínculo laboral, la accionada alegó como justa causa la contemplada en el numeral 6° del art. 62 del C.S.T. y el art. 56 del reglamento interno de trabajo, estableciendo en la condigna carta de despido, que la falta había sido supuestamente aceptada por ella en el acta de descargos.
- Afirma que en dicha carta, no se adujeron las razones fácticas por las cuales feneció el vínculo contractual, omisión que se convierte en una parte de lo injusto del despido, pues no es una mera formalidad la carga que tiene el empleador de verter en su escrito de despido las razones o motivos del despido.

- Manifiesta que fue despedida por supuestos hechos ocurridos el 12 de julio de 2018, los cuales consistían en alterar información para favorecer a clientes, hacer entrega de artículos a personas distintas al comprador y agredir verbalmente a un compañero de trabajo.
- Cuenta que durante la relación laboral nunca le fueron pagadas las primas de servicios, vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, dotación de uniformes y la liquidación definitiva de prestaciones sociales.
- Refiere que la demandada la afilió al sistema de seguridad social en pensión a Colpensiones y luego a Porvenir S.A.
- Expresa que al momento de la terminación del contrato de trabajo e inclusive hasta la fecha, no se le ha informado el estado de pago de las cotizaciones al sistema general de seguridad social y los parafiscales.
- Por último, arguye que en varias ocasiones le ha insistido a la empresa que le entreguen su liquidación final de prestaciones sociales, sin embargo, la accionada ha sido totalmente renuente e indiferente a tal petición.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN

Mediante auto de fecha 01 de marzo de 2021, se admitió la demanda y notificada en legal forma, la parte enjuiciada, contestó, indicando frente a los hechos, algunos ser ciertos, otros parcialmente ciertos y algunos no ser ciertos y se opuso a la totalidad de las pretensiones.

Presentó como excepciones de mérito las que denominó Inexistencia de la obligación por no estar en presencia de un despido injusto; objetividad, legalidad y justificación del despido; inoponibilidad de hechos sobrevinientes a la terminación del contrato de trabajo; buena fe del demandado; temeridad y mala fe del demandante; pago y suministro oportuno; y prescripción.

III. SENTENCIA APELADA

A través de providencia de 22 de abril de 2022, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Planeta Rica -Córdoba, puso fin a la primera instancia, en la que declaró probadas las excepciones de Inexistencia de la obligación por no estar en presencia de un despido injusto; objetividad, legalidad y justificación del despido; inoponibilidad de hechos sobrevinientes a la terminación del contrato de trabajo; buena fe del demandado; temeridad y mala fe del demandante; pago y suministro oportuno propuestas por la demandada.

Así mismo, negó las pretensiones de la demanda, absolvió a la sociedad confutada de todas las suplicas elevadas en el libelo demandatorio y condenó en costas a la demandante y en favor de la encausada.

Como argumentos de su decisión indicó la *A quo* que no sería objeto de debate la relación laboral, sus extremos, la modalidad, funciones que la demandante

RADICADO BAJO EL No. 23 555 31 89 001 2021 00018 01 FOLIO 150-22

desempeñaba y pago de prestaciones sociales; que la fijación se limitó a lo concerniente al despido sin justa causa y la indemnización por este concepto, por lo que trajo a colación el contrato de trabajo suscrito por las partes, citando textualmente la cláusula 6 donde se observa qué son obligaciones del trabajador, así:

"A) actuar con la debida diligencia, cuidado, atención, responsabilidad en el desempeño de su cargo.

b) Presentarse a la empresa en las horas en que sean citados para asistir a reuniones y recibir instrucciones sobre los planes de ejecución de ventas.

c) Dar cumplimiento estricto a las instrucciones que de manera general o particular le imparta el empleador acerca de la manera de realizar sus labores de asesor comercial.

d) Seleccionar la clientela con sus antecedentes comerciales, moralidad y cumplimiento anterior de sus obligaciones.

E) Abstenerse de solicitar favores personales o préstamos de dinero a la clientela de la empresa.

F) Comportarse en su vida privada de manera que consulte el decoro, el respeto y el prestigio de la empresa y no concurrir a laborar bajo los efectos de bebidas embriagantes o narcóticos, o en condiciones de presentación personal que demuestren descuido o suciedad."

Así mismo, señaló que en la cláusula 13, se enlistan las causas justas de terminación del contrato de trabajo, así:

"Son justas causas de terminación del contrato de trabajo, a más de las establecidas por la ley o las que se encuentre fijadas en el Reglamento de Trabajo, las siguientes faltas que las partes califican como graves y suficientes para que se produzca de manera legal esa consecuencia: 1) Presentar el vendedor como suyas ventas efectuadas por otros trabajadores. 2) Permitir que ventas realizadas personalmente por el trabajador sean presentadas a nombre de un trabajador distinto. 3) La simulación de ventas por parte del trabajador o presentar recibos falsos o adulterados sobre valores reales o ficticios. 4) Violar las obligaciones especiales de que tratan las cláusulas quinta y decimosegunda del presente contrato."

Citó la cláusula 16, donde se estipula que una vez terminado el periodo de prueba, el contrato de trabajo será de carácter indefinido, igualmente, trae a cuento el certificado laboral de 12 de abril de 2018, en el cual la demandada hace constar que la señora Zapata Fuentes, labora en el cargo de asesor comercial con un contrato a término indefinido.

Del mismo modo, hace constar que existe acta de descargos realizada a la demandante el 13 de julio del año 2018, de la cual efectuó lectura, e indicó que la actora, en resumen, reconoce que está prohibido alterar información para favorecer a clientes, que no está permitido hacer entrega de artículos vendidos a persona distinta al comprador material del bien objeto de venta.

Hizo referencia al documento denominado terminación de contrato laboral con justa causa, de fecha 13 de julio de 2018, en donde con fundamento en el numeral 6 artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y como consecuencia de la violación del artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo (faltas graves, causal f) y artículo 53 numeral 10, se le comunicó a la señora LUZ MARINA ZAPATA FUENTES, la terminación de contrato de trabajo con justa causa, el cual fue suscrito por dos testigos, en razón a que la demandante se negó a firmarlo.

De acuerdo a las pruebas aportadas por la parte pasiva, advirtió la *A quo* que la demandante había tenido sendos memorandos por incumplimiento de metas de junio 22 del 2016, llamados de atención por irrespeto a compañero, carta de

suspensión por 3 días, llamado de atención de fecha 01 de febrero del 2012 por incumplimiento de cobros iniciales, llamados de atención de calendas 13 de septiembre de 2012, acta de compromiso para mejoramiento laboral de 25 de noviembre de 2016, circular interna de 19 de marzo del 2015, donde se le hace entrega del reglamento interno de trabajo, certificado de entrega del referido reglamento, diligencia de descargos de fechas 25 de julio de 2016, 16 de diciembre de 2017 y 13 de julio de 2018.

La *A quo*, manifestó que una vez analizadas las probanzas aportadas al plenario se determinó que se encuentra fehacientemente acreditado que la empresa accionada no adeuda ningún salario o prestación social a la accionante, por cuanto se evidencia en el expediente los comprobantes de dichos aportes, así mismo, se demostró que la demandante fue afiliada al Sistema de Seguridad Social y que las cesantías le fueron consignadas, tan es así que en la etapa de fijación del litigio los sujetos procesales estuvieron de acuerdo en que estas contribuciones fueron saldadas a cabalidad y a su tiempo, por lo que, se deduce la mala fe por parte de la actora, ya que pretende prestaciones sociales que ya le fueron canceladas.

Explicó que la demandante había incurrido en diferentes falencias durante los extremos temporales de la relación laboral, de las cuales fue puesta en conocimiento para la no reiteración de las mismas, a través de los llamados de atención, citaciones a descargo y suspensiones, sin embargo, la actora no mejoró su conducta, lo que acaeció en el despido; que, en ese orden, el hecho de que esa clase de comportamientos hayan sido reiterativos en el tiempo, se considera como una infracción grave, pues se advierte una desobediencia continua, máxime cuando dicha desobediencia puede ocasionar un perjuicio grave a la empresa, habida cuenta que durante la relación laboral fueron varios los llamados de atención que se le hicieron a fin de que no volviera a incurrir en los mismos errores.

Aunado a todo lo anterior, el juzgado no acogió los argumentos del abogado de la promotora, pues revisados los documentos a los cuales hace alusión, si bien los mismos carecen de firma por parte de la demandada, no es menos cierto que ella asistió a los descargos, mismos que si se encuentra firmados por los intervinientes; que en esa misma diligencia, la demandante tenía pleno conocimiento que el documento provenía de su empleador a tal punto que no fue desconocido ni tachado de falso durante el curso del presente proceso. Luego, entonces, se encuentra acreditado que la entidad entendió como tipificativo de justa causa, la omisión o negligencia de la demandante en sus diferentes actuaciones, dado el cargo de cuidado que ostentaba, amén de las agresiones a sus compañeros.

Dijo la sentenciadora de primer nivel que demostrado el incumplimiento de la accionante a sus obligaciones, se predica válidamente que existieron motivos para decretar un despido justificado, máxime cuando se puso en riesgo a la empresa financieramente.

Explicó que en el caso se prolongaron en el tiempo situaciones similares que se hicieron reiterativas y que la actora no corregía, porque no es posible que no realizara los cobros iniciales a los clientes y se entregaran productos varias veces, encontrando la judicatura totalmente acertado el despido realizado por la demandada, pues es clara la negligencia de la libelista frente a la conducta debida, la desatención de las obligaciones que le incumbía y la falta de cuidado frente al desarrollo de las labores encomendadas, siendo todo ello considerado como una

conducta grave, ya que no cumplió a cabalidad las obligaciones que no solo se encuentran estipuladas en el C.S.T., sino en el reglamento interno de trabajo de la cual la demandante tenía conocimiento, conforme a la documental que obra en el expediente.

De otra parte, recuerda que la jurisprudencia ha determinado que en estos casos, le corresponde al trabajador probar el despido y al empleador demostrar que ese despido se ocasionó bajo una justa causa y, contrario a lo argüido por la demandante, se estableció que la demandada si cumplió con la carga procesal que le incumbía, pues analizando la carta de despido, se establece no solo la norma jurídica, como lo hace alusión el vocero judicial de la demandante, sino que en párrafo siguiente se establece con claridad que los motivos que dieron lugar al despido se encontraban en el acta de descargo, la que era completamente conocida por la actora, pues precisamente ocurrió minutos después o el mismo día en que el descargo se realizó, por lo que, consideró que era totalmente entendible la causal o los motivos por los cuales se estaba dando por terminado el contrato de trabajo, por lo que no se trató de un despido sin motivación.

III. RECURSO DE APELACIÓN

- **Parte demandante.**

La parte actora se fue en alzada, argumentando que lo único que se debe evaluar en el presente caso, es la existencia o no de una justa causa para despedir por parte de la empresa DIMACLA S.A.S. y, lógicamente el procedimiento riguroso que la ley exige para determinar si le asiste derecho o no a una indemnización por despido injusto.

Indica que difiere del planteamiento de la juzgadora, cuando estipula que una vez revisado todo el material probatorio se pudo constatar que existen pruebas documentales sobre la existencia de unos descargos y unas sanciones realizadas a la accionante en los años 2016 y 2017, es decir, periodos anteriores que no tienen nada que ver con el periodo de julio de 2018 y las circunstancias puntuales que llevaron a la empresa a despedir a la trabajadora, pues difiere de que tendría que sumarse todos los comportamientos de la demandante a lo largo de los años para poder inferir que su conducta había sido reiterativa y poder calificarla como grave, ya que una conducta no se califica como grave de esa manera.

Además, señaló que no basta con la carta de terminación del contrato para poder entender que la conducta fue aceptada en los descargos correspondientes y es consciente de la gravedad de la falta cometida y las consecuencias del mismo; que la Juez indicó que basta con que la carta diga eso para entender que por parte de la demandada se probó el despido sin justa causa, lo cual evidentemente tampoco es así.

Explica que la carta del despido de un trabajador, tiene que cumplir con unos requisitos; primero debe ser por escrito y notificada personalmente al trabajador a fin de que este pueda conocer los motivos por los cuales se le despide, la fecha a partir de la cual se hace efectivo el despido, etc, y el único requisito que debe contener la carta de despido es el señalado en el parágrafo del art. 62 del C.S.T., donde se dice que la parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe

manifestar a la otra en el momento de la extinción, los motivos de esa determinación y posteriormente no se pueden alegar válidamente causales o motivos distintos; y aquí el despacho acogió unos motivos o causales supuestamente que sucedieron en los años anteriores para sumarlos y establecer que fue una conducta supuestamente reiterativa la que realizó la demandante, para calificarla el mismo despacho como grave.

Esgrime que la carta de despido no debe contener las leyes que sustentan el despido, estableciendo el despacho que este si contenía la ley que lo sustentaba y que eso le da valor probatorio, sin embargo, la norma que exige que el escrito de despido debe contener las causas, pero no exige que se sustente legalmente el despido del trabajador, siendo claro que la única obligación del empleador es señalar o citar las causas del despido más no señalar las normas legales, aunque si lo hace no tiene efecto jurídico alguno.

Arguye que La carta de despido no es prueba suficiente del mismo, pues ésta no implica que señalar dichas causas prueba que estas eventualmente ocurrieron, es el empleador quien tiene que demostrar que el despido se sustentó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión, no en el acta de descargos, pues, itera, tiene que justificarlas en el documento de terminación del contrato.

Advierte que en una demanda, el Juez debe pronunciarse exclusivamente sobre los hechos contenidos en la carta de despido y, en el caso en estudio, no pudo ni siquiera evaluar dichos motivos porque estos no existen, la empresa no los alegó en dicha carta y lo que evaluó fueron unas conductas anteriores que no tienen ningún nexo causal entre la conducta y la carta de despido.

Esboza que si bien se tiene la carta de terminación de contrato, el empleador deberá demostrar la causa o los acontecimientos por los cuales se fundó para tomar tal decisión y deberá realizarse en ese documento, mas no en el acta de descargos, indicando que no existe tal motivo descrito en tal documento que lleve a la actora a saber las razones por las cuales su relación laboral fue terminada.

Aduce que el simple hecho de estipular unos motivos en la carta de terminación, no significa que estos realmente ocurrieron, por lo que se tiene que el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo, como lo interpretó el despacho. Afirma que en el asunto no hay prueba distinta a la citación y a los descargos, sin poderse ir a situaciones anteriores.

Que en el proceso no se probó que las razones del despido realmente ocurrieron, tampoco se motivaron de ninguna manera, pues no hay ningún hecho que se le impute a la trabajadora y, la carta de despido no puede interpretarse, debiendo ser esas razones totalmente claras.

Sobre las clausulas mencionadas en el contrato de trabajo, en el C.S.T., y en el mismo reglamento interno, manifestó que estas pueden existir, pero no quiere decir que por el hecho de que existan, la actora las haya cometido.

Por último, aduce que, aun en gracia de discusión, entendiéndose que haya existido una justa causa, que se explicaron los motivos del despido y que en efecto la demandada probó la justa causa, lo cual, itera, no sucedió, sin embargo,

entendiéndose aquello, debe demostrarse que se cumplió con el acompañamiento de la prueba que en este caso es el reglamento interno de trabajo, no la socialización del mismo como lo quiso dar a entender el juzgado al decir que la trabajadora lo conocía, sino que el reglamento se tiene que traer al proceso debidamente firmado, no para que el empleado lo conozca, es para que el juez pueda conocerlo y calificar la falta, documento este que solo con mirarlo se determina que no fue aportado de manera correcta, pues se allegó un cuadernillo que no tiene ningún tipo de firma, no tiene autenticación y es un documento totalmente apócrifo.

Advierte que la demandada, aduce una justa causa que se encuentra consignada en la carta de despido, como lo es la que se encuentra en el reglamento en su art. 56 numeral 10, explica que en dicha norma transcrita debe existir no solo la falta sino la gravedad de la misma que se menciona en la carta de despido, no obstante lo anterior, al demandado le corresponde probar no solo la justa causa, sino también aportar la prueba de la regla jurídica fundante de su conducta, pues el reglamento interno de trabajo no es una norma de alcance nacional como para relevarse de esa prueba, y que revisado el expediente se tiene que no existe tal reglamento, ya que es un cuadernillo que no tiene ningún tipo de firma, no tiene autenticación, siendo ello una tesis que ha sostenido la Corte Suprema de Justicia en *sentencia 30618 del 26 de enero de 2018 M.P. Gustavo Gnecco Mendoza* y avalada por el Tribunal Superior de Montería, en un caso muy similar, del señor Antonio Zapata Vega contra el Banco de Bogotá, M.P. Carmelo Ruiz Villadiego, rad. 0031109, folio 15, en donde, inclusive, el mismo trabajador en el acta de descargos, sin ningún titubeo manifestó haber cometido la falta, mientras que acá lo que hace la Juez es interpretar la citación a descargos, en aquel caso la empresa manifestó los motivos e hizo todo el procedimiento, pero no probó dentro del expediente que la falta cometida estuviera en el reglamento, pues aportó un documento apócrifo, sin firma, y el Tribunal en esa ocasión les dio la razón.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Las partes en esta sede permanecieron silentes.

V. CONSIDERACIONES

1. A fin de solventar la alzada, es menester escudriñar los puntos de censura, toda vez que de acuerdo a lo previsto en el art. 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.

2. Teniendo en cuenta las inconformidades planteadas en el recurso de apelación corresponde a la Sala dilucidar: **(i)** si el despido de la señora LUZ MARINA ZAPATA FUENTES, por parte del empleador fue por justa causa, de no ser así **ii)** examinar si hay lugar a accederse al pago de la indemnización por despido injusto.

3. Aspectos que no fueron debatidos en el proceso

De acuerdo a lo planteado, en el asunto que nos convoca se mantienen incólume los siguientes supuestos de hecho, en atención a que se encuentran debidamente

probados y no fueron objeto de reproche o censura dentro del recurso vertical en estudio:

- i) No se discute la existencia de una relación laboral entre las partes.
- ii) Que los extremos temporales de la relación laboral se constituyen desde el 01 de febrero de 2006 hasta el 13 de julio de 2018.
- iii) Que la accionada no adeuda salarios y prestaciones sociales.

4. Frente al despido sin justa causa

Pues bien, para resolver el *quid* del asunto, es menester señalar que de acuerdo a lo enseñado por la H. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para determinar si la terminación de la relación laboral obedeció o no a una justa causa, debe acreditarse primeramente por parte del trabajador, el hecho del despido, trasladándose, en consecuencia, la carga de la prueba al empleador, quien debe demostrar que dicho rompimiento rinde culto a una justa causa. **(Vid. CSJ SL3403 de agosto 21 de 2019, Rad. 51472, MP. Jorge Prada Sánchez).**

Que, para el caso de marras, el hecho del despido se encuentra acreditado con la carta de despido y demás documentales aportados en la contestación de la demanda. En consecuencia, corresponde examinar si, en efecto, se configuró la justa causa de despido que alega la parte accionada.

5. Acreditación de la justa causa del despido en el caso

Inicialmente resulta pertinente mencionar que con base en lo que dispone el artículo 61 del CPT y de la SS, y lo establecido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como por ejemplo en sentencia **SL16170, Radicación n.º 51411 de 2017**, los Jueces del trabajo gozan de libertad probatoria para apreciar las pruebas, facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo que la misma ley exija determinada solemnidad.

Ahora bien, para resolver el problema jurídico planteado, se hace menester traer a cuento la carta de terminación del contrato de trabajo, que a la letra reza:

"Por medio de la presente nos permitimos informarle que hemos decidido dar por terminado su Contrato de Trabajo por Justa Causa, por lo tanto, este irá hasta la finalización de la jornada de trabajo del día 13 de julio del presente año.

*Una de las causales de la terminación de su contrato es la contemplada en el numeral 6 artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra: **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.** Como consecuencia de la violación del artículo 56 del reglamento interno de trabajo *faltas graves; la causal (f) y artículo 53 numeral 10 que se refiere **hacer entrega del o los artículos vendidos a persona distinta al comprador material del bien objeto de venta.***

Esta falta fue aceptada por usted en el acta de descargos correspondiente y es consciente de la gravedad de la falta cometida y las consecuencias de la misma.

Por lo anterior se le solicita que se presente en nuestro almacén electro ASTORIA para liquidación de Prestaciones Sociales, pago de salarios a que tiene derecho estos valores serán cancelados dentro del termino establecido en el Contrato que termina conjuntamente, se le hará entrega de los comprobantes de pago de los Aportes a la Seguridad Social correspondiente a los últimos tres meses de servicio, de la orden de...(sic) de las cesantías que tiene consignadas en el fondo Administrador de Cesantías, de la correspondiente certificación laboral y la orden para el examen médico de egreso”.

Aquellos fueron los fundamentos que se citaron como argumentos del despido, en consecuencia, son estos los que deben estudiarse al interior del presente asunto, a fin de determinar si llegaron o no a configurarse, pues tal y como lo advierte el apoderado de la parte demandante, no puede el empleador, alegar situaciones distintas a las allí invocadas, ello atendiendo a que, la H. Sala de Casación Laboral de la Corte, de vieja data ha explicado que las razones depuestas en la carta de despido, son el marco fáctico del problema litigioso, verbigracia la sentencia **CSJ SL1087 de 2018**, de abr. 12, Rad. 56152, en la que en uno de sus apartes puntualizó:

“Como se ha insistido, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adopta su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación; tampoco es viable que las autoridades judiciales modifiquen los hechos invocados en la carta de ruptura.”

Por ello, la labor de los jueces al momento de constatar si existió justa causa o no para el rompimiento del vínculo, se limita a verificar la ocurrencia de los hechos endilgados en la carta de despido y si los mismos se configuran como justa causa para terminar el contrato de trabajo, a la luz de lo previsto en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regulen la relación laboral” (**vid. además las sentencias SL5386 – 2018, SL3191 -2018, SL3819 – 2019, SL 3471 – 2019, SL1623 – 2020**).

Puestas así las cosas, al analizar las pruebas arrimadas al plenario, a pesar de que, como viene mencionado, le asiste razón al apoderado de la demandante en el sentido de que el empleador no puede alegar situaciones distintas a las invocadas en la carta de despido para demostrar la justa causa de éste, también considera esta Judicatura que de dicho escrito, si se advierte que fue expuesta la motivación que tuvo la demandada para romper el vínculo contractual, pues si bien esta no se relata de manera amplia, lo cierto es que, además de enunciar la norma en que quiso fundar la justeza del despido, contrario a los argumentos de la parte actora, si se indicó que tal decisión fue tomada en razón a que la precursora incurrió en la falta grave de *“hacer entrega del o los artículos vendidos a persona distinta al comprador material del bien objeto de venta”*, explicando también que dicha falta fue aceptada por ella en el acta de descargos realizada.

Ahora bien, efectuadas las anteriores disquisiciones, entrará la Sala a determinar, si en efecto, lo argüido por la accionada configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo y si ésta se encuentra probada.

En razón de lo anterior, nos remitimos al reglamento interno de la empresa demandada, el cual fue aportado por la accionada, visible a folios 16 a 31 del documento denominado “PRUEBAS PARTE 3” del expediente de primera instancia, en

RADICADO BAJO EL No. 23 555 31 89 001 2021 00018 01 FOLIO 150-22

el que en su artículo 56, se determinan las faltas graves que darán lugar a la terminación del contrato de trabajo, así:

"Artículo 56°. Constituyen faltas graves para la aplicación del presente reglamento y por consiguiente darán lugar a la terminación del contrato de trabajo de forma definitiva las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965 y también las siguientes:

- a) *El retardo del trabajador hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.*
- b) *La ausencia total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.*
- c) *La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.*
- d) *Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, en especial incurrir en violación al régimen de prohibiciones y obligaciones que contiene este estatuto.*
- e) *No entregar o Retardar de forma injustificada los dineros que maneje con relación a su cargo o por instrucción especial de sus superiores a su empleador.*
- f) **Hacer entrega del o los artículos vendidos a persona distinta al comprador material del bien objeto de venta.**
- g) *Agredir física o verbalmente a cualquier miembro de la empresa o cliente.*
- h) *Incumplir el trabajador de manera injustificada las ordenes dadas por sus superiores jerárquicos.*
- i) *Acudir bajo los efectos del alcohol o drogas alucinógenas al lugar de trabajo, así como el consumo de tabaco, alcohol o drogas alucinógenas al interior de las instalaciones de la compañía o en horarios laborales.*
- j) *Dar precios más altos o más bajos de los autorizados por la empresa de las mercancías.*
- k) *Entregar artículos sin facturación.*
- l) *Colocar en peligro la vida propia y la del personal de trabajo de la compañía, así como de los clientes.*
- m) *No informar oportunamente sobre posibles errores a favor en liquidación de algún pago.*
- n) *Alterar información para favorecer a clientes o potenciales clientes.*
- ñ) *Hacer inducir en error al personal administrativo para obtener créditos, descuentos o prebendas a favor propio o de un tercero.*
- o) *Pedir o recibir mercancía a proveedores, sin autorización de quien tenga a su cargo esa función.*
- p) *Utilizar el nombre, uniformes, o distintivos de la empresa para propósitos distintos a los consagrados en la ley, el contrato, el reglamento y demás normas superiores.*
- q) *Destruir o deteriorar las herramientas, objetos, artículos, mercancías equipos y de mas bienes de la compañía, dará lugar a suspensión de hasta por cinco días, cuando las consecuencias de ello superen la mitad del salario mínimo legal podrá terminarse el contrato de trabajo de forma justificada.*
- r) *Ocultar faltas cometidas contra la empresa por algún otro trabajador dará lugar a la suspensión de hasta por siete días, si la falta ocultada fuera grave, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de forma justificada.*
- s) *Usar el nombre del empleador o de cualquiera de sus símbolos, nombres insignias o distintivos para propósitos indebidos.*"[Subrayas y negrillas nuestras].

Así las cosas, tenemos que dentro de las faltas graves constitutivas de causales de terminación del contrato, determinadas en el reglamento interno de la demandada, se encuentra que se realice la entrega de artículos vendidos a persona distinta al comprador del bien, así mismo, ha de advertirse que el art. 62 del CST., en su numeral 6, establece como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, que se incurra en cualquier falta grave calificada como tal en el reglamento del empleador, situación que como ya se determinó, es la que ocurre en el caso *ejusdem*.

De otro lado, si bien el abogado de la demandante se duele de que la carta de despido no implica que las causas en ella expuestas realmente hayan ocurrido, lo cierto es que fue la misma actora quien en el acta de descargos del día 13 de julio de 2018, obrante a folios 37 a 40 del anexo "PRUEBAS PARTE 1" del expediente de primera instancia, confesó la ocurrencia de dichas acciones, cuando respondió entre otros, estos interrogantes:

Pregunta: *"En la revisión de cartera y entrega de clientes que usted manejaba al cobrador los clientes Miguel Arias Blanquicet y Alexander Pénate Velásquez créditos independientemente manifestaron que el artículo no era para ellos si no para una tercera persona que hicieron el favor ya que usted informó que no llenaban los requisitos para que les aprobaran los créditos a las personas o terceras que poseen los artículos."*

Respuesta: *"en el caso del señor Alexander me dijo que él era primo y que se hacía responsable de la deuda".*

Pregunta: *"tenías conocimiento que no era para el"*

Respuesta: *"Si tengo conocimiento él dijo que pagaba"*

Pregunta: *"conociendo las políticas sabes que ese tipo de actos está prohibido."*

Respuesta: *"si"*

(...)

"Aclaraciones y anotaciones. A continuación, se le preguntó a EL TRABAJADOR si tenía alguna aclaración, ampliación, u observación sobre lo dicho, manifestando:

Respuesta: pienso que la embarré nuevamente por segunda vez en el del señor Alexander que no coloqué a la tercera persona que tiene el artículo porque sabía que no aprobaban el crédito por que estaba reportado. Pero los otros no porque estaba bajo conocimiento de lucí y tengo mi conciencia tranquila."

De igual forma y, en gracia de discusión, también se encuentran en folios 34 a 36 del mismo documento antes citado, como pruebas obrantes dentro del plenario, sendas cartas suscritas por los señores Miguel Arias Blanquicett, Petrona Ortega y Bibiana Canchila, donde el señor Miguel reconoce haber prestado su nombre al señor Donal Gómez, porque este se encontraba reportado, ello con conocimiento de la señora Luz Marina Zapata, así mismo, la señora Bibiana quien arguye ser la esposa de Ángel González, indica que su esposo es el responsable del crédito que se encuentra a nombre de Alexander Velásquez y que tal situación la hicieron por sugerencia de la aquí demandante.

De otro lado, en cuanto a la censura de la parte demandante, consistente en que no se cumplió con la carga de la prueba por parte de la empresa, al no traer al proceso el reglamento interno en debida forma, pues, *"se aportó un cuadernillo que no tiene ningún tipo de firma, no tiene autenticación y es un documento totalmente apócrifo"*, tampoco le asiste razón en su reproche, ello porque como viene dicho, el reglamento fue adosado por la demandada a folios 16 a 31, del documento PRUEBAS PARTE 3, del expediente de primera instancia, documento que no requiere ningún tipo de solemnidad para darle validez probatoria y, así lo ha dicho la H. Corte Suprema de

Justicia en reiteradas oportunidades, más recientemente en la sentencia **SL2660 de 2022**, en la que adocrinó:

“Validez probatoria del reglamento interno de trabajo y del código de ética y conducta.

Dice el recurrente que el *ad quem* incurrió en error manifiesto de cara al reglamento interno de trabajo porque este documento de fls. 617 a 632 carece de la resolución aprobatoria del ministerio del ramo y es una copia simple, lo que significa que carece de fuerza probatoria.

Al respecto vale la pena resaltar lo reseñado en providencia de esta Corporación CS SL3239-2015, que rememoró lo dicho en las sentencias CSJ SL, 21 may. 2010, rad. 34849 y CSJ SL, 26 mar. 2001, rad. 15116, que en un caso similar reseñó:

Por último, no está de más recordar que la jurisprudencia de esta Corte tiene asentado que la prueba del reglamento interno de trabajo no es solemne:

Así se afirma porque la prueba tendiente a acreditar la existencia de un reglamento interno de trabajo de una determinada empresa, así como su publicidad, no está sometida a tarifa legal alguna, ya que el legislador no ha previsto ninguna solemnidad para la validez de ese acto y, en consecuencia, su demostración puede hacerse a través de cualquiera de los medios probatorios ordinarios, tal y como lo puntualizó la Corte en sentencia del 11 de agosto de 1992, radicación 4892.

De lo antes reseñado, no es viable considerar que el Tribunal se equivocó al darle plena validez al reglamento interno de trabajo.”

Y, para finalizar, ha de indicarse que esta Judicatura con respecto a este último tópic, rectifica cualquier criterio que con anterioridad haya tomado sobre dicho tema.

Corolario de lo anterior, al encontrarse acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la actora, caen por su propio peso las demás pretensiones de la demanda, no quedándole otro camino a esta Colegiatura que confirmar el fallo impugnado. Sin Costas en esta Superioridad por no figurar causadas.

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

VI. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia emitida el 22 de abril de 2022, por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Planeta Rica –Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No 23 555 31 89 001 2021 00018 01 FOLIO 150-22** promovido por **LUZ MARINA ZAPATA FUENTES** contra **DIMACLA S.A.S.**

SEGUNDO: Sin Costas en esta instancia, porque no se causaron.

RADICADO BAJO EL No. 23 555 31 89 001 2021 00018 01 FOLIO 150-22

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

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



PABLO JOSÉ ALVÁREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO
Magistrado

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado ponente**

EXPEDIENTE N° 23 001 31 05 005 2020 00148 02 Folio 155 -2022

Aprobado por Acta N. 047

Montería, nueve (09) de mayo del año dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a solventar la apelación formulada por la parte demandante, contra la sentencia dictada el 25 de abril de 2022, por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, promovido por **ALVIO ANTONIO BABILONIA PASTRANA** contra **EMPRESAS VARIAS MUNICIPALES DE VALENCIA, CORDOBA – EMPOVALCO E.S.P., COLFONDOS S.A. y COLPENSIONES.**

I. ANTECEDENTES

1. El señor ALVIO ANTONIO BABILONIA PASTRANA, demandó a EMPRESAS VARIAS MUNICIPALES DE VALENCIA (EMPOVALCO E.S.P.), con la finalidad que se declare que existió un contrato de tipo laboral entre ellos, desde el 01 de enero de 1992 hasta el 31 de octubre de 2019.

Como consecuencia de lo anterior, pide se condene a la empresa EMPOVALCO E.S.P., en liquidación por incurrir en mora patronal en el pago de cotizaciones de los años 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, y los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio de 2001.

Que se declare solidariamente responsable de la condena solicitada a la ALCALDIA MUNICIPAL DE VALENCIA, en virtud del artículo 34 del CST, por ser beneficiario directo y principal de los servicios que la mencionada empresa prestó dentro de su territorio.

Se declare la ineficacia de traslado del señor ALVIO PASTRANA BABILONIA al régimen de ahorro individual con solidaridad en COLFONDOS S.S. y, en consecuencia, se condene a COLFONDOS S.A. a trasladar todos los aportes a pensión con sus respectivos rendimientos financieros, cuotas de administración, bonos pensionales y demás emolumentos que le pertenezcan.

Se condene a COLPENSIONES a recibir al demandante como afiliado en el RPMPD junto a los rendimientos financieros, cuotas de administración y bonos pensionales.

Además, pretende que se haga la sumatoria de los tiempos constituidos en mora patronal en que incurrió la empresa EMPOVALCO E.S.P. EN LIQUIDACIÓN, con el tiempo registrado en su historia laboral.

Por último, suplicó se condene a la indexación de todas y cada una de las condenas.

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

- Relata el demandante que actualmente labora en la empresa AGUAS DE VALENCIA S.A.S. E.S.P.

- Que laboró para las EMPRESAS VARIAS MUNICIPALES DE VALENCIA CORDOBA (EMPOVALCO E.S.P.) que se encuentra en liquidación.

- Que las EMPRESAS VARIAS MUNICIPALES DE VALENCIA CORDOBA, fueron creadas bajo la figura de Sociedad Anónima, constituida con capital privado y capital público, teniendo una junta que la preside y en la cual la cabeza mayor es el alcalde del Municipio de Valencia- Córdoba de la época, mientras que los demás miembros son la mayoría particulares y otros funcionarios del gabinete del alcalde

-Indica que la finalidad de EMPRESAS VARIAS MUNICIPALES DE VALENCIA CORDOBA (EMPOVALCO E.S.P.), no fue otra que brindar el servicio de agua potable, alcantarillado y aseo para los habitantes del Municipio de Valencia, Córdoba, tal como se desprende de su certificado de existencia y representación.

-Manifiesta que la empresa EMPOVALCO E.S.P., lo contrató para que ejerciera la función de operador de bomba, a través de un contrato laboral a término indefinido y que desde su vinculación devengó salarios que superan el \$1.200.000.

-Narra que la duración del contrato se llevó acabo en el intervalo de tiempo del 01 de enero de 1992 hasta el 31 de octubre de 2019 (fecha en la que entró en estado de liquidación la empresa).

-Informa que estando cerca de su pensión, consultó su historia laboral, en la que le hacen falta las cotizaciones correspondientes a los años de 1992 a 2000 y los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio del año 2001, tiempo este que de ser cotizado le serviría para cumplir con el requisito de las semanas que exige el RPMPD para la pensión de vejez.

- Afirma contar con más de 54 años de edad y superar los 27 años de servicio.

- Explica que el 29 de julio del año 2000, el empleador (EMPOVALCO E.S.P.) ordenó su afiliación al fondo privado de pensiones COLFONDOS S.A.

-Expresa que COLFONDOS nunca le informó de cuánto era el capital que debía ahorrar para poderse pensionar, así como tampoco el monto pensional que debía poseer, prescindiendo del deber legal del buen consejo, dado que no le informó qué régimen le era más beneficioso afiliarse tal y como lo ordena la norma y la jurisprudencia.

-Alega que COLFONDOS le ocultó información esencial sobre dónde y cómo le convenía pensionarse, además utilizó la figura del engaño para retenerlo, diciéndole que su mesada iba a quedar más alta que en el ISS, pues al realizarse la liquidación pensional en el fondo público se observa que no es cierto tal afirmación, produciendo así un menoscabo a su derecho a la pensión, dado que con lo que aparece ahorrado tendría que cotizar por mucho más tiempo para poder ostentar una pensión por encima del mínimo.

-Dice que agotó la vía administrativa presentando una solicitud de traslado a Colpensiones, la cual fue negada, debido a que le faltan menos de 10 años para adquirir el derecho a la pensión.

-Arguye que COLFONDOS, no hizo cobro coactivo por el tiempo de cotizaciones en mora, tal como se lo exige la ley 100 de 1993, advierte que la empresa EMPOVALCO incurrió en mora patronal en el pago de cotizaciones con respecto a los años 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2001.

-Aduce que con la sumatoria del tiempo anteriormente dicho, alcanzaría más de las 1300 semanas, las cuales estando en el régimen público le bastaría para obtener su pensión de vejez.

-Por último, manifestó que el 16 de julio de 2020, le mandó petición a la empresa EMPOVALCO E.S.P., con el fin de que le reconocieran las prestaciones y pago de aportes, pero hasta la presentación de esta demanda la empresa no ha dado respuesta a la solicitud.

3. Admitida la demanda y notificada en legal forma, las **EMPRESAS VARIAS MUNICIPALES DE VALENCIA –EMPOVALCO E.S.P.**, en liquidación, manifestó frente a los hechos, ser unos ciertos, otros no y algunos no le constan; se opuso a la totalidad de las pretensiones por la inexistencia de un contrato de trabajo, ya que el demandante es un empleado público.

Presentó como excepciones, las que nominó "FALTA DE JURISDICION, INEXISTENCIA DE RELACION LABORAL POR NO EXISTIR CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO, PRESCRIPCION, BUENA FE, ALLANAMIENTO A LA MORA POR NO COBRO DE APORTES A PENSION, INNOMINADA O GENERICA".

Por su parte, el **MUNICIPIO DE VALENCIA**, contestó manifestando frente a los hechos que la mayoría no le consta, unos son ciertos y otro lo es parcialmente, se opuso a la totalidad de las pretensiones argumentando que carecen de fundamentos de hecho y de derecho y están fundadas en afirmaciones falsas e inexactas.

Presentó como excepciones las que denominó "INEXISTENCIA DE CONTRATO LABORAL Y ACUERDO DE VOLUNTADES, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, AUSENCIA DE CAUSALIDAD, INEXISTENCIA DE SOLARIDAD CON LOS DEMANDADOS".

Por otro lado, **COLPENSIONES**, contestó frente a los hechos que unos no le constan, otros son ciertos y que varios son ajenos a sus intereses y se opuso a la totalidad de las pretensiones contra ella encaminadas.

Presentó como excepciones de fondo, las que bautizó "INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS POR FARTARLE MENOS DE 10 AÑOS PARA CUMPLIR CON EL REQUISITO DE LA EDAD PARA ACCEDER A LA PENSION DE VEJEZ, DESCONOCIMIENTO DEL PRINCIPIO DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DEL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES, EXCEPCIÓN DE BUENA FE, EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCION, INNOMINADA O GENERICA".

Por último, **COLFONDOS S.A.**, indicó frente a los hechos que unos no le constan, otros son falsos y que solo el hecho decimo es cierto según documentos presentados con la demanda, con excepción de las pretensiones primera, segunda y cuarta, se opuso a las demás.

Presentó como excepciones, las que determinó "INEXISTENCIA DE CAMBIO O TRASLADO DE REGIMEN, INEXISTENCIA DE FUNDAMENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL PARA LA NULIDAD DE LA AFILIACION, INEXISTENCIA DE LA INTERRUPCION DE LA CONTINUIDAD, INEXISTENCIA DE OMISION DE COBRO COACTIVO POR PARTE DE COLFONDOS S.A., PRESCRIPCION, DEVOLUCION DE FRUTOS Y OBLIGACIONES RECIPROCAS EN CASO DE DECRETARSE LA NULIDAD O INEFICACIA, BUENA FE, INOMINADA O GENERICA"

II. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante proveído dictado el 25 de abril de 2022, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, resolvió *"Absolver de la relación laboral deprecada por el actor a los demandados Municipio de Valencia quien fue sucesor procesal dentro de este proceso en donde fue demandado Empovalco que ya se encuentra liquidado por lo dicho en la parte motiva de esta providencia, no demostrarse que la labor que desarrollaba el actor era de trabajador oficial."*

De otra parte, declaró probada la excepción propuesta por la demandada Colfondos S.A., de INEXISTENCIA DE CAMBIO DE TRASLADO DE REGIMEN E INEXISTENCIA DE FUDAMENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL PARA DECLARAR LA INEFICACIA DE LA AFILIACION.

Asimismo, absolvió a Colpensiones y a Colfondos de cada uno de los reclamos impetrados por el demandante frente a la nulidad de traslado.

Adicionalmente, condenó en costas al actor y a favor de las demandadas.

El *A quo* sustentó su decisión de la siguiente manera:

Manifestó que los problemas jurídicos a resolver eran determinar si la labor que desarrollaba el impulsor para la empresa EMPOVALCO, ya liquidada, puede ser catalogada como esas labores de trabajador oficial y, por tanto, se deberá declarar la existencia del contrato de trabajo con EMPOVALCO E.S.P. que está en liquidación y el pasivo fue asumido por el Municipio de Valencia y si esa relación se dio desde el 1 de enero de 1992 hasta el 13 de octubre de 2019, en caso que se declare la existencia del contrato de trabajo.

Entrar a mirar si la empresa EMPOVALCO debe ser condenada a consignar o depositar los aportes a pensión a favor del trabajador Alvio Babilonia, para los años 1992 hasta 2000 y de enero a junio de 2001 o si existió una mora patronal o desafiliación y, por consiguiente, condenar por los rubros correspondientes.

Establecer, si el Municipio de Valencia, Córdoba, debe ser condenado de forma solidaria en una eventual condena que se interponga en contra de EMPOVALCO; y si hubo realmente un traslado entre régimen o una elección inicial, si está viciada por la falta de información, y las consecuencias de dicha nulidad.

Inicialmente indicó el sentenciador de primer nivel que la demandada reconoce la prestación del servicio del actor desde el 17 de marzo de 1993, como plomero a través de una relación legal y reglamentaria, sin embargo, como estamos frente a la declaración de un contrato de trabajo y la demandada es de carácter público, el despacho podrá dictar un fallo, siempre y cuando se demuestre que las funciones que el señor Alvio desempeñaba, son aquellas de mantenimiento y sostenimiento de obra pública, lo que le daría la condición de trabajador oficial.

Manifiesta que no salen avante las pretensiones del actor por orfandad probatoria, pues, las pruebas que éste trajo al plenario no fueron suficientes para llevarlo al convencimiento de que efectivamente sus labores fueron de mantenimiento y sostenimiento de obra pública, esto por cuanto la naturaleza de las Empresas Varias Municipales de Valencia-EMPOVALCO E.S.P. en liquidación, es un establecimiento público, los cuales se crean por disposición legal, en este caso, a través de la escritura pública 1165 del 26 de diciembre de 2001, donde el alcalde de Valencia en cumplimiento del acuerdo 005 del 29 de junio del 96 crea y protocoliza los estatutos de las Empresas Varias Municipales de Valencia Córdoba-EMPOVALCO E.S.P., tal como quedó plasmado en su artículo segundo.

Ahora, frente al tema de que EMPOVALCO es una empresa que presta servicios públicos, adujo que los trabajadores que prestan sus servicios a la empresa pública de servicios domiciliarios, la ley se ha encargado de regular su clasificación, así el artículo 17 de la ley 142 de 1994, estableció que estas entidades son sociedades por acciones y en todo caso las que no tuvieran ese sistema empresarial deberán adoptar la forma de empresa industrial del estado, mientras que aquellas con carácter de privado su relación de trabajadores estará gobernada por el código sustantivo del trabajo, obsérvese que el referido artículo 17 dice:

"las empresas de servicios públicos son sociedades por acciones cuyo objeto es la prestación de los servicios públicos de que trata esta ley" y, en el párrafo señala: "Las entidades descentralizadas de cualquier orden territorial o nacional, cuyos propietarios no deseen que su capital esté representado en acciones, deberán adoptar la forma de empresa industrial y comercial del estado", entendidas estas entidades descentralizadas de acuerdo al

artículo 68 de la ley 498 de 1998, como: "*Son entidades descentralizadas del orden nacional, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades públicas y las sociedades de economía mixta, las superintendencias y las unidades administrativas especiales con personería jurídica, las empresas sociales del Estado, las empresas oficiales de servicios públicos y las demás entidades creadas por la ley o con su autorización, cuyo objeto principal sea el ejercicio de funciones administrativas*"

Así mismo el art. 84 de la misma Ley, establece que "*...las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios y las entidades públicas que tienen por objeto la prestación de los mismos se sujetaran a la Ley 1142 de 1994, a lo previsto en la presente Ley en los aspectos no regulados por aquella y a las normas que las complementen, sustituyan o adicionen.*"

Ahora bien, el artículo 41 de la ley 142 de 1994, en cuanto a la aplicación del código sustantivo del trabajo establece lo siguiente "*Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley. Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta Ley se acojan a lo establecido en el parágrafo del artículo 17, se regirán por las normas establecidas en el inciso primero del artículo 5. del Decreto-Ley 3135 de 1968*".

Aunado a lo anterior, como fundamento de la decisión de la tesis del despacho, también se tiene que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha sido pacífica al manifestar que siempre que se solicita la declaratoria de un contrato de trabajo con una de esas empresas, es necesario demostrar que la misma es o adoptó la naturaleza jurídica de Empresa Industrial y Comercial del Estado, puesto que en ese caso los trabajadores se atan con ellas en virtud del decreto 3135 del 68 y por medio de contrato de trabajo sometido a la regulación especial de los trabajadores oficiales. La misma Corte lo dice en sentencia del 16 de noviembre de 2016, con ponencia del Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, la **SL16580 de 2016**.

Que en el caso en concreto, EMPOVALCO es una empresa oficial constituida como una sociedad anónima, de acuerdo a la información contenida en el registro de matrícula mercantil que está adjunto en el proceso y tiene una junta directiva con miembros de la alcaldía del municipio de Valencia, lo que la hace una sociedad anónima oficial, de esa manera no se pudo establecer la transformación a empresa industrial y comercial del estado, por lo que corresponde concluir que es un establecimiento público.

Pues a pesar de que la transformación a Empresa Industrial y Comercial del Estado se podía hacer, en este caso no se hizo; entonces, catalogada como un establecimiento público, acudimos al artículo 5 del decreto 3135 de 1968, donde clasifica quiénes son empleados públicos y quiénes son trabajadores oficiales, el cual dice que las personas que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos, son empleados públicos, sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales, las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales, sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección y confianza serán desarrolladas por personas que tengan la calidad de empleados públicos; siendo así las cosas, de estas clasificaciones concluyó el *A quo* que

tratándose de establecimientos públicos, por regla general son empleados públicos y por excepción trabajadores oficiales.

Luego, para determinar si el señor Alvio Babilonia fue o no un trabajador oficial, se debe establecer qué labores eran las que desempeñada y si éstas eran propias de construcción y mantenimiento de una obra pública, como bien lo establece el art. 5 del decreto 3135 y es ahí donde está la orfandad probatoria, pues, no es mirar solamente documentos, la parte formal, sino la deducción de las labores desempeñadas por el demandante, así las cosas en el caso en estudio no se logró demostrar que las actividades son de construcción y mantenimiento de obra pública, esto en consideración a lo que ha dicho la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, donde ha explicado que su condición de trabajador no se determina por un documento, sino por las actividades que desarrolla, así lo ha dicho en muchas sentencias como en SL821/2021, SL35014/2020, entre otras.

No pudiéndose concluir que las labores del demandante son de construcción y mantenimiento de obra pública, porque en la prueba documental solo aparece que es operador de bomba, pero no especifica y no se pudo establecer que es lo que realmente hacía el actor, sus funciones; pues este manifestó que él era el que arreglaba la tubería, repartía los recibos, el corte o reinstalación del servicio, pero él no puede crear su propia prueba.

Amén, se itera, el mismo contrato en si no dice nada, en el certificado se determina que es operador de bomba 1, de enero de 1992 hasta octubre de 2019, lo que tampoco determina las funciones, porque además el actor está diciendo unas funciones diferentes, por lo que consideró el despacho no existir prueba de las funciones desarrolladas, así tampoco existió otra prueba testimonial que dijera cuáles eran las actividades y corroborara lo dicho por el demandante, pues el juzgado no puede inferirlas, por lo anterior no saldrá avante la pretensión de la declaración de la relación laboral y el pago de los aportes que se están reclamando.

La misma suerte correría la declaratoria de ineficacia y traslado del régimen porque tampoco hay pruebas de que el señor Alvio estuviera vinculado al régimen de prima media con prestación definida, antes de la época que señala, a pesar del esfuerzo que el despacho hizo en solicitar a la empresa demandada y a Colpensiones que aportaran el respectivo documento donde constara la afiliación, se observó que el documento no fue claro, de este se advierte que no aparece afiliado y da unos números patronales que no se identifica con ellos; incumpléndose así con la carga de demostrar que estuvo afiliado en Colpensiones o a una caja municipal, departamental, o se demostró que hizo un traslado de régimen, porque el actor estuvo a filiado a los fondos desde 2001 y desde 2002, venía laborando con una entidad pública, pero tampoco se demostró que estaba afiliado a alguno de los fondos o entidades antes mencionadas, teniéndose, entonces, que tuvo como afiliación inicial la realizada con Colfondos.

Señaló el decisor de primera instancia que la Corte ha sido clara al establecer que muy a pesar de que no se le hayan dado las informaciones necesarias, no tendría razón de ser porque la esencia de la ineficacia es devolver las cosas a su estado anterior, entonces el señor Alvio quedaría en un limbo, sin ningún tipo de afiliación.

Advierte, no estarse diciendo que el accionante no tenga derecho al pago de los respectivos aportes en el tiempo en que laboró, porque la relación laboral está

determinada, solo que reitera, no se probó que ostentara la calidad de trabajador oficial, pero la demandada deberá expedir los respectivos pagos o el respectivo CETIL donde se compromete el Municipio a aportar o pagar los aportes a los que tiene derecho por el tiempo en que laboró para la entidad y que deberán ser pagados, pero en el presente asunto al no existir prueba que es un trabajador oficial no se puede declarar ello.

Por último, hizo hincapié en que aunque el demandante haya aportado unos documentos donde se observa que en el periodo que trabajaba para EMPOCOR S.A. los aportes a pensión se hacían ante el ISS, al buscarse aclarar, y revisado el expediente administrativo que aportó Colpensiones, se advierte que no existió afiliación y mucho menos aportes a pensión, luego al solicitar a EMPOCOR S.A., en liquidación y nuevamente a Colpensiones, reiteraron estas entidades que no encontraron pruebas de aportes realizados al ISS, entonces hubo el trabajo pero no hubo afiliación en el ISS, por lo que estamos frente una afiliación inicial ante Colfondos.

III. RECURSO DE APELACIÓN.

El apoderado de la parte demandante, presentó recurso de apelación en contra del fallo de primera instancia, sustentando lo siguiente:

En cuanto a que no se tuvo en cuenta la afiliación que hizo EMPOCOR del actor en el ISS, alega que si se pudo probar, teniendo en cuenta, que más allá de que si Colpensiones buscó en su base de datos si la persona existía o no, su representado lo acreditó con el formato cetil, que es el formato congruente y especial para probar este tipo de relaciones legales y laborales, que si bien en la búsqueda que hace EMPOCOR sobre las cotizaciones realizadas, el mismo hace ilustración de 5 números patronales, los cuales dan referencia de que sus trabajadores en ese momento fueron afiliados al ISS, tanto como ellos mismos lo acreditan con su formato CETIL, que de una u otra manera lo va hacer cancelarle ese bono pensional al fondo de pensiones en el cual se encuentra vinculado el demandante.

Advierte no haber lugar a negar la nulidad de traslado, porque, en efecto, fue un traslado del RPM al RAIS; indica que Colpensiones normalmente le impone la carga de probar a la persona si acreditó las cotizaciones o no, porque ellos no van a desfavorecerse como entidad al decir que certifican esos tiempos cotizados, que al haberse probado por el ente territorial, no tendría esta carga administrativa que reposar en su cliente, ya que si se está probado, tendría que la empresa demandada pagar esos tiempos, porque para eso se acreditan, para que en este caso sirvan como un sustento o base pensional.

Solicita que se revoque la sentencia por completo porque también se pudo demostrar las funciones y la contratación del demandante, pues a diferencia de lo planteado por el *A quo*, es un trabajador oficial, teniendo en cuenta que sus funciones son de un trabajador de pico y pala, tal como se pudo evidenciar y él mismo manifestó, las que sirven para el sostenimiento de la obra desarrollada, aunque la empresa demandada, sea una entidad perteneciente al Estado, en este caso representada por el Municipio de Valencia, la cual fue suprimida por el acta que se aportó en el expediente, por lo que tendría que tenerse al accionante como un trabajador oficial y no como un empleado público.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la parte demandante, presentó alegatos reiterando lo expuesto en su recurso de alzada y solicitando se revoque en su totalidad la sentencia opugnada y, en su lugar, se le dé prosperidad a las pretensiones esbozadas en la demanda.

La apoderada de COLPENSIONES, alegó conclusivamente, solicitando la confirmación del fallo confutado, en razón a que la elección inicial de afiliación del actor al Sistema General de Pensiones, lo fue en el RAIS administrado por COLFONDOS S.A.

V. CONSIDERACIONES

1. 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 previsto 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.

Problema Jurídico

2. El problema jurídico en esta instancia se circunscribe a determinar: **i)** si se logra probar la calidad de trabajador oficial del demandante, en caso afirmativo establecer, **ii)** si hay lugar al pago de las pretensiones reclamadas por él, **iii)** si hay lugar a la declaratoria de ineficacia de su afiliación en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, administrado por COLFONDOS S.A., **iv)** De salir avante lo anterior, se analizarán las consecuencias de esa ineficacia y, **v)** la prescripción.

3. La calidad de trabajador oficial del actor

Sea lo primero puntualizar, que no fue objeto de recurso por el extremo demandante, que la empresa accionada es un establecimiento público, tal y como lo dilucidó el *A quo*, y que en virtud de ello y conforme al art. 5 del Decreto 3135 de 1968, las personas que prestan sus servicios en establecimientos públicos son empleados públicos y excepcionalmente los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.

Ahora bien, para determinar si el actor cumplía funciones de construcción y sostenimiento de obras públicas, impele determinar la realidad fáctica de la actividad desarrollada por el demandante, pues no basta con que se enuncie el cargo en el que estuvo nombrado para llegar a tal conclusión y, así lo ha dicho la H. Corte Suprema de Justicia en reiteradas ocasiones, más recientemente en la sentencia **SL369 de 2023**, en la que señaló:

“Así las cosas y como bien lo concluyó el *ad quem*, es indispensable en casos como el que nos ocupa determinar si la actividad desarrollada por el actor corresponde a la de

trabajador oficial o no, puesto que no basta con tan solo acreditar que se encuentre vinculado a una determinada dependencia, como lo era la secretaría de obras públicas o infraestructura del ente municipal, sino que es con fundamento en la realidad fáctica que debe examinarse si realmente la naturaleza de la labor realizada es de sostenimiento y construcción de obra pública, lo cual no está demostrado en el asunto bajo estudio.

Refuerza lo anterior lo adocinado por la Corte en sentencia CSJ SL 10 ag. 2010, rad. 36650, reiterada en decisión CSJ SL4063-2018, que, en un asunto análogo de un conductor con nombramiento por un ente territorial en una de sus Secretarías no se consideró como trabajador oficial, por no haber logrado demostrar el cumplimiento de las funciones propias de esta clase de servidores relacionadas con el sostenimiento y construcción de una obra pública, en la que se puntualizó:

Efectivamente, a folios 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 95, 120, 121, obran sendas certificaciones suscritas por el auxiliar de personal y el jefe de personal unas, y otras, por un profesional especializado de talento humano, que dan cuenta en forma uniforme que el actor laboró como "conductor de la Secretaría de OO.PP. Municipales" a partir del 1º de noviembre de 1982. Adicionalmente, a folio 114, reposa copia del Decreto del 27 de octubre de 1982 expedido por la Alcaldía Especial de Neiva, el que en su artículo tercero reza: "A partir del primero (1) de noviembre del presente año, nómbrase al señor ALFONSO VEGA VANEGAS, en el cargo de CONDUCTOR del vehículo de la Alcaldía Especial de Neiva, Clase II – Categoría 4 B..." (lo subrayado no hace parte del texto).

Si bien, de lo examinado se puede concluir que el actor laboró como conductor a partir del 1 de noviembre de 1982, no por ello es posible inferir que durante el lapso en discordia (1 de noviembre de 1982 y el último de agosto de 1983), el actor hubiera ostentado el cargo de trabajador oficial. Esta Sala de la Corte, en múltiples procesos con características similares, ha precisado que la sola denominación del cargo no es determinante para concluir que sus labores estuvieron relacionadas con la construcción y sostenimiento de obras públicas, por lo que dicha circunstancia no permite concluir la calidad de un servidor estatal, si como en el presente caso, no se demuestran fehacientemente tales actividades, la simple alusión de que fue "conductor de la Secretaría de Obras Públicas" del municipio no es suficiente ni determinante para darle el carácter de trabajador oficial. Sentencias de 31 de julio de 2007 Rad. 29967, 12 y 19 de febrero de 2008 Radicados 31495 y 31654 y 25 de agosto de 2009 Rad. 36041, entre otras. (Subraya la Sala).

En esa misma línea, importa recordar que la clasificación de los servidores públicos es de consagración y reserva legal, por ende, tales calidades no se demuestran con lo que se mencione o se estipule por las partes en el texto de un contrato de trabajo que se hubiera suscrito en desarrollo de la autonomía contractual, pues su definición corresponde a la ley..."

Así las cosas, al adentrarnos al material probatorio allegado al plenario, desde ya se advierte que no se logró probar qué funciones desempeñaba el actor, pues si bien dentro de la prueba documental arrimada se encuentra contrato de trabajo, el cual ha de indicar la Sala no es totalmente legible, empero, se logra extraer que fue suscrito por el demandante y el alcalde de Valencia, como miembro de la Junta Directiva de EMPOVALCO E.S.P.; que el oficio que desempeñaría el trabajador es el de plomero y fue firmado el día 3 de enero de 1992, certificación expedida el 31 de octubre de 2019, por el gerente de las Empresas Varias Municipales de Valencia "EMPOVALCO E.S.P., donde se determina que el actor laboró en dicha entidad como operador de bomba desde el 01 de enero de 1992 hasta el 31 de octubre de 2019 y acta de posesión en el cargo de plomero en propiedad, del 17 de marzo de 1993 en EMPOVALCO, lo cierto es que en ninguno de dichos documentos se determina en qué consistían las funciones ejercitadas por el precursor.

Y, el único conocimiento con que cuenta la Sala de tal situación, se dio por lo dicho por el señor Babilonia en su interrogatorio de parte, quien indicó que cumplía funciones de fontanero, tales como las de arreglo de tuberías, repartir la facturación,

suspender y reactivar los servicios y a veces lavado de los tanques que distribuyen el agua, sin embargo, no puede el mismo accionante construir su propia prueba, sin existir ningún otro elemento probatorio que acompañe su dicho, pues, se itera, de los documentos anexos al expediente, no se advierte que en ninguno de ellos se haya, por lo menos mencionado las funciones que ejercía, ya que solo se limitan a determinar el cargo para el cual fue contratado o nombrado, y tampoco hubo practica de testimonios.

Sobre la tóica el Alto Tribunal Laboral, en la sentencia antes trasuntada, dijo:

*"2.- De otra parte, si la Sala por holgura analizara la documental que aparece a folio 110 del cuaderno 1, que contiene la certificación emitida por el Municipio de Villavicencio y que la censura únicamente la enuncia como mal valorada sin desplegar argumentación alguna en la demostración, **lo cierto es que tampoco se avizora que el Tribunal hubiese efectuado una inferencia fáctica alejada de su contenido, pues la misma lo único que indica, como bien lo coligió el ad quem, son los extremos temporales de la relación laboral, los cargos en los cuales fue nombrado el accionante y la dependencia a la cual pertenecía, en momento alguno describe las funciones por él desempeñadas y que hubiesen correspondido a construcción y sostenimiento de obra pública, que es lo esencial para demostrar la calidad de trabajador oficial, como se recordó anteriormente al citar la línea de pensamiento de la Corte.**"*
[Subrayas y negrillas nuestras].

Así las cosas y por lo antes dicho, al no encontrarse probadas las funciones o actividades realizadas por el demandante durante la relación laboral perseguida, se confirmará la sentencia de primera instancia por cuanto no logró acreditar la calidad de trabajador oficial y, por ende, no se realizará estudio frente a las condenas deprecadas referentes al contrato de trabajo solicitado.

4) Improcedencia de la declaratoria de ineficacia del traslado al RAIS

En el caso que hoy nos ocupa, el demandante solicita la ineficacia del traslado del RPM al RAIS y, en consecuencia, que COLFONDOS S.A., traslade sus aportes a pensión y demás emolumentos a COLPENSIONES y que ésta sea condenada a recibirlo como afiliado.

Ahora bien, de acuerdo a las pruebas obrantes en el plenario, se avizora que el demandante a través de memorial, aporta documento CETIL N° 202202812008342000530001, en donde figura como entidad certificadora la EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE CÓRDOBA- EMPOCOR S.A., en el que se advierte que el actor estuvo afiliado al Régimen de Prima Media ISS/COLPENSIONES, desde el 12 de junio de 1986 hasta el 23 de octubre de 1991.

Sin embargo, se encuentra que el Juez de primera instancia, en razón a que dichos hechos no fueron expuestos en el libelo inicial y fueron aportados solo con posterioridad a su presentación, en dos ocasiones requirió a EMPOCOR S.A. y a COLPENSIONES, el 25 de marzo de 2022 y el 20 de abril de 2022, para que, la primera de ellas *"presente al despacho formato de afiliación y pagos de aportes a pensión que se hicieran al ISS por su trabajador Alvio Antonio Babilonia Pastrana, así mismo certifique las funciones que este desempeñaba y las fechas de ingreso y terminación del servicio"*, y a COLPENSIONES, para que: *"revise su base de datos a fin que certifiquen si existen pago de aportes a pensión que realizara la EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE*

CORDOBA - EMPOCOR S.A a favor del señor Alvio Babilonia Pastrana para el periodo del 12 de junio de 1986 hasta 23 de octubre de 1991"

Requerimiento al cual contestó en una primera oportunidad EMPOCOR S.A., aportando nombramiento del señor Babilonia Pastrana, en el cargo de Plomero I, en EMPOCOR S.A., del 12 de junio de 1986; acta de posesión como plomero I, de fecha 16 de junio de 1986 del actor ante el jefe del departamento administrativo de EMPOCOR S.A.; contrato de trabajo a término indefinido suscrito por el demandante y EMPOCOR S.A., en el cargo de Plomero I del 16 de junio de 1986, Resolución número 368 del 23 de octubre de 1991, donde se da por terminado el contrato de trabajo suscrito entre el actor y EMPOCOR S.A.

Así mismo, en razón del segundo requerimiento realizado, EMPOCOR S.A. en liquidación, allegó memorial en los siguientes términos:

ANIBAL GALVAN LLORENTE, en calidad de Gerente de EMPOCOR S.A en liquidación, en cumplimiento de las funciones establecidas en el manual de funciones y competencias, me permito manifestarle lo siguiente:

En cumplimiento a lo ordenado por su despacho mediante oficio de fecha 1 de abril de 2022 se anexo la documentación encontrada en el archivo de la empresa Empocor s.a en liquidación acerca del señor Alvio Antonio Babilonia Pastrana.

Que mediante auto de fecha 20 de abril de 2022 y recibido en este despacho por correo electrónico el día 21 de abril de 2022, ante el requerimiento para presentar el formato de afiliación y pagos de aporte a pensión que se hicieron al ISS con respecto al trabajador Alvio Babilonia Pastrana, esta no fue enviada debido a que no reposa información o documentación que soporte dicha solicitud, por ello no fue aportada en su momento.

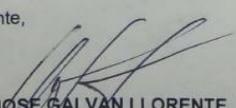
Es de anotar que todos los funcionarios de la empresa EMPOCOR s.a en Liquidación en ese momento se encontraban afiliados al antiguo Instituto de Seguro Social ISS hoy en día Colpensiones, de lo cual hemos encontrado en los archivos de la empresa los siguientes números patronales:

1. 22045200003.
2. 22045200008.
3. 22025200008.
4. 22015200001

Con los cuales se podría solicitar a Colpensiones la información o documentación requerida.

En aras a lo ordenado damos respuesta a la solicitud enviada por su despacho la cual de manera oficiosa nos fue presentada.

Atentamente,


ANIBAL JOSE GALVAN LLORENTE
Gerente/Liquidador EMPOCOR
Celular: 3126396087

Dirección de Correspondencia: Oficina Asesora jurídica. Gobernación de Córdoba
Palacio de Naín, Calle 27 No. 3-28 Piso 3

De otro lado, COLPENSIONES, contestó allegando certificación de fecha 20 de abril de 2022, en el que señala "*...nos permitimos informar que conforme a lo requerido se procedió a validar las bases de datos y los archivos microfilmados heredados por el extinto Instituto de Seguros Sociales - ISS y no se encontró información de aportes ni novedades laborales hechas en ningún tiempo por el aportante EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE CORDOBA - EMPOCOR S.A, o por cualquier otro empleador, en favor del ciudadano ALVIO ANTONIO BABILONIA PASTRANA identificado con cédula de ciudadanía 10.899.498"*.

De otro lado, COLFONDOS S.A., allegó certificado de afiliación del señor ALVIO ANTONIO BABILONIA PASTRANA, en el que se advierte como fecha de suscripción el 01 de julio de 2001 y en donde se marca que la vinculación es inicial, así mismo, aportó historial de vinculación emitido por ASOFONDOS, donde se observa como vinculación inicial la realizada a COLFONDOS en la fecha antes mencionada.

En ese orden de ideas y conforme a las probanzas documentales allegadas al plenario, no puede advertir la Sala la existencia de una afiliación inicial al régimen de prima media por parte del accionante, porque si bien se encuentra formato CETIL

emitido por EMPOCOR S.A., también dicha entidad es clara en indicar que en su poder no reposa información o documentación que soporte la afiliación y los pagos de aportes a pensión realizados al ISS con respecto al actor, máxime que COLPENSIONES certifica la no existencia de afiliación alguna a nombre del demandante al RPM, administrado por ella, lo que también encuentra asidero en el historial de vinculaciones emitido por ASOFONDOS.

Siendo así y al encontrarse probado que la primera afiliación del impulsor lo fue en el RAIS, a través de COLFONDOS S.A., con fecha de efectividad el 01 de julio de 2001, lo que se corrobora también con el formato de afiliación aportado por dicho fondo de pensiones, no nos encontramos frente a la declaratoria de ineficacia de traslado de régimen, sino a la ineficacia de la afiliación inicial del demandante en el RAIS, por lo que se procederá a su estudio.

En consecuencia, es pertinente reiterar la Jurisprudencia citada por el *A quo*, sentencia SL1806-2022¹, en donde dispuso:

"Así las cosas, si la demandante nunca formó parte del Régimen de Prima Media con Prestación Definida, como está acreditado y no se discute, eliminar la afiliación al RAIS no puede generar el efecto anhelado por la censura, pues no existe ningún vínculo jurídico previo con administradora pensional alguna, ni siquiera anterior a la existencia del sistema pensional vigente, para obligarla a recibirla como afiliada, así como a recibir sus cotizaciones hechas ante Protección y Porvenir ni reconocer, eventualmente, las prestaciones propias del sistema (CSJ SL1688-2019 y CSJ SL3464-2019)."

Igualmente, es menester traer a cuento las sentencias STP13072-2022, STC1996-2022, STL3634-2021, STL10357-2020, entre otras, en donde el Alto Tribunal ha advertido la razonabilidad de las decisiones en donde se negó el traslado de régimen, cuando se evidencia que lo que realmente existió fue una primera afiliación al régimen de ahorro individual.

De igual guisa, debe anotarse que si bien se puede advertir que el actor estuvo vinculado a las empresas Públicas EMPOCOR S.A. y EMPOVALCO E.S.P., lo cierto es que no se encuentra probado que estas lo hayan afiliado al ISS/COLPENSIONES o alguna Caja de Previsión, para poder llegar la Sala a la determinación de que el señor Babilonia Pastrana, se encontró afiliado en una primera oportunidad al RPM, recordemos que tal y como lo advirtió el *A quo*, en un proceso de contornos similares, en sentencia SL2850 de 2021, la H. Sala de Casación laboral, tuvo que si bien en aquel caso, la Secretaria de Salud de Antioquia, era la encargada de pagar algunos periodos de cotizaciones, no podría por ello pregonarse que la entonces demandante había pertenecido al RPM, pues no había descuentos por pensión, ni vinculación a una Caja de Previsión del sector Público, así mismo, y no menos importante, también hemos de relieves que, si bien, pudo ser objeto de confusión para el actor, fue él mismo quien al absolver interrogatorio de parte, al ser preguntado por la apoderada judicial de Colpensiones, sobre en dónde fue su primera afiliación, respondió que lo fue en COLFONDOS, pues esa era la única opción y la empresa lo afilió.

En tal discurrir, no le queda otro camino a esta Colegiatura que confirmar la sentencia confutada, por cuanto no hay lugar a la ineficacia de afiliación o selección

¹ 31 de mayo de 2022, M.P. Dr. Omar de Jesús Restrepo Ochoa

inicial en el RAIS. Costas en esta Superioridad a cargo del actor y a favor de Colpensiones por haber replicado la alzada.

VI. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia dictada el 25 de abril de 2022, por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, promovido por **ALVIO ANTONIO BABILONIA PASTRANA** contra **EMPRESAS VARIAS MUNICIPALES DE VALENCIA, CORDOBA – EMPOVALCO E.S.P., COLFONDOS S.A. y COLPENSIONES**.

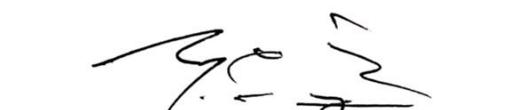
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante y a favor de Colpensiones. Las agencias en derecho se tasan en 1 SMLMV.

QUINTO: Oportunamente, regrese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



PABLO JOSÉ ALVÁREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO
Magistrado

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado ponente**

EXPEDIENTE N° 23-001-31-05-004-2020-00014-01 Folio 171 -2022

Aprobado por Acta N. 047

Montería, nueve (09) de mayo del año dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala en aplicación de la ley 2213 de 2022, a resolver el grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de la parte demandante, contra la sentencia dictada el 05 de mayo de 2022, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Montería, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, promovido por **GABRIEL GUSTAVO GONZÁLEZ GRACIA y ELÍAS FERNANDO LÓPEZ LÓPEZ** contra la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP**, sustituido por **FONECA –FIDUPREVISORA S.A.**

I. ANTECEDENTES

1. Apoderados, los señores **GABRIEL GUSTAVO GONZÁLEZ GRACIA** y **ELÍAS FERNANDO LÓPEZ LÓPEZ**, demandaron a la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP**, hoy sustituido por **FONECA –FIDUPREVISORA S.A.**, con el fin de que se declare que son titulares de una pensión de jubilación por parte de la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P.**

Además, piden que se declare que tienen derecho a que les sean reconocidos 15 días adicionales a la mesada adicional de junio, que se deben pagar conjuntamente con los 30 días que ya vienen siendo reconocidos en la mesada adicional de junio, bien sea, cancelada por la demandada en la pensión de jubilación o por la Administradora de Pensiones en su pensión de vejez, 15 días adicionales contemplados en el artículo 6, auxilios y primas, párrafo 7, de la convención colectiva de trabajo 1969 - 1971.

Al mismo tiempo, solicitan se declare que tienen derecho, desde el reconocimiento de su pensión de jubilación, al pago de 15 días adicionales a la mesada adicional de diciembre, que se debe pagar conjuntamente con los 30 días que ya vienen siendo reconocidos en la mesada adicional de diciembre, bien sea, cancelada por la demandada en la pensión de jubilación o por la Administradora de Pensiones en su pensión de vejez, 15 días adicionales contemplados en el artículo 6, auxilios y primas, párrafo 7, de la convención colectiva de trabajo 1969 - 1971.

En consecuencia, pretenden que se ordene a la demandada a pagar, desde el reconocimiento de su pensión de jubilación, 15 días adicionales a la mesada adicional de junio, que ya viene siendo reconocida y cancelada por la demandada en la pensión de jubilación o por la Administradora Colombiana de Pensiones, en su pensión de vejez.

De igual manera, deprecian que se ordene a la demandada a pagar, desde el reconocimiento de su pensión de jubilación, 15 días adicionales a la mesada adicional de diciembre, que ya viene siendo reconocida y cancelada por la demandada en la pensión de jubilación o por la Administradora Colombiana de Pensiones, en su pensión de vejez.

También, piden que se ordene a la demandada a que pague los reajustes legales de los 15 días que se debe pagar conjuntamente con las mesadas adicionales de junio y diciembre.

Solicita se ordene el pago de los intereses moratorios de cada uno de los 15 días adicionales dejados de pagar, así como la indexación de los mismos.

Por último, persiguen el pago de las costas del proceso y se falle bajo los principios ultra y extra petita.

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

- Manifiestan los demandantes que prestaron sus servicios a la empresa ELECTRIFICADORA DE CÓRDOBA S.A. E.S.P., hoy ELECTRÍFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P., quien les reconoció una pensión legal de jubilación.

- Indican que existió una sustitución patronal entre la extinta ELECTRIFICADORA DE CÓRDOBA S.A. E.S.P. y la ELECTRIFICADORA DE LA COSTA S.A. E.S.P. y de esta última con la hoy intervenida ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P.

- Expresan que ELECTRÍFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P., le reconoce a sus trabajadores 30 días en las primas de junio y 30 días en las primas de diciembre, pagándoles conjuntamente 15 días adicionales de prima extralegal del salario básico, conforme a lo establecido en la convención colectiva de trabajo del año 1969 -1971, en su artículo 6, auxilios y primas, párrafo 7. Y, también, a ellos les era pagado durante el tiempo que estuvieron laborando.

- Sostienen que al momento de serles reconocida la pensión legal de jubilación, solo se les reconoce 30 días de mesadas adicionales de junio y diciembre, conforme a la convención colectiva de trabajo 1981 – 1983.

- Indican que en la convención colectiva de trabajo, la demandada se comprometió a hacer extensiva los beneficios de las primas legales y extralegales semestrales de servicio para los trabajadores jubilados por la empresa, en la convención colectiva de trabajo de 1977 – 1979, en su artículo

9º, y en su recopilación de la convención colectiva de trabajo desde 1965 – 1999, artículo 49º.

- Expresan que la demandada, al momento de reconocer la pensión de jubilación, dejó de reconocer y pagar los 15 días adicionales que se deben pagar conjuntamente en las mesadas adicionales de junio y diciembre, establecidos en la convención colectiva de trabajo del año 1969 – 1971, en su artículo 6º parágrafo 7, y pasó a cancelar solo 30 días.

- Argumentan que en la convención colectiva de trabajo del año 1969 – 1971, en su artículo 6º, se dejó establecido que la empresa pagaría a sus trabajadores conjuntamente con las primas semestrales de servicio, una prima extralegal equivalente a 15 días de salario básico, y tendrían derecho a ella quienes hubieren trabajado todo el respectivo semestre y proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubiese servido por lo menos 3 meses del respectivo semestre.

- Sostienen que Colpensiones les reconoció pensión de vejez, quedando compartida con la demandada, quien asumió el valor mayor o la diferencia pensional.

- Agregan que, el artículo 6º, auxilio y primas, parágrafo 7º, de la convención colectiva de trabajo del año 1969 – 1971, aún se encuentra vigente, toda vez que no ha sido modificado, a tal punto que la demandada paga a sus trabajadores los 15 días adicionales de manera conjunta a las primas.

- Aseguran que la convención colectiva de trabajo establece que las cláusulas preexistentes en las convenciones, laudos, pactos y reglamentos internos que no sean modificados favorablemente a los trabajadores por parte de las nuevas convenciones colectivas continúen vigentes.

- Afirman que la prima extralegal equivalente a 15 días, reconocida convencionalmente por la demandada, es un mayor valor y una diferencia pensional que la demandada debe asumir.

- **Trámite y contestación**

3. Admitida la demanda y notificada en legal forma a la parte demandada, ésta se opuso a todas y cada una de las pretensiones, argumentando que ya con anterioridad el Tribunal y la Corte Suprema de Justicia se han pronunciado frente al tema planteado por el extremo demandante, en el que se despacha desfavorablemente estas pretensiones, pues lo que buscan los actores es que adicional a las mesadas adicionales que actualmente reciben en su condición de jubilados, se les otorgue una prima extralegal de carácter convencional, las cuales, según lo dicho por la Corte son equivalentes.

Propuso como excepciones de fondo las de *“respeto al precedente judicial, prescripción, ineficacia de la convención colectiva, inaplicabilidad de la convención colectiva 1969 – 1971, inexistencia de la sustitución patronal, inexistencia del derecho, inaplicabilidad de los intereses moratorios previstos en la ley 100 de 1993”*.

4. Efectuada la audiencia de Conciliación, Decisión de Excepciones Previas, Saneamiento, Fijación del Litigio y Decreto de pruebas y tramitado el proceso en legal forma, se dictó sentencia.

II. FALLO CONSULTADO

Mediante proveído adiado 05 de mayo de 2022, el Juez Cuarto Laboral del Circuito de Montería, declaró probada la excepción de inexistencia del derecho, propuesta por la parte accionada.

Como consecuencia de lo anterior, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones del genitor. Se impuso condena en costas a cargo del extremo demandante, como agencias en derecho la suma de \$1.000.000 para cada uno de los actores.

Como fundamentos de su decisión, inicialmente señaló que no está en discusión que los demandantes ostentan la calidad de pensionados por

jubilación por parte de la demandada, aunado a que reposa prueba de las resoluciones que reconocen las mismas.

Asimismo, relativo a la responsabilidad de Electricaribe, frente a los pasivos de Electrocordoba S.A y Electrocosta S.A, señaló que, con el certificado de existencia y representación de Electricaribe, se evidencia que ésta se fusionó con Electrocosta y que la actividad de ambas era el de suministro de energía, y con el mismo objeto social; no obstante, esta responsabilidad de Electrocosta S.A, se extendió hasta la hoy Electricaribe S.A, pues, tanto el certificado de existencia y representación, como la Escritura 3049, dan fe que ésta se unió con Electricaribe S.A, asumiendo, conforme al artículo 172 del Código de Comercio, la nueva compañía las obligaciones de la sociedad disuelta al formalizarse el acuerdo de fusión, por tanto, señala que no hay duda frente a la vocación que tendría Electricaribe S.A, por las prestaciones que aquí se reclaman.

En cuanto a la causación de la prima extralegal correspondiente a 15 días adicionales a la mesada de junio y diciembre de la pensión de jubilación, trajo a colación el parágrafo 7 del artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo de 1969 – 1971, celebrado entre la Electrificadora de Córdoba S.A, y sus trabajadores, el cual reza lo siguiente:

“La empresa pagará a sus trabajadores conjuntamente con la prima semestral de servicios, una prima extralegal equivalente a 15 días de salario básico y tendrán derecho a ella, todos los que hubiesen trabajado todo el respectivo semestre o proporcional al tiempo trabajado, siempre que hubiesen servido por lo menos 3 meses del respectivo semestre”.

Asimismo, citó el artículo 9º de la misma convención colectiva de 1977, en la que se dijo,

“A partir de la vigencia de la presente convención, la Electrificadora de Córdoba S.A, se compromete a hacer extensiva los beneficios de las primas legales y extralegales semestrales de servicio para aquellos trabajadores jubilados por la empresa, la prima de navidad que viene recibiendo los jubilados de acuerdo a la ley 4º de 1976, no será cancelada en caso que la prima legal y extralegal de servicios sea mayor, pero en el caso contrario se reconocerá en el mes de diciembre la prima de navidad”.

Adicionalmente, trae el artículo 49 de la convención colectiva 1965 – 1999, el cual señala,

“Prima para los jubilados. A partir de la vigencia de la presente convención, la Electrificadora de Córdoba SA ESP, se compromete a hacer extensivo los beneficios de primas legales y extralegales semestrales de servicios para los trabajadores jubilados por la empresa, la prima de navidad que vienen recibiendo los jubilados de acuerdo a la ley 4º de 1976, no les será cancelada en caso que la prima legal y extralegal de servicios sea mayor, pero en el caso contrario se les reconocerá en el mes de diciembre la prima de navidad”.

Sobre esta última norma, el *A quo* sostiene que la Sala de Casación Laboral de la Corte, ha llegado a la conclusión de que, si bien el artículo 49 de la CCT, hizo extensivo a los jubilados las primas semestrales de servicio, ellas tienen la misma finalidad o son equivalentes a las semanas adicionales previstas en los artículos 50 y 142 de la ley 100 de 1993; por tanto, no es procedente su pago simultaneo, pues la duplicidad de prestaciones para una misma contingencia, resulta contrario al principio de unidad y a los propósitos de la seguridad social, según las sentencias SL9656-2017, SL1954-2017 y SL716-2018.

Aunado a ello, expresa que la jurisprudencia ha decantado que el beneficio hoy reclamado, en realidad no es una prima extralegal de servicio, y por tanto, no sería una prestación extensiva a los jubilados, ya que el mentado artículo 49 de la convención 1965 – 1999, como quedó señalado, únicamente extiende a los pensionados las primas de servicio de navidad, legal o extralegal.

En conclusión, estimó la primera instancia que, tanto la posición de este Tribunal, como la de la Corte Suprema de Justicia, son unísonas frente a este tema, al establecer que las primas extralegales pactadas entre la extinta Electrificadora de Córdoba S.A, y Sintraelecól, son extensivas y aplicables a los pensionados por jubilación de dicha empresa, pero, aclarando, que son equivalentes a las mesadas adicionales reguladas en la ley 100 de 1993. En tal sentido, indicó que las primas extralegales que reclaman los hoy demandantes equivalen a las mesadas adicionales que prevé la ley 100 de 1993, en su artículo 50 y 142; por consiguiente, tales pedimentos no son llamados a prosperar, máxime que si se accediera a ello se configuraría un doble pago, lo que generaría un enriquecimiento sin causa a favor de los reclamantes.

III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En esta oportunidad, solo la parte convocada presentó alegatos conclusivos, reluciendo los mismos argumentos expuestos al contestar la demanda, reiterando que la problemática planteada, fue conocida en su momento por la Sala Civil, Familia, Laboral de este Tribunal, en los procesos promovidos por el señor HERNAN ALVIS y otros, radicado en el Juzgado segundo laboral y DORA VILLADIEGO DIAZ y otros, radicado en el Juzgado Primero Laboral de esta ciudad, donde se pretendía por parte de los accionantes, que se ordenara igualmente el pago de las primas de servicio extralegales a los jubilados. No obstante, tanto este Tribunal como la Sala de Casación Laboral de la Corte, despacharon desfavorablemente lo pretendido.

IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Previo a iniciar el estudio que nos convoca, se hace necesario aclarar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 del CPT y de la SS, corresponderá a esta Sala desatar el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia a favor de la parte demandante, por haberle sido ésta adversa en su totalidad.

Problema Jurídico

2. De conformidad con los argumentos esbozados por las partes, el núcleo central de la contienda se ciñe a determinar **(i)** si los demandantes, en su condición de pensionados, tienen derecho al beneficio convencional establecido en el párrafo 7 del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo 1966 – 1971, suscrito por la ELECTRIFICADORA DE CÓRDOBA S.A. y sus trabajadores. De ser así, **(ii)** establecer las respectivas diferencias y retroactivos pensionales, y si hay lugar a condenar al pago de intereses moratorios e indexación.

- **Supuestos facticos que no son objeto de discusión**

3. Al interior del proceso no es objeto de cuestionamiento el hecho que los demandantes ostentan la calidad de pensionados por jubilación por parte de la demandada.

- **Análisis del caso concreto**

4. Para resolver el problema jurídico planteado, es menester señalar que el beneficio convencional solicitado por los demandantes, es el consagrado en el parágrafo 7 del artículo 6 del CCT 1966 – 1971, que es del siguiente tenor:

“La empresa pagará a sus trabajadores, conjuntamente con la prima semestral de servicio, una prima extralegal equivalente a quince (15) días de salario básico y tendrá derecho a ella los que hubieren trabajado todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos tres meses del respectivo semestre”.

Adicionalmente, indica el gestor judicial de los accionantes que el beneficio convencional antes señalado, es extensivo a los pensionados, por virtud del artículo 49 de la CCT 1965 – 1999, celebrada entre la ELECTRIFICADORA DE CÓRDOBA S.A. ESP y la organización sindical SINTRAELECOL, el cual señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 49o. PRIMA PARA LOS JUBILADOS
A partir de la vigencia de la presente Convención, La ELECTRIFICADORA DE CORDOBA S.A.-E.S.P., se compromete hacer extensivo los beneficios de las primas legales y extralegales, semestrales de servicios para los trabajadores jubilados por la empresa la prima de Navidad que vienen recibiendo los jubilados de acuerdo a la ley cuarta de 1976, no le serán canceladas en caso que la prima legal y extralegal de servicios sea mayor pero en el caso contrario se reconocerá en el mes de diciembre la prima de Navidad”. (Art. 9 Convención. 1977- 1979)” (Sic).”

Acorde a lo precedente, obsérvese que la anterior estipulación convencional citada, extiende a los pensionados únicamente las primas semestrales de servicios y de navidad, sean legales o extralegales y, además, fluye de la misma, la finalidad de no ser acumulativa o concurrente con otra prestación de igual finalidad, porque explícitamente prohíbe dicha acumulación con la prima legal de navidad prevista en la Ley 4ª de 1976, disponiendo que se pagará la que sea de mayor valor.

Para esta Colegiatura, no hay lugar a reconocerle a los demandantes el referido beneficio convencional, sea que éste se considere o no como una prima extralegal de servicios.

Adicionalmente, si se considerase que es una prima extralegal de servicios, ya la Honorable Sala de Casación Laboral, ha tenido la oportunidad de ocuparse de la interpretación del referido artículo 49 de la CCT 1965 – 1999, celebrada entre la ELECTRIFICADORA DE CÓRDOBA S.A. ESP y la organización sindical SINTRAELECOL, y ha llegado a la conclusión que, si bien hizo extensivo a los jubilados las primas semestrales de servicios, éstas tienen la misma finalidad o son equivalentes a las mesadas adicionales que aparecieron con la Ley 100 de 1993, de manera que no es procedente su pago simultáneo, por cuanto la duplicidad de prestaciones para una misma contingencia resulta contraria al *principio de unidad* y a los propósitos de la seguridad social (**Vid. Sentencias SL9652-2017, SL19640-2017 y SL716-2018**).

Y, de considerarse que el beneficio en comentario no es una prima extralegal de servicios, la consecuente conclusión es que, entonces, no sería una prestación extensiva a los jubilados, ya que el mentado artículo 49 de la CCT 1965 – 1999, como quedó señalado, únicamente extiende a los pensionados las primas de servicios y de navidad, legal o extralegales.

En últimas, el principio de favorabilidad invocado por el vocero judicial de los demandantes, no es de recibo, porque la interpretación que propone con la demanda y sus alegaciones, no tiene la firmeza o fuerza de ser aceptada, porque, como quedó expuesto, sea la naturaleza que se le dé al beneficio convencional pretendido, el mismo queda excluido bien por el entendimiento que ha dado la Honorable Corte Suprema de Justicia, en el sentido que habría duplicidad de pago de estimarse que dicho beneficio constituye una prima de servicios o de navidad; o bien por la clara intención y tenor literal del artículo 49 de la CCT 1965 – 1999, en caso de no considerarse que sea una prima de servicio o de navidad, dado que esa estipulación convencional únicamente extiende a los jubilados tales primas.

Así que, a pesar de proponer la parte actora una interpretación contrapuesta, ésta no es de carácter firme y fuertemente estructurada para la conclusión que persigue, y, en ese orden de ideas, no resulta de recibo acoger su hermenéutica a la luz del principio de favorabilidad, ya que hay lugar a éste frente a dos o más interpretaciones contrapuestas, cuando todas sean *«firmes y bien fundamentadas o estructuradas»* (**Vid. Sentencias SL2397-2021, SL2395-2021, SL1104-2021, SL5395-2018, SL18110-2016**).

9. Corolario de lo anterior, no le queda otro camino a esta Judicatura que confirmar la sentencia de primera instancia. No se impondrá condena en costas en esta instancia por haberse surtido el grado jurisdiccional de consulta.

V. DECISIÓN

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

FALLA

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia calendada 05 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Montería, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23 001 31 05 004 2020 00014 01, Folio 171 – 2022**, promovido por **GABRIEL GUSTAVO GONZÁLEZ GRACIA** y **ELÍAS FERNANDO LÓPEZ LÓPEZ** contra la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. ESP**, sustituido por **FONECA –FIDUPREVISORA S.A.**

SEGUNDO. Sin costas en esta instancia.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



PABLO JOSÉ ALVÁREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO
Magistrado

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado ponente

EXPEDIENTE N° 23 660 31 03 001 2021 00036 01 Folio 173 -2022
Aprobado por Acta N. 047

Montería, nueve (09) de mayo del año dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala en aplicación de la Ley 2213 de 2022, a resolver la apelación formulada por la parte demandada, contra la sentencia dictada el 27 de abril de 2022, por el Juzgado Civil del Circuito de Sahagún – Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, impulsado por **GEILIS MARÍA ALVAREZ OTERO** contra **FUNDACIÓN EDUCATIVA GIMNASIO NUEVO MILENIO**

I. ANTECEDENTES

Pretensiones principales

1. Apoderada, la señora Geilis María Álvarez Otero, demandó a la Fundación Educativa Gimnasio Nuevo Milenio, a fin de que se declare que entre ellas existió un contrato de trabajo durante los periodos 2018 y 2019, el que terminó por causa imputable al empleador y que debió ser extendido hasta la culminación de la licencia de maternidad a la que tuvo derecho.

Como consecuencia de la anterior declaración, pretende que se condene al extremo accionado a pagar las prestaciones sociales correspondientes a prima de servicios, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones,

"...derivadas del contrato suscrito en 2018 con un tiempo laborado de 10 meses, la suma de UN MILLÓN OCHOCIENTOS CUARENTA MIL SEISCIENTOS SESENTA Y DOS PUNTO SESENTA Y SIETE PESOS (\$1.840.662.67) M/Cte."

"...derivadas del contrato suscrito en 2019 con un tiempo laborado de 3 meses, y una sanción que cobija y proteja los salarios dejados de percibir durante los 7 meses restantes, la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS DIEZ PUNTO CUARENTA Y TRES PESOS (\$1.534.610.43) M/Cte."

"...derivadas de la prórroga del contrato suscrito en 2019 y que se ajusta hasta la efectiva finalización de la licencia de maternidad, la suma de TRESIENTOS SESENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PUNTO VEINTICUATRO PESOS (\$361.850.24) M/Cte."

Solicitó que se condene a la accionada a pagar los valores correspondientes al sistema general de salud y pensión, con relación a todo el tiempo en que se mantuvo y declare el vínculo; así como, la suma de \$5.383.803, correspondiente a los salarios adeudados durante el desarrollo de los contratos de 2018 y 2019.

De igual manera, pidió *"Que la empresa demandada debe pagar a mi mandante la sanción de(sic) moratoria contemplada en el art. 65 Del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, por no haberse cancelado, a la terminación Del contrato, los salarios y prestaciones debidos al trabajador. La presente condena debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago y que al momento de la presentación de la demanda asciende a la suma de SETENTA Y NUEVE MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS CONCO PUNTO DIESISIETE(sic) PESOS (69.496.505.17) M/te."*

"Que la empresa demandada debe pagar a mi mandante los intereses moratorios contemplados en el art. 65 Del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, por no haberse cancelado, a la terminación Del contrato, los salarios y prestaciones debidos al trabajador. La presente condena debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago y que al momento de la presentación de la demanda asciende a la suma de TRES MILLONES SETENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS SETENTA PUNTO VEINTICONCO PESOS (\$3.077.770.25,00 M/te"

Así mismo, solicitó que *"como consecuencia al despido injustificado, la entidad pague el valor de los salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido y hasta la terminación de la licencia de maternidad que por ley le corresponde y que asciende a la suma de OCHO MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO PESOS (\$8.695.218.00) M/C"*

Por último, pidió que *"como consecuencia del despido y la condición gestante de la ex trabajadora, la entidad pague el valor de la indemnización dispuesta en el numeral 3 del art. 239 del Cód. Sust. Del trabajo, que asciende a la suma de UN MILLÓN OCHOCIENTOS CUENTA MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS (\$1.850.296,00) M/C"*

2. Las pretensiones precedentes se fundamentan en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Manifiesta la actora que, en enero de 2018, entre ella y la Institución Educativa Gimnasio Nuevo Milenio, se suscribió un contrato de prestación de servicios, a través del cual se le vinculaba para desempeñar el cargo de docente en dicha entidad, hasta el mes de noviembre del mismo año.
- Indica que pese a haberlo solicitado, nunca le fue entregada copia del contrato antes mencionado.
- Explica que en dicho contrato se estableció salario variable y pagadero mensualmente, que dicho valor obedecía directamente de la liquidación del número de horas de clase que fueren asignadas por la coordinación académica y la rectoría durante el calendario académico correspondiente al año 2018.
- Cuenta que una vez finalizado el contrato no se le pagó ningún tipo de liquidación o prestaciones laborales adicionales a las que recibía como salario, y se le adeudaba el pago de los salarios correspondientes a los meses de septiembre, octubre y noviembre, por una suma aproximada de \$3.500.000.

- Aduce que, en el mes de enero de 2019, fue llamada nuevamente por la entidad para que asumiera el contrato correspondiente al año iniciado, por lo que el mismo mes comenzó sus labores como docente en dicha IE, sin que se le haya pagado los salarios adeudados del año 2018.
- Afirma que, en el año 2019, no firmó contrato, por lo que solo fueron reiteradas de manera verbal las mismas condiciones del contrato anterior.
- Señaló que, a causa de algunos malestares de salud, decidió hacerse una prueba de embarazo, de la cual le entregaron resultados el día 07 de marzo de 2019, constatándose que se encontraba en estado de preñez.
- Expone que la demandada lo obligó a firmar una suspensión temporal por dos meses, esto es, desde el 31 de octubre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, empero, afirma que la misma se extendió por tres meses.
- Sostiene que, de manera inmediata, vía telefónica, le comunicó a su empleadora su situación, pero el rector le manifestó que bajo esas condiciones no podía continuar laborando para la entidad, razón por la que se presentó personalmente a las instalaciones de la Institución para hacer entrega formal de los resultados de laboratorio con el ánimo de dejar constancia de la notificación de su estado de gestación, sin embargo, estos no le fueron recibidos.
- Dice que continuó laborando, pero bajo la recomendación de su médico ya que la condición de su embarazo era riesgosa, por lo que, le ordenaron incapacidad laboral por 15 días desde el 19 de abril hasta el 03 de mayo de 2019.
- Relata que, al retornar de la incapacidad, fue informada de su desvinculación de manera definitiva, sin haber recibido carta, preaviso o cualquier otra manifestación que permitiese concebir una justa causa y mucho menos recibió la indemnización correspondiente al tiempo laborado.
- Arguye que no recibió pago alguno de los salarios de enero hasta mayo de 2019, por lo que el empleador adeuda 4 meses de salario.
- Narra que la labor siempre fue ejecutada de manera personal, cumpliendo un horario y directrices de la coordinación académica y la rectoría, también advierte que cumplía con el horario de trabajo señalado por la IE.
- Esgrime que la relación contractual durante 2018, se mantuvo por un término de 10 meses, pero la relación contractual durante 2019 que se pactó verbalmente por el mismo término del año anterior, únicamente se mantuvo por 4 meses hasta que el empleador decidió dar por terminado el contrato de manera unilateral sin aducir justa causa y desatendiendo su estado de gravidez.
- Señala que la única justificación según se conoce por la comunicación verbal que se le dio, fue que no cuenta con los medios económicos para sufragar los gastos de seguridad social y demás prestaciones laborales derivadas de su estado de embarazo.
- Refiere que la entidad adeuda las prestaciones y demás derechos adquiridos, desde hace 22 meses.

- Expone que citó al representante legal de la entidad a conciliación ante el Ministerio del Trabajo, la cual fue celebrada el 09 de julio de 2019, quedando constancia de no asistencia de la parte querellada.

TRÁMITE Y CONTESTACIÓN

3. Admitida la demanda y notificada en legal forma, la empresa demandada ejerció su derecho de defensa, oponiéndose a las pretensiones del libelo introductor, argumentando que entre las partes no existió una relación laboral, sino que lo que las ligó fue un contrato de prestación de servicios desde el 01 de febrero de 2018 hasta el 30 de noviembre de 2018, por tanto, considera que no existe la obligación de pagar emolumentos propios de un contrato de trabajo. Con respecto a los hechos refirió unos ser ciertos, otros parcialmente ciertos y otros los negó totalmente.

Como excepciones de mérito propuso las de falta de legitimación en la causa por pasiva, pago, la inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

5. Efectuada la audiencia de Conciliación, Decisión de Excepciones Previas, Saneamiento, Fijación del Litigio y Decreto de Pruebas y tramitado el proceso en legal forma, se dictó sentencia.

II. FALLO APELADO.

Mediante providencia de 27 de abril de 2022, el Juzgado Civil del Circuito de Sahagún-Córdoba, resolvió declarar que entre las partes en contienda existió un contrato de trabajo a término fijo, desde el 1º de febrero hasta el 30 de noviembre de 2018, y otro desde el *1 de febrero hasta el 06 de mayo*, declarando que el ultimo terminó sin que mediara justa causa y en razón del embarazo de la parte demandante.

En consecuencia, condenó a la FUNDACIÓN EDUCATIVA NUEVO MILENIO, a pagar a la demandante los siguientes conceptos:

- Salarios adeudados: \$4.884.348
- Auxilio de cesantías: \$954.164
- Intereses de cesantías: \$87.734
- Prima de servicios: \$954.164
- Vacaciones: \$489.969
- Sanción moratoria art 65 del CST: \$19.874.160

Y a partir del 07 de junio de 2021, condenó a los intereses moratorios, hasta que se verifique el pago.

- Indemnización por despido injusto: \$6.624.928
- Indemnización art 239 CST (Despido por causa de embarazo): \$1.656.180

También, condenó a la demandada a pagar a favor de la demandante y con destino a un fondo de pensiones, los aportes en pensión del tiempo laborado, es decir, desde el 01 de febrero de 2018 hasta el 30 de noviembre de 2018 y desde el 01 de febrero de 2019

hasta el 06 de mayo de 2019, previo calculo actuarial y a satisfacción del fondo de pensiones al cual se encuentre afiliada la demandante o se afilie en el futuro, conforme lo ordena el artículo 33 de la ley 100 del 1993, teniendo en cuenta el SMLMV para cada época.

Como sustento de su decisión, el *A Quo*, inicialmente procedió a traer a cuento los elementos del contrato, y citó los arts. 22, 23 y 24 del C.S.T., explicó que, sobre las formalidades realizadas en un acto jurídico, llámese contrato de prestación de servicios o cualquier otra denominación prima la realidad en que se desarrolló el mismo, es decir, si bien pudo haberse denominado contrato de prestación de servicios al vínculo contractual suscrito entre las partes, siempre se debe tener en cuenta lo que en realidad haya ocurrido en el desarrollo del mismo, es decir, si se reúnen los 3 elementos indispensables de un vínculo laboral como son la actividad personal, remuneración y subordinación o simplemente se trató de un contrato de índole civil.

De otro lado, advirtió que en las pruebas que militan en el proceso, se encuentra un certificado laboral expedido por el rector del Gimnasio Nuevo Milenio, en el que se hace constar que la demandante laboró en dicha institución mediante contrato de prestación de servicios desde el 01 de febrero hasta el 30 de noviembre de 2018, en el área de castellano y comprensión lectora, así como la historia clínica del 19 de abril de 2019, donde se le ordenó reposo absoluto por motivo de embarazo de 13 semanas, registro civil de nacimiento del menor Jerónimo Villalba Álvarez, donde consta que nació el 15 de octubre de 2019, igualmente se visualiza Resolución de la Junta Directiva de la Fundación Nuevo Milenio de fecha 13 de septiembre de 2017; orden de prestación de servicio temporal suscrita entre la Fundación Nuevo Milenio, representada por el señor Amadeo Rafael Narvaez, y Geidis Álvarez Otero, contratada como docente de horas cátedras por el termino de 10 meses, comprendidos entre el 30 de febrero y el 30 de noviembre de 2018, con una remuneración de \$800.000 mensuales; carga académica de los docentes de la Institución Educativa; carta de octubre 20 de 2018, donde le advierten a la demandante que el 30 de noviembre de 2018, termina su contrato y que le informarán en caso de requerir de sus servicios para el año siguiente y acta de nombramiento del señor Álvaro Calle, en el cargo de rector de fecha 01 de agosto de 2018.

Así mismo, indicó que la señora Arinda Josefina Vergara, en su relato expresó que entró a la Institución en el cargo de Coordinadora Académica en el año 2019 y que en ejercicio de esa labor conoció a la señora Geidis Álvarez Otero, como una de las docentes del plantel educativo, la cual dictaba clases de Castellano y era Directora de grupo del grado 8º, que le consta que la demandante prestó sus servicios de manera presencial en dicha institución, también manifestó que a los maestros de dicha entidad le pagaban una contraprestación de \$840.000, la cual nunca cancelaron a la demandante, que en varias oportunidades ella le manifestó al señor Amadeo Narvárez, del estado de embarazo de la actora y en su presencia dicho Director, le expresó a la señora Geidis que no la quería más en el colegio, señala que no tenía conocimiento de que las partes tuvieran problemas personales y, finalmente, enfatiza en que a ningún empleado de la Institución lo tienen afiliado a seguridad social.

Advirtió que el testigo Álvaro Calle, manifestó que se desempeñó como rector de la IE Nuevo Milenio, desde agosto de 2018 y entregó el cargo en septiembre de 2019 para seguir desempeñándose como docente del área de ciencias sociales, que es cierto que la señora Arinda Vergara Otero, en el año 2019, ocupaba el cargo de coordinadora académica y que el señor Amadeo Narvárez era el Director General del Colegio, además este último era la persona encargada de la contratación de docentes.

Dijo que la actora laboró en la Institución en 2018 y que en el año 2019, la vio una vez en el mes de febrero pero no en las aulas de clase, que la carga académica de Castellano para 2019, correspondió a otros dos docentes, específicamente a Mónica Ruiz y Esteban Abad, indicó que no sabía del estado de embarazo de la demandante, declaró desconocer los motivos por los cuales fue despedida, arguyó que las deudas que tenía el Colegio en el año 2018, se pagaron, aunque tarde; que él como rector podía mirar los contratos de los profesores, pero no observó contrato firmado por la accionante en el pluricitado año 2019.

Adujo que el estado financiero de la institución era malo por lo que aportó declaraciones de renta del año 2019, el A-quo advierte que en la audiencia aceptó como pruebas que aportara la declaración de renta del año 2018; también aporta acta de carga académica de 2018 y 2019, dijo que en caso de un llamado de atención, existe una jerarquía en esas instituciones de menor a mayor rango, que es el coordinador académico, rector, director general, quienes hacen dichos llamamientos.

Así las cosas, concluyó el decisor de primer nivel que, existieron dos contratos de trabajo, uno de ellos disfrazado bajo la nominación de orden de prestación de servicios por vigencia del año académico del año 2018, y otro en 2019, en forma verbal desde febrero hasta el día de despido, cuya prestación del servicio fue demostrada por el testimonio de la Sra. Arinda Vergara, coordinadora académica, quien era la persona que supervisaba a los docentes conforme a la jerarquía institucional, de la cual da fe el testigo de la parte demandada Sr. Álvaro Calle Aleans, pues es de la naturaleza de los contratos de enseñanza que dicha labor sea de subordinación, como lo ha señalado la Corte Suprema e incluso si la contratación es por horas catedra, dichos elementos no solo se demuestran con la prueba testimonial, sino que de la lectura del primer contrato por las obligaciones impuestas al contratista, además, la parte demandada, no desvirtuó la subordinación, solo se limitó a ratificar que lo celebrado en 2018, era un contrato de prestación de servicios y a negar la existencia del otro, durante el año 2019, por lo que decidió el Despacho hacer prevalecer la presunción del art. 24 del C.S.T., para lo cual también citó jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, sobre la contratación de docentes.

De otra parte, frente a los extremos temporales de la relación laboral, indicó que de los medios de prueba recolectados en el *sub lite*, se puede concluir que en el presente caso existieron 2 contratos, ahora considerados de trabajo, el primero desde el 1 de febrero hasta el 30 de noviembre de 2018, el segundo desde el 1 de febrero hasta el 6 de mayo de 2019, siendo esta última fecha el día hábil después que terminó la incapacidad de la actora, que se aduce en la demanda llegó hasta el 4 de mayo día sábado, esto en observancia de la Historia Clínica anexada que ordena el reposo absoluto de la impulsora en abril de 2019.

Sobre el despido por causa del embarazo, citó el art. 239 del C.S.T., e indicó que la fecha de despido ocurrió conforme a lo dicho por la testigo Arinda Josefina Vergara, entre los meses de marzo y abril de 2019, una vez que la inicialista pone de presente al señor Amadeo Narvárez, su condición de embarazo, que de la historia clínica de abril 19 de 2019, se aprecia que para esa data la actora tenía 13 semanas de embarazo y le había sido ordenado reposo absoluto, luego para el Despacho, fueron de recibo las declaraciones de la testigo traída por la parte demandante acerca del móvil que determinó el despido y en cuanto a la fecha, tal como atrás se dijo, tomó el día hábil luego de la terminación de la incapacidad, esto es, el 06 de mayo de 2019.

Que, así las cosas, como quiera que para el Despacho no existió duda o por lo menos quedó esclarecido con el testimonio de la actora que la terminación del contrato de trabajo fue unilateral y que la causa fue el estado de gravidez de la demandante, porque acarrearía a la Institución un costo adicional, por el hecho de asumir la licencia de maternidad, la actora se hace acreedora de una indemnización igual a 60 días de trabajo, y como quiera que no existe certeza del modo de la contratación en el año 2019, toda vez que tales valores no le fueron cancelados, tomó como base el SMLMV para dicha vigencia.

De acuerdo a todo lo anterior, consideró, el juez, procedente reconocer a la demandante las prestaciones sociales que se hayan dejado de cancelar a la terminación del contrato de trabajo, como quiera que dentro del proceso no existe prueba del pago de las mismas. En cuanto a los salarios, indicó que conforme a lo manifestado por la demandante en el libelo genitor, se tiene que la demandada por el contrato de 2018, le adeuda los salarios de septiembre, octubre y noviembre, y por el año de 2019 los meses de febrero, marzo y abril, por lo que ordenó su pago.

De igual manera, ordenó el pago de cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, prima de servicios y aportes a pensión, por los extremos temporales de los contratos de trabajo declarados tanto en el año 2018 como en 2019. Con respecto a la sanción moratoria de que trata el art. 65 del C.S.T., la impuso teniendo en cuenta el SMLMV para el año 2019 y a partir del 07 de mayo de 2019 hasta el 07 de mayo de 2021, es decir, 720 días por \$27.603 igual a \$19.874.160, y a partir del 07 de junio de 2021, condenó a los intereses moratorios hasta que se constate el pago total.

En lo que tiene que ver con el despido injusto, indicó que al quedar establecido que el despido fue por el embarazo de la demandante y al determinar que el contrato de trabajo se regía por el art. 101 del C.S.T., es decir, por un año escolar que debía finalizar el 30 de noviembre de 2019, la demandada está obligada a cancelar a la actora la suma de \$828.116 por 8 meses, es decir, \$6.624.928.

III. RECURSO DE APELACIÓN

- **Parte Demandada**

La IE enjuiciada, sustentó el remedio vertical argumentando que el juzgado omitió la subordinación, en lo que tiene que ver al primer año por vinculación de prestación de servicios, en el que lo que se observa es una coordinación, lo que está debidamente sustentado jurisprudencialmente, especialmente en la sentencia SL 3695 de 4 de agosto de 2021, la que indica que la autonomía del contrato de prestación de servicios no impide al contratante fijar horarios, solicitar informes o establecer medidas de supervisión y vigilancia y que dichas actividades no pueden desbordar su finalidad al punto de convertir la coordinación en subordinación, viéndose en el material probatorio que la demandante nunca cumplió estrictamente un horario de trabajo, conservando su autonomía para poder salir de la institución luego de realizar sus funciones asignadas y coordinadas con la demandada, sin que se probara el elemento de subordinación.

Relativo al despido con ocasión al estado de embarazo de la demandante, señala que no se oteó prueba donde se comunique, si quiera sumariamente fue presentada, teniendo la oportunidad de presentarlo por el correo institucional, solo existiendo una

manifestación subjetiva de que había informado de manera verbal sin nunca quedar registro de aquello.

Advierte que no se podría hablar de un despido injustificado, dado que, como se demostró, principalmente con la prueba documental, durante la carga académica del año 2019, no se demostró existencia del vínculo entre la demandante y la demandada, lo que a su sentir se demostró con la prueba testimonial que apoyaron las documentales que determinaron que los docentes en el año 2019, eran personas totalmente diferentes, pruebas que no se pudieron desvirtuar en ningún momento, pues no se observa dentro de los horarios, bitácoras y toda la distribución de docentes durante el año 2019, que la actora haya prestado el servicio.

Con respecto a la sanción moratoria del art. 65 del C.S.T., indicó que esta no es automática y que en este caso no existió mala fe, que, por el contrario, existió buena fe y estaba convencido de la existencia de un contrato de prestación de servicios, manifiesta que no se demuestra que se pretendió celebrar un contrato diferente, dado que estaba convencido que este era el ideal para las características que tenían las partes.

Ergo, solicita se revoque la decisión de primera instancia, por consecuencia, se le absuelva de todas y cada una de las pretensiones de la actora.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Oportunamente, la parte demandante alegó de conclusión, reafirmando lo alegado en primera instancia y solicitando la confirmación del fallo confutado.

V. CONSIDERACIONES

1. 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 a lo preceptuado por 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.

Problema jurídico

2. La *questio iuris* radica en determinar **i)** si entre las partes existieron dos contratos de trabajo uno durante el año 2018 y otro en el año 2019, tal como fue declarado por el *A-quo*; de ser así, **ii)** Despido sin justa causa, **iii)** Indemnización de que trata el art 239 CST., **iv)** Sanción moratoria prevista por el art. 65 del C.S.T.

3. Pues bien, cuando se discute la existencia de un contrato de trabajo, los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo de Trabajo, definen tres elementos esenciales: i) actividad personal del trabajador ii) subordinación continuada respecto del empleador iii) Salario.

Por su parte, el artículo 24 *íd.*, señala que "Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo". Y, jurisprudencialmente tiene sentado la Corte en su H. Sala de Casación Laboral, que, para que esta presunción se active le corresponde al trabajador acreditar la prestación personal del servicio para así predicar la existencia de una relación de trabajo.

Acorde a lo expuesto, se duele la parte demandada de la no existencia de subordinación respecto del contrato declarado para el año 2018, y de que, en el año 2019, no existe prueba siquiera de la prestación del servicio de la actora a su favor.

Para el caso en concreto, es de vital importancia recordar que la actividad que alega la demandante realizaba a favor de la accionada, era la de docente, la cual por lo menos durante los periodos de febrero a noviembre del año 2018, fue, incluso, reconocida por la entidad accionada en su contestación. Actividad está de la que resulta indiscutible el carácter laboral, ya que, como lo ha señalado la Corte Constitucional mediante sentencia C-517 de 1999, a la labor docente, así sean de los llamados ocasionales o por hora cátedra, *«le es ínsita o consustancial la subordinación, de ahí que la relación que existe entre éstos y la respectiva institución es eminentemente laboral y cumple fielmente las condiciones o requisitos del contrato realidad»*.

En el *sub examine*, estima esta Corporación que no es posible aceptar un actuar de buena fe de la demandada, ya que debe tenerse en cuenta que el contrato con el que se vinculó a la actora para su labor docente, era de prestación de servicios, a los cuales, desde el año de 1999, es decir, desde mucho antes del inicio del primer contrato celebrado entre las partes, que lo fue el 01 de febrero de 2018, les estaba vedado acudir a las instituciones educativas públicas o privadas, por virtud de la inexequibilidad del artículo 106 de la Ley 30 de 1992, declarada por la Corte Constitucional en la mencionada sentencia C-517 de 1999, que como atrás se dijo, la labor docente, así sean de los llamados ocasionales o por hora cátedra, le es ínsita la subordinación por lo que la relación existente entre los educadores y la condigna institución es eminentemente laboral.

Ahora bien, debe aclarar esta Colegiatura que cuando se trate de una labor educativa eminentemente transitoria y específica como ocurre con las conferencias, simposios, charlas y panel, sí está permitido el contrato civil de prestación de servicios, por virtud de la sentencia de constitucionalidad antes invocada, casos estos que ninguno aplica para el *sub lite*, de acuerdo a lo que, se itera, fue aceptado por la demandada, por lo menos durante el periodo reclamado del año 2018, lo que además, se prueba con el contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes el 01 de febrero de 2018, en donde se le contrató a la actora como *“Docente de horas cátedras, en la INSTITUCIÓN EDUCATIVA GIMNASIO NUEVO MILENIO adscrita a la fundación EDUCATIVA NUEVO MILENIO...”*, para llevarse a cabo desde el 01 de febrero hasta el 30 de noviembre de 2018.

Siendo así, ha de advertir la Sala que no le asiste razón al recurrente por lo menos en lo que al contrato de trabajo declarado durante el año 2018, se refiere, esto por cuanto, al encontrarse probada la prestación de servicios de la accionante como docente a favor de la demandada, como fue precisado con anterioridad, a la labor docente le es ínsita o consustancial el elemento de subordinación.

De otro lado, con respecto al contrato de trabajo declarado desde el 01 de febrero hasta el 06 de mayo de 2019, contrario a la relación laboral declarada durante el año 2018, sobre estos periodos no fue aportado al plenario contrato de prestación de servicios y además la entidad niega totalmente prestación personal alguna durante ese lapso de tiempo, razón por la que, ha de centrarse la Sala en analizar los testimonios recibidos a la señora Arinda Vergara Otero, testigo de la parte demandante y al señor Álvaro Calle, testigo de la demandada, así como las demás pruebas documentales allegadas al plenario.

En ese orden de cosas, tenemos que la señora Arinda Vergara Ensuncho, dentro de su deposición indicó haber ostentado el cargo de coordinadora académica en la Institución demandada, desde el mes de enero de 2019 hasta junio de la misma anualidad, estando vinculada por contrato de prestación de servicios. Señaló que conoció a la demandante al ingresar a laborar con la IE demandada; que la actora era docente en el área de castellano y directora del grado 8º; que fue despedida frente a ella, en razón a su estado de embarazo, más o menos entre los meses de marzo y abril de 2019, pues la señora Geilis le comunicó al señor Amadeo, tal situación y éste de inmediato le dijo que mejor se fuera a descansar y que no la quería más en la institución.

Manifestó que para el año 2019, si bien el señor Esteban Abad Tapia, dictaba las clases en los grados décimo y once y la señora Mónica Ruiz Pacheco, a sexto y séptimo, la actora las daba a los grados de octavo y noveno; explicó que la carga académica de la Institución era requisito enviarla a la Secretaría de Educación, para que fuera aprobada debidamente, también afirmó que la demandada identificaba a sus docentes con un carnet y que ella vio a la accionante recibirlo, sin embargo, no recuerda haberla visto firmando recibido, pero que incluso tiene unas fotografías del día en que les tomaron las fotos para dicho carnet, en donde todos se encontraban uniformados con una camiseta azul y jeans.

De otro lado, el testigo de la parte demandada, señor Álvaro Calle Aleans, contó haber prestado sus servicios a la IE accionada, desde el año 2014, incluso hasta la fecha de su testimonio; que estuvo como docente desde el año 2014, pero en agosto de 2018, pasó a ser rector encargado hasta el mes de septiembre de 2019, cuando volvió a su cargo de docente de ciencias sociales.

Afirma que la señora Arinda, fue coordinadora académica en 2019, de febrero a junio, explicó que la demandante solo laboró en la Institución Educativa, en el año 2018 del 1 de febrero hasta el 30 de noviembre, que en 2019 se encontraban los docentes Esteban Abad y Mónica Ruiz, en el área de castellano.

Menciona que solo vio a la señora Geilis, una vez en 2019, pero nunca en salones de clase, manifestó ser el encargado de aprobar las horas catedra de la carga académica de los profesores en el año 2019, por ser el rector sin que hubiera ninguna para la señora Geilis Álvarez.

Niega haber contratado verbalmente a la accionante en el año 2019 y niega que se le haya entregado algún carnet; también advierte que era el Director General señor Amadeo Narváez, quien celebraba los contratos en el colegio y quien daba las órdenes *gruesas*.

Expresa no saber que la actora estuviera embarazada y tampoco que le hubiera informado al señor Amadeo; explica que el Despacho de Amadeo Narváez, cuando iba a la institución era el mismo donde la coordinadora desempeñaba sus funciones; advierte no saber por qué fue despedida la señora Álvarez; aduce que las deudas que se tenían con ella del año 2018, aunque tarde, fueron pagadas y, por último, manifiesta que para los años 2018, 2019 y 2020, el colegio gastaba más de lo que ganaba y que lo podía demostrar con las declaraciones de renta.

Pues bien, una vez analizados los dos testimonios, encuentra el Tribunal que son totalmente contrarios, pues mientras la señora Arinda Vergara, afirma que la demandante laboró en el año 2019, por lo menos hasta el mes de marzo o abril, hasta el día de su despido, el señor Álvaro Calle Aleans, niega completamente la prestación de servicios

personales de la actora durante ese periodo. Así las cosas, es sabido que cuando el juzgador se encuentra ante dos grupos de testigos que sostienen posturas opuestas, este puede, en virtud de su autonomía, inclinarse por uno u otro, sin que ello constituya un error de juzgamiento. Al particular tiene dicho la H. Sala de Casación Laboral de la CSJ., que:

"(...) Cuando se enfrentan dos grupos de testigos, el juzgador puede inclinarse por adoptar la versión prestada por un sector de ellos, sin que por ello caiga en error colosal, único que autorizara el quiebre de la sentencia, pues "... en presencia de varios testimonios contradictorios o divergentes que permitan conclusiones opuestas o disimiles, corresponde a él dentro de su restringida libertad y soberanía probatoria y en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica establecer su mayor o menor credibilidad, pudiendo escoger a un grupo como fundamento de la decisión, desechando a otros (CSJ-SC26 junio 2008 – Rad 00055-01),

Sin embargo, esta elección sólo puede hacerse en el marco de un ejercicio de valoración conjunta de los medios de prueba, pues solo el análisis integral del acervo probatorio con base en las reglas de la experiencia y la sana crítica permitirá determinar cuál de las posiciones defendidas por uno y otro testigo encuentra mayor respaldo en el resto del caudal demostrativo obrante en el proceso y, por ende, cual otorga el juzgador un mayor grado de convicción.

Así las cosas, pasaremos a enunciar las pruebas documentales aportadas en el plenario, dentro de las cuales encontramos:

- Copia de Resolución No. 0108 de 2019, por la cual se ordena el reconocimiento de la Junta Directiva de la Fundación Educativa Nuevo Milenio.
- Orden de prestación de servicios suscrita por la demandante y la accionada de fecha 01 de febrero de 2018, por el término del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2018.
- Carga académica de docentes para los años 2018 y 2019, de la Institución Educativa Gimnasio Nuevo Milenio.
- Oficio de comunicación de terminación de contrato de prestación de servicios de fecha 20 de octubre de 2018.
- Certificado, emitido en enero de 2019, por el señor Álvaro Antonio Calle, en calidad de rector de la Institución demandada, donde consta que la actora prestó sus servicios en dicha entidad, desde el 01 de febrero hasta el 30 de noviembre de 2018.
- Ordenes de prestación de servicios de los docentes Mónica Marcela Ruiz Pacheco y Esteban Abad Tapia, de fecha 1 de febrero de 2019, con un término de ejecución desde el 01 de febrero hasta el 30 de noviembre de 2019.
- Copia de la lista de entrega de carnet de los años 2018 y 2019 del Gimnasio Nuevo Milenio
- Liquidación hecha a mano del pago de salarios a la actora de los meses de febrero a noviembre de 2018.
- Acta de nombramiento como rector del señor Amadeo Narváez López.
- Fallo de acción de tutela presentada por Geilis María Álvarez Otero contra la demandada, emitido por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Sahagún, de fecha 31 de julio de 2019.
- Actas de promoción de los grados 6 a 11 del año 2019.
- Copia de acta de no asistencia de conciliación 09 de julio de 2019
- Certificado emitido por el Secretario de Educación de Sahagún, donde consta que el establecimiento Educativo Gimnasio Nuevo Milenio, pertenece a los establecimientos educativos no oficiales de la entidad territorial.

- Fotografías
- Historia clínica de la actora de fecha 19 de abril de 2019.
- Copia de registro civil del menor hijo de la demandante.
- Copia de cedula de la accionante

Luego, una vez analizadas las probanzas arrimadas a la actuación, específicamente las tendientes a probar la existencia o no de la relación laboral solicitada en el año 2019, advierte la Sala la confirmación de la sentencia de primera instancia en este punto, en razón a que como anteriormente se explicó, los testimonios rendidos son totalmente contrarios, sin embargo, encuentra esta Judicatura que de las documentales aportadas, si bien la demandada adjunta órdenes de trabajo de dos docentes en el área de Castellano para el año 2019, actas de promoción de los grados de bachillerato del año 2019, donde no aparece como directora de grupo de ningún grado la señora Álvarez, carga académica del año 2019, donde tampoco figura la demandante y copia de la lista de recibido de entregas de carnet en el año 2019, donde no aparece la actora, lo cierto es que, con respecto a las órdenes de trabajo de los docentes Mónica Ruiz y Esteban Abad, no indica ello que la actora no hubiese podido encontrarse vinculada a la Institución, máxime cuando se advierte que el establecimiento presta el servicio de educación desde el grado 1° hasta el grado 11°; de las actas de promoción tampoco se puede advertir situación distinta, pues precisamente por ser actas de promoción, estas se emiten al finalizar el año escolar, es decir, fecha en donde ni siquiera la actora indica haberse encontrado laborando. Sobre los documentos allegados tendientes a probar la carga académica asignada a los docentes, debe señalarse que la Sala no le da mayor valor probatorio, ello por cuanto, incluso, los años se encuentran escritos a mano, en lapicero sobre el documento impreso.

De otro lado, se advierte de las fotografías adosadas por la demandante, que la misma sí estuvo vinculada para el año 2019, esto por cuanto, si bien las fotos no tienen fecha alguna, lo cierto es que avizora esta Corporación, que tanto la demandante como su testigo, se encuentran en las fotografías de un evento académico de la Institución, llegándose a tal conclusión con la verificación de la foto de la cedula de ciudadanía aportada por la actora y del registro que se hizo de la testigo durante su declaración, donde se encuentran reunidos los docentes de la Institución uniformados con camiseta azul y jeans, la cual ha de advertirse no fue tachada por la demandada, prueba está a la que se le da mayor mérito probatorio, en razón a que fue el mismo testigo de la demandada, quien indicó que la señora Arinda solo prestó sus servicios en el establecimiento educativo en el primer semestre del año 2019, por lo que, no pudo ser posible que dicha foto haya sido tomada durante el año 2018, interregno en donde la demandada si acepta la prestación del servicio de la actora a su favor, quedando demostrado que esta fue tomada en el año 2019, cuando la testigo laboraba para la Institución.

Así las cosas, al encontrar la Sala prueba documental que acompaña el dicho de la señora Arinda Vergara y siendo su testimonio convincente al momento de determinar que le consta la existencia de una relación laboral entre las partes en contienda en el año 2019, y todos los detalles expuestos *ut supra*, considera pertinente esta Judicatura confirmar el fallo apelado en dicho punto de alzada.

5. Despido injusto

Al respecto, ha de recordarse que el despido es carga probatoria que le incumbe al trabajador y una vez acreditado esto, le corresponde al empleador, demostrar que los motivos invocados para dar por terminado el contrato fueron justos (**Vid. Sentencias SL5518-2019, SL13260-2016, SL16110-2015 y SL485-2013**). Al particular, dígase de una vez, que, se encuentra probado el despido con el testimonio rendido por la señora Arinda Josefina Vergara, quien fue enfática en señalar que en su presencia la actora había sido despedida por el señor Amadeo Narvaez, en las instalaciones de la IE demandada, quien de acuerdo a lo probado en el proceso, es el representante legal de la Fundación Gimnasio Nuevo Milenio, sin que exista prueba alguna, siquiera sumaria de que existieran justas causas para el despido. Razones suficientes para confirmar dicha condena y, no se estudiará el valor de este en razón a que ello no fue objeto de censura.

6. Indemnización de que trata el art 239 CST.

Entrando a resolver el punto concerniente a si la actora al momento del despido gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, es menester traer a colación lo señalado por la H. Sala de Casación Laboral – Sala de descongestión N°4, en sentencia SL4679-2019, M.P. Dr. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez, que es lo siguiente:

(...) *“pues la jurisprudencia de esta Corte ha puntualizado con uniformidad que es una exigencia legal el conocimiento del empleador del estado de gravidez, a efectos de que opere la protección contemplada en el artículo 239 del CST. Así se reiteró en la sentencia CSJ SL7270-2015, que un asunto de contornos similares expuso:*

[...] acerca de la necesidad del conocimiento empresarial como exigencia legal para efectos de la protección al empleo, esto es, sobre la información que oportunamente suministra la trabajadora grávida, esta Sala de la Corte tuvo la oportunidad de pronunciarse en la CSJ SL, 28 sep. 1998, rad. 10993, reiterada en decisiones CSJ SL, 28 oct. 2002, rad. 18493, CSJ SL, 22 feb. 2007, rad. 29016 y CSJ SL, 30 ago. 2011, rad. 40283, en la cual adoctrinó:

“(....) La Corte Suprema en esta ocasión precisa igualmente que en verdad para esos exclusivos fines atinentes a la protección en el empleo es indispensable el conocimiento del empleador, por cualquier medio, porque la Ley no exige tarifa legal al respecto, o incluso presumirse de un embarazo realmente notorio, sin que sea menester que la empleada esté obligada a acompañar una certificación médica sobre su estado de gravidez. Si el conocimiento patronal deriva de la información que suministra la propia trabajadora de encontrarse encinta, respaldada desde luego con el hecho cierto del embarazo acreditable posteriormente con cualquier medio probatorio, ciertamente tal noticia está revestida de la presunción de buena fe y satisface el propósito normativo de asegurar el conocimiento del obligado a cumplir la protección.

“Dicha necesidad de conocimiento del empleador en manera alguna puede estimarse como atentatoria de la dignidad personal o como algo excesivo, sino, por el contrario, como una carga lógica y mínima, porque tiende a preservar la eficacia de la protección, la transparencia, el derecho de defensa, y halla su fundamento en la necesidad de que el empleador obligado, conociendo los hechos, tenga el deber de respetar la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres embarazadas, ya que solamente desde el instante en que queda advertido puede operar en sana lógica la protección estatuida en los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 8º del Decreto 13 de 1967. Por tanto, pugnaría contra esos principios y contra los textos legales que los desarrollan que se imponga el pago de una indemnización, o de los demás efectos pertinentes, a alguien que terminó por justa causa un contrato que en principio debía ser calificada previamente por el Inspector de Trabajo dado un estado de embarazo que el obligado a cumplir los trámites gubernamentales ignoraba.”[Negrillas nuestras].

En tal devenir, al requerir el fuero de maternidad que el empleador conozca del embarazo de la trabajadora, esto es, que el empresario haya sido notificado del embarazo antes de

la terminación del contrato de trabajo, salvo el caso en que el estado de gravidez sea notorio al momento de la desvinculación, encuentra la Sala que tal presupuesto se encuentra demostrado en el *sub examine*, pues tal y como lo establece la jurisprudencia trasuntada, contrario a lo expuesto por el apoderado de la demandada, no tenía que haberse notificado del embarazo a través de correo electrónico o de un medio en específico, por cuanto no existe tarifa legal para probar el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora.

En este caso, la testigo de la demandante, afirmó encontrarse en el momento en que la actora le comunicó al señor Amadeo Narvárez, representante de la demandada, que se encontraba en estado de gestación, siendo este, incluso, el mismo momento en que el Sr. Narvárez, decide despedirla, precisamente en razón de su estado de gravidez, lo que no le deja otro camino a esta Colegiatura que confirmar la condena impuesta en primera instancia, ello también en razón a que dentro del plenario se encuentra historia clínica de fecha 19 de abril de 2019, en donde se evidencia el estado de embarazo de la actora.

7. Sanción moratoria.

Sobre este particular, y siendo objeto de reparo por la parte demandada, la condena impuesta por el juzgado de primera instancia, aduciendo que existió buena fe de la Institución encausada, estima la Sala que no es posible aceptar un actuar de buena fe de ésta, pues no hay que perder de vista que la relación laboral declarada tiene que ver con la prestación de los servicios personales de la actora como docente, a los cuales, como ya se indicó en líneas anteriores, desde el año de 1999, es decir, desde mucho antes del inicio del primer contrato celebrado entre las partes, les está vedado acudir a las instituciones educativas, públicas o privadas, por virtud de la inexequibilidad del artículo 106 de la Ley 30 de 1992, declarada por la Corte Constitucional mediante sentencia C-517 de 1999,

Y, aunque la Ley y la sentencia en mención, se refieren a la educación superior, lo ahí pregonado se aplica con mayor razón para la labor docente en la educación preescolar, básica y media, pues, amén de que conciernen a una misma actividad, a la de enseñanza, para estos otros niveles, al legislador nunca se le ocurrió prever la vinculación por contratos de prestación de servicios, sino, por el contrario, estableció expresamente, para el caso de los educadores estatales, que su vinculación «*sólo podrá efectuarse mediante por nombramiento*» (Vid. Art. 105, Ley 115/94), o sea, una relación de tipo legal y reglamentario; y, para el caso de los educadores privados, también expresamente sujetó su relación con el establecimiento educativo particular, a la relación laboral gobernada por el Código Sustantivo del Trabajo. A esto se suma que, para los niveles de educación inferior (preescolar, básica y media), la ley que los regula (Ley 115/94 y demás que la modifican) no previó el docente por hora cátedra, respecto de los cuales la Ley de educación superior (Ley 30/1992) permitió los contratos de prestación de servicios, lo cual, como se dijo, resultó contrario a la Constitución tanto en las instituciones privadas y públicas de educación.

A lo anterior se suma, que la sola creencia del empleador de estar atado por un contrato diferente al laboral, como lo es el de prestación de servicios, no es suficiente para exonerarlo de la sanción moratoria. En efecto, La Corte, en Sentencia SL, 8 marzo 2012, rad. 39186, señaló:

"2º) De acuerdo con el esquema de los cargos, **el primer asunto medular materia de elucidación, desde el punto de vista estrictamente jurídico, es saber si la mera creencia del empleador, en cuanto a que el contrato que ató a las partes fue de una naturaleza diferente a la laboral, es suficiente para exonerarlo de la sanción moratoria por el incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones sociales a la terminación de la relación laboral.**

La respuesta es no. Ello, toda vez que, como se ha enseñado reiterada y enfáticamente por demás, la absolución de esta clase de sanción cuando se discute la existencia del vínculo contractual laboral, no depende de la negación del mismo por la parte convocada a juicio al dar contestación al escrito inaugural del proceso, negación que incluso puede ser corroborada con la prueba de los mismos contratos, ni la condena de esta súplica pende exclusivamente de la declaración de su existencia que efectúe el juzgador en la sentencia que ponga fin a la instancia; habida consideración que en ambos casos se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria que hable de las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del contrato, a fin de poder determinar si la postura de éste resulta o no fundada, lo cual depende igualmente de la prueba arrojada y no del simple comentario o afirmación de haberse regido el nexo por un contrato de prestación de servicios, para el caso de aquellos especiales a que alude el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, o de la existencia de la prueba formal de dichos convenios.

Entonces, la buena o mala fe del empleador no está o se refleja en la mera creencia en torno a que el contrato que ligó a las partes fue de una naturaleza diferente a la laboral, sino que fluye, en estricto rigor, de otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado, vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción. Expresado en palabras diferentes: la dicha creencia no significa necesaria e inexorablemente la dispensa de la sanción moratoria, porque la empleadora puede cometer actos que demuestren que su actuación laboral, al no cumplir sus obligaciones, no estuvo acompañada de razones atendibles, configurativas de buena fe."

Así las cosas, sí es viable la condena a la sanción moratoria del artículo 65 del CST. Por último, ha de precisarse que esta Judicatura no realizará estudio del valor de las condenas realizadas, pues, estos no fueron objeto de recurso, toda vez que, se itera, de acuerdo a lo preceptuado por 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.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la accionante, por replicarse la alzada.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia de fecha 27 de abril de 2022, proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Sahagún-Córdoba, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL, RADICADO BAJO EL No. 23 660 31 03 001 2021 00036 Folio 173 - 2022**, promovido por **GEILIS MARIA ALVAREZ OTERO** contra **FUNDACIÓN EDUCATIVA GIMNASIO NUEVO MILENIO**.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada y a favor de la demandante. Las agencias en derecho se tasan en 1 SMLMV.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



PABLO JOSÉ ALVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO
Magistrado