ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL944-2025

Radicación n.° 76001-31-05-018-2015-00176-01

Acta 12

Manizales, ocho (8) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **MARINO ARTURO MERA HERNÁNDEZ** interpuso frente a la sentencia que la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga profirió el 20 de febrero de 2023, en el proceso que instauró contra el **CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LIMITADA**.

I. ANTECEDENTES

Marino Arturo Mera Hernández llamó a juicio al Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Limitada, con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo, entre el 1º de febrero de 1995 y el 31 de diciembre de 2010 y, como consecuencia de ello, se condenara a la demandada a

reconocerle la pensión sanción prevista en los artículos 8º de la Ley 171 de 1961 y 133 de la Ley 100 de 1993, a partir de la fecha de su injusto despido; la indemnización prevista en el 26 de la Ley 361 de 1997 y la contemplada en el numeral 3º del 99 de la Ley 50 de 1990.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que nació el 25 de febrero de 1949 y que desempeñó funciones relacionadas con el mantenimiento de las instalaciones donde funcionaba la sociedad demandada, tales como resanes, pintura, arreglos de tubería y otros que garantizaran que los inmuebles estuvieran en óptimas condiciones. Añadió que estas actividades no eran extrañas al objeto social de la empresa.

Aseguró que *«[…] por ignorancia de la ley laboral, tal vez, de buena fe […]»* desde el inicio de su vinculación se le dio el carácter de contratista y no de trabajador, a pesar de las órdenes e instrucciones que le impartían. Afirmó que el 5 de enero de 2007 sufrió un accidente de trabajo, que le *«comprometió severamente su rodilla izquierda»* y que fue calificada como una incapacidad permanente parcial, lo que no obstó para que su contrato fuera terminado injustamente.

Informó que adelantó un proceso ordinario laboral, del cual conoció en primera instancia el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, quien mediante sentencia del 23 de enero de 2013, dispuso la existencia del contrato de trabajo entre el 1º de febrero de 1995 y el 31 de diciembre de 2010, y condenó al pago de prestaciones sociales, declarando

probadas las excepciones de *«buena fe patronal»* y parcialmente las de prescripción e inexistencia de la obligación respecto de la prima de servicios.

Recordó que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, con fallo del 1º de marzo de 2013, adicionó la decisión de primera instancia, condenando a la demandada (Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Limitada) a pagar al demandante (Marino Arturo Mera Hernández) el valor de la indemnización por despido injusto.

Adujo que como el 13 de junio de 2013 *«[…] hoy hace menos de tres (03) años»,* el juzgado dispuso obedecer y cumplir lo resuelto por el Tribunal, estaba habilitado para reclamar de forma indexada la indemnización por no consignación oportuna de cesantías, consagrada en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990, la pensión sanción prevista en el 8º de la Ley 171 de 1961 y 133 de la Ley 100 de 1993, desde enero de 2011 y la indemnización de que trata del 26 de la Ley 361 de 1997.

Al dar respuesta a la demanda, la empresa se opuso a las pretensiones, salvo a la primera, de la cual dijo que no se oponía ni se allanaba, porque tal como fue propuesta, los derechos estarían prescritos, pues la notificación de la demanda se surtió el 11 de febrero de 2016. En cuanto a los hechos, admitió la fecha de nacimiento del demandante, el contenido de los fallos proferidos por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali y el Tribunal Superior de ese Distrito Judicial y la fecha del auto de obedézcase y

cúmplase, aclarando que la sentencia quedó en firme el 1º de marzo de 2013 y no en la fecha del mencionado auto. No admitió los demás.

Luego de discurrir sobre aspectos relacionados con la inexistencia del contrato de trabajo, propuso las excepciones que denominó así: *«ORDENAR LA RATIFICACIÓN DE LA BUENA FE PATRONAL»*, Prescripción Trienal, *«AUSENCIA DE CULPA POR CONVICCIÓN SOBRE LA AUSENCIA DE VÍNCULO LABORAL»*, e *«INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN RECLAMADA A LA PENSIÓN SANCIÓN POR HABERSE CONCEDIDO LA PENSIÓN DE VEJEZ, O INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA O CUALQUIER OTRO BENEFICIO POR PARTE DEL I.S.S. hoy COLPENSIONES O POR CUALQUIER FONDO PRIVADO»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 6 de diciembre de 2018, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** probada de oficio la excepción de **COSA JUZGADA**, respecto de la pretensión primera de la demanda, esto es, la solicitud de declarar la relación laboral entre el **01 de febrero de 1995 y el 31 de diciembre de 2010**.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** probadas las excepciones de **PRESCRIPCIÓN** respecto de la pretensión de la indemnización de que trata el **artículo 26 de la Ley 361 de 1997, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN**, respecto de la pretensión de pensión sanción, **BUENA FE PATRONAL** respecto de la indemnización de que trata el **numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990**, propuestas oportunamente por el apoderado judicial de la entidad convocada al juicio.
>
> **TERCERO: ABSOLVER** al **CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA.**, de las pretensiones que en su

contra elevó el señor **MARINO ARTURO MERA HERNÁNDEZ**, [...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, a través de sentencia del 20 de febrero de 2023, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga confirmó la decisión del juzgado.

Definió como problema jurídico establecer si había lugar a declarar probada la excepción de cosa juzgada respecto de la definición de la existencia de una relación laboral entre las partes, desde el 1º de febrero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 2010 o, en caso negativo, determinar si en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se estableció tal relación.

Además, analizar si el demandante tenía derecho al reconocimiento y pago de la pensión sanción; si al momento de la terminación de su contrato se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud según la Ley 361 de 1997 y si había lugar al pago de la indemnización de que trataba el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Anunció que confirmaría la sentencia proferida por la primera instancia, pues encontró que ella estaba ajustada a derecho, tal como lo explicó a continuación:

5.1. Excepción de Cosa Juzgada.

La cosa juzgada es una institución jurídica procesal mediante la cual se otorga a las decisiones contenidas en una sentencia y providencias, el carácter de inmutables, vinculantes y definitivas. Los citados efectos se conciben por disposición expresa del ordenamiento jurídico para lograr la terminación definitiva de controversias y alcanzar un estado de seguridad jurídica. De esta definición se derivan dos consecuencias importantes. En primer lugar, los efectos de la cosa juzgada se imponen por mandamiento constitucional o legal derivado de la voluntad del Estado, impidiendo al juez su libre determinación, y, en segundo lugar, el objeto de la cosa juzgada consiste en dotar de un valor definitivo e inmutable a las providencias que determine el ordenamiento jurídico. Es decir, prohíbe a los funcionarios judiciales, a las partes y eventualmente a la comunidad, volver a entablar el mismo litigio.

En sí, esta figura jurídica tiene como función negativa: prohibir a los funcionarios judiciales conocer, tramitar y fallar sobre lo resuelto, y como función positiva: dotar de seguridad a las relaciones jurídicas y al ordenamiento jurídico.

El art. 303 del C.G.P. aplicable al procedimiento laboral por remisión del art. 145 del C.P. T y S.S., señala las características que debe presentar una sentencia ejecutoriada para que tenga fuerza de cosas juzgada.

En esa medida, se configura la cosa juzgada cuando una nueva solicitud judicial contenga identidad de objeto (mismas pretensiones mirando al respecto la materialidad y la juridicidad de las mismas), que se funde en la misma causa (mismos hechos sin importar las variaciones sutiles que se puedan presentar entre los mismos) y que exista identidad jurídica de partes (la cual debe tener el carácter de jurídico, comprendiendo no sólo a las primigenias sino a cualquier causahabiente del derecho debatido), tal como lo regla el canon 303 del C. G. Del P., aplicable al procedimiento laboral por integración normativa.

En cuanto al tema ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para que se configure la cosa juzgada no es necesario que las dos acciones en comparación sean calcadas, sino que el núcleo de la causa petendi junto con sus bases fundamentales sean claramente análogas, así lo expuso en la SL 2286 de 2022.

Adujo que en el presente asunto, la primera instancia estableció que lo pretendido por el demandante, esto es, que declarara la existencia de una relación laboral entre el 1° de

febrero de 1995 y el 31 de diciembre de 2010, fue objeto de pronunciamiento el 23 de enero de 2013 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali (folios 693 y 694 del archivo 01 del expediente digital), decisión que fue adicionada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali el día 1º de marzo de 2013, respecto de la indemnización por despido injusto, pues estimó que ella era procedente (folio 722 del archivo 01 del expediente digital).

Afirmó que no existía discusión sobre la identidad de las partes, pues en los dos procesos la demanda se inició por Marino Arturo Mera Hernández contra el Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Limitada; se alegó en ellos la prestación del servicio desde el 1º de febrero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 2010 y se solicitó en ambos que se declarara que existió un contrato de trabajo durante esos extremos temporales.

Por lo tanto, resultaba procedente la excepción de cosa juzgada, al configurarse la identidad de partes, objeto y causa.

En cuanto a la pensión sanción, explicó que la norma a estudiar era el artículo 133 de la Ley 100 de 1993 e indicó que se desprendían tres requisitos para acceder al derecho que, ***i)*** el trabajador hubiera prestado sus servicios por diez años o más y menos de quince continuos o discontinuos, con edad entre los 55 y 60; ***ii)*** la terminación de la relación laboral fuera una decisión unilateral del empleador sin justa causa

y, ***iii)*** el trabajador no se encontrara afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador.

Añadió que esta Corte había determinado que cuando al trabajador se le concediera pensión de vejez, indemnización sustitutiva o cualquier otro beneficio, no estaba llamada a prosperar. Para explicarlo citó y transcribió apartes de las sentencias CSJ SL, 10 may. 1995, rad. 7245 y la CC SU-138-2021.

En el caso concluyó que no podía pasarse por alto que el demandante inició proceso ordinario laboral contra Colpensiones, a fin de obtener el reconocimiento y pago de la pensión de vejez; que cursó en el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali bajo el radicado 76-001-31-05-004-2014-00827-00, y que terminó mediante la sentencia n.º 107 del 21 de julio de 2016 (folios 793 y 794 del archivo 01 del expediente digital) con el reconocimiento de la prestación desde el 2 de junio de 2011; decisión que fue adicionada en cuanto a los intereses moratorios por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali.

Por tanto, la pretensión del demandante no estaba llamada a prosperar, dado que venía disfrutando de dicho pago.

Los dos aspectos finales de su análisis estuvieron relacionados con la estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y la sanción por la no consignación oportuna de las cesantías.

Frente al primero, apuntó:

5.3 Estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 otorga una estabilidad laboral reforzada, señalando que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

La ley 361 citada no establece expresamente lo que ha de entenderse por personas en situación de discapacidad, es decir, si la protección se aplica a toda persona enferma o específicamente a un determinado grado o situación de discapacidad. Posteriormente el artículo 2 de la ley 1618 de 2013, Ley Estatutaria por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad señaló que se entienden como personas con y/o en situación de discapacidad a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, definición que no estableció un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral.

Es de precisar que la Corte Suprema de Justicia, tiene una orientación jurisprudencial reiterada respecto que la protección no cobija a todas las personas enfermas o incapacitadas, sino que busca garantizar la protección de las personas en situación cuya patología o enfermedad sea significativa que afecte el desarrollo normal de la labor para la cual fue contratado, de manera que el despido o la terminación del contrato sean discriminatorias.

Respecto de la necesidad de demostración del estado de discapacidad, en la sentencia SL1623 de 2020 la Corte reitera que se requiere acreditar una afectación relevante en el estado de salud, que puede demostrarse, sin limitarse a ello, a través del informe pericial al respecto, sea dentro del trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o el practicado como prueba en el trámite judicial, pues se insiste que *«[…] la protección de la*

estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables […]». (CSJ SL2841-2020).

Ahora respecto de la exigencia de un porcentaje de pérdida de capacidad de al menos el 15% para activar la protección contenida en la Ley 361 de 1996, aprecia la Sala que si bien una calificación en ese sentido es prueba de la notoriedad de las condiciones reducidas de salud activándose una presunción de discriminación en el evento de un despido; teniendo en cuenta la libertad probatoria, no se excluye que el trabajador pueda demostrar, aún sin una calificación del 15%, que fue discriminado por su estado de salud físico, mental o sensorial.

Finalmente recuerda la Sala que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, estableció un nuevo modelo de aproximación a la discapacidad denominado «modelo social» o de «barreras sociales» que señala "que las causas que dan origen a la discapacidad no son científicas, son preponderantemente sociales. Bajo este modelo, explica la Doctora Clara Cecilia Dueñas, "la discapacidad se desplaza de la persona a la comunidad, puesto que no depende únicamente de las características propias del individuo, sino también de la manera como la sociedad donde vive organiza su entorno y lo acepta o rechaza" (sv SL 711 de 2021).

Tras reiterar que la enfermedad por sí sola no era una discapacidad, definió que de la prueba aportada se concluía que, al momento del despido, el trabajador no tenía incapacidad médica, pues a folio 32 del archivo 01 del expediente digital, reposaba el histórico de incapacidades médicas, evidenciándose que durante la relación laboral la última incapacidad finalizó el 16 de diciembre de 2010.

Sostuvo que existía el dictamen de pérdida de la capacidad laboral, expedido por la Junta Nacional de

Calificación de Invalidez el 27 de octubre de 2010, que la determinaba en 19.10% de origen laboral, con fecha de estructuración 5 de enero de 2007.

También, que reposaba el resultado del examen de resonancia magnética de la Clínica de Occidente S.A., realizado al demandante y el dictamen de calificación expedido por Positiva el 4 de junio de 2008, con un porcentaje del 10.90% y fecha de estructuración 10 de junio de 2009.

Más adelante, se hallaba el formato de accidente de trabajo del ISS, diligenciado por el señor Mera Hernández, donde se evidenciaba que el hecho ocurrió el 5 de enero de 2007 en las instalaciones del Centro de Diagnóstico Automotor del Valle Limitada.

Así las cosas, aun si se concluyera que para el momento de la ruptura contractual el demandante era beneficiario de la estabilidad laboral, debía tenerse en cuenta que la parte demandada en el escrito de respuesta formuló la excepción de prescripción, que para el caso operaba en razón a que la demanda se presentó el 18 de diciembre de 2015 (folio 74 del archivo 01 del expediente digital) y la terminación de la relación laboral ocurrió el 31 de diciembre de 2010, es decir, no se interpuso dentro de los tres años siguientes a la terminación del vínculo.

Finalmente, en lo relacionado con la sanción por la no consignación de cesantías del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, advirtió:

> La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha señalado que la sanción por la no consignación a un fondo de cesantías del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no es automática y para su aplicación el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe.
>
> En lo que respecta a la buena fe alegada por la demandada, es pertinente iterar que la buena fe siempre equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta en contraposición a obrar de mala fe, puesto que, quien actúa así pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud.
>
> Descendiendo al caso objeto de estudio, lo primero que cabe resaltar es que la sociedad traída a juicio no aportó al proceso material probatorio alguno tendiente a demostrar la buena fe; en la contestación de la demanda señaló que, dentro del trámite judicial anterior, esto es, el proceso que cursó en el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali bajo el radicado 76-001-31-05003-2012-00009-01, y que fue materia de estudio en segunda instancia por el Tribunal Superior de Cali – Sala Laboral, donde fungió como demandada, y demandante el señor MARINO ARTURO MERA, se reconoció a su favor la excepción de buena fe. Al revisar el expediente del proceso en mención, se evidenció que la parte pasiva siempre alegó que la relación estuvo enmarcada a través de ordenes de servicio y/o contratos, los cuales se suscribieron de manera escrita y se acordó expresamente dentro de cada uno el objeto, monto, cuantía y forma de pago, obligaciones de las partes, las pólizas que debe constituir el contratista y el pago de la seguridad social, dejando en claro que las leyes que rigieron la contratación son de carácter civil y comercial. Que, los pagos de dichos contratos siempre se hicieron previa presentación de la cuenta de cobro, anexando el pago de la seguridad social y teniendo el respectivo RUT. Aportó múltiples documentos referentes a certificado de registro presupuestal para la cancelación de mantenimientos en las instalaciones, certificados del servicio prestado por el señor MARINO ARTURO dentro de la contratación de prestación de servicios, las cuentas de cobro y los contratos de prestación de servicio suscritos entre las partes.
>
> Igualmente, del fallo de primera y segunda instancia, se constata que en el numeral tercero de la misma se declaró probada la excepción de buena fe por parte del Centro de Diagnostico Automotor del Valle LTDA y a ello estará la Sala.

A partir de lo anterior, concluyó que también por este aspecto debía confirmarse la decisión de primera instancia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver conforme a los términos en que se presenta y de acuerdo con las limitaciones y alcances del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la proferida por el juzgado y en su lugar, disponga el reconocimiento y pago de la pensión sanción y las indemnizaciones previstas por los artículos 26 de la Ley 361 de 1997 y 99 de la Ley 50 de 1990.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, que no son replicados y se resuelven en el orden propuesto.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia la aplicación indebida de los artículos 13, 21 y 488 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación *«[…] con el término de prescripción para la exigibilidad de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997».*

Empieza con la transcripción del artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, para luego argumentar que el Tribunal circunscribió el análisis de la cuenta trienal para la exigibilidad de los derechos laborales, a la fecha de terminación de la relación laboral, *«[…] sin traer a colación lo que el mismo artículo 488 del CST, ordena sobre la contabilidad para este efecto»*, afirmación que explica así:

> Pues bien, dicha norma muestra que, los tres (3) años para la prescripción de los derechos laborales deben contabilizarse desde el momento en el que se haya hecho exigible la respectiva obligación. Por ello, de manera errónea realiza su aplicación, tomando para su contabilidad, la fecha en la que la relación laboral termino (sic) y no la fecha en la que efectivamente los derechos laborales, solicitados por el señor MARINO ARTURO MERA HERNANDEZ (sic), se hicieron exigibles.
>
> Como se evidencio (sic) en el sustento para la resolución de la Sentencia aquí recurrida, el señor MARINO ARTURO MERA HERNANDEZ (sic), solo se hizo acreedor de los derechos laborales, a partir del momento en el que los mismos se hicieron exigibles, esto es, desde que fue reconocida en definitiva la relación laboral por parte del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, a través de Sentencia No. 050 del 1 de marzo de 2013.
>
> Así las cosas, el término para la contabilización de la prescripción en el presente asunto, debe ser, desde el 1 de marzo de 2013, fecha en la que se declaró la existencia de la relación laboral entre las partes, y no desde, el 31 de diciembre de 2010, fecha en la que fue terminada la relación laboral.
>
> Lo anterior teniendo en cuenta, los principios contenidos, en el artículo 13 del CST del trabajo, el cual regla que, las normas contenidas en dicho Código, son el mínimo de derechos y garantías establecidas a favor de los trabajadores, y no tendrá efecto alguno cualquier estipulación que las afecte o las desconozca.
>
> Dicha resolución, la arribada por la Sentencia objeto del recurso, desconoce esos beneficios mínimos establecidos en cabeza de los trabajadores, al no garantizar y reconocer el derecho contenido en el artículo 488 del CST, al igual que, termina por desconocer el principio de inescindibilidad, al dejar de aplicar la norma en su integridad y solo darle prevalencia, a la parte primera del

artículo que trata sobre el número de años para la declaración de prescripción.

Acude a los artículos 1494 y 1502 del Código Civil, que tratan sobre las fuentes de las obligaciones y sus requisitos, extrayendo que la exigibilidad en este caso *«[…] nace por disposición de la Ley, al haberse definido mediante Sentencia que, efectivamente, entre el CENTRO DE DIAGNOSTICO* (sic) *AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA y este, existió toda una relación laboral desde 1 de febrero de 1995 al 31 de diciembre de 2010».*

Insiste en que para el 2010, no se encontraba en capacidad legal de reclamar los derechos pretendidos, pues no contaba con la sentencia que definía la declaratoria de la relación laboral. Por ello, para el análisis de la excepción de prescripción, el término debió calcularse desde el 1° de marzo de 2013.

VII. CONSIDERACIONES

Aunque la Sala estudiará de fondo el cargo, en razón a que uno de los propósitos del recurso extraordinario es la unificación de la jurisprudencia nacional, y por tanto reviste importancia memorar lo que se ha explicado sobre el carácter declarativo y no constitutivo de las sentencias que reconocen la existencia de contratos de trabajo, no está de más mencionar que la acusación desconoce algunas de las exigencias técnicas consagradas por los artículos 87 y 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en tanto no indica la vía de la violación legal que denuncia, esto es, si

corresponde a una crítica jurídica o fáctica, máxime cuando para la sustentación utiliza, entremezclados, argumentos propios de cada una de ellas.

Pues bien, le corresponde a la Sala definir si erró el Tribunal, por considerar que el derecho a la indemnización, surgido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se encuentra prescrito, pues entre la fecha de terminación del contrato (31 de diciembre de 2010) y la de presentación de la demanda (18 de diciembre de 2015), transcurrieron más de tres años.

Lo anterior, porque el único argumento que esgrime el ataque está relacionado con la fecha a partir de la cual se contó el período trienal, pues a su juicio debió empezar el 1º de marzo de 2013, fecha en que se profirió el fallo del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, que declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes.

No acierta el recurrente cuando desconoce que esta tiene carácter *«declarativo»*, es decir, que reconoce un derecho o una situación jurídica que ya se tenía con antelación a la misma demanda, de forma tal que aquellos nacidos de esa relación de tracto sucesivo prescribirían al trascurrir los tres años contados desde que cada uno de ellos se hizo exigible. En el caso de la indemnización pretendida, desde la fecha de terminación del contrato.

En la sentencia CSJ SL7915-2015, esta Corte consideró:

> La razón acompaña a la réplica, pues ha sido criterio de esta Sala de la Corte que la decisión judicial sobre la existencia de un contrato de trabajo tiene efectos declarativos y no constitutivos, dado que reconoce una realidad anterior a la fecha de la sentencia, lo que quiere decir que los efectos de la decisión judicial se surten a partir del momento en que nació el contrato de trabajo, en este caso, desde el 01 de mayo de 1997 hasta el 01 de abril de 2003, lo que sin lugar a dudas implica el reconocimiento de los derechos causados durante este interregno.
>
> Sobre el particular, se ha dicho por esta Sala, «…tales efectos también tienen incidencia en el fenómeno prescriptivo para la exigibilidad de los derechos que de ese contrato se derivan, en los términos consagrados en las disposiciones legales que regulan la materia…» (CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 41522).
>
> Sin embargo, el término de prescripción de algunos derechos laborales sólo se puede empezar a computar desde el momento de la finalización de la relación laboral, como acontece con el auxilio de cesantía y la compensación en dinero de las vacaciones.

Se explica lo anterior, porque el recurrente afirma que todos los derechos, incluida la indemnización que reclama, nacen a la vida jurídica con la declaratoria del contrato realidad, lo que resulta infundado por lo ya expuesto.

Sobre el tema de la prescripción en materia laboral, se ha dicho por esta Corporación en la sentencia CSJ SL4222-2017, reiterada en las CSJ SL3573-2020 y CSJ SL5554-2021) que,

> En las materias del derecho del trabajo y la seguridad social, sabido es, como ya se recordó por la Corte en la sentencia atrás citada, que son dos los preceptos que de manera general y con el carácter de orden público reglan la prescripción extintiva de la acción o del derecho: los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: el primero, en lo correspondiente a los derechos regulados en ese cuerpo normativo y, el segundo, en lo que tiene que ver con el ejercicio de las acciones que emanan de las leyes sociales. Pero es importante subrayar que ambas disposiciones contemplan una prescripción trienal cuyo término de consolidación empieza a correr desde la 'exigibilidad' de la respectiva obligación. También en ambas no basta para la

> pérdida o extinción del derecho el simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo, pues a decir de la segunda disposición, la simple reclamación escrita del trabajador, recibida por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinados, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso de tiempo igual.
>
> De ese modo, la prescripción extintiva de acciones y derechos en estas materias opera atada no solamente al transcurso de un tiempo de inactividad previsto en la ley, con la posibilidad de ser interrumpido mediante una reclamación formal y singularizada, sino también, a la de la 'exigibilidad' de la obligación demandada, entendida ésta como la posibilidad de hacerse efectiva o ejecutable sin necesidad de advenimiento de hecho alguno, pues cuenta con la característica de ser pura y simple; o porque estando sometida a plazo o condición, se ha producido el fenecimiento de aquél o el cumplimiento de ésta.

Con base en lo anterior, le asiste razón al Tribunal cuando, al confirmar la decisión sobre la declaración de prosperidad de la excepción de prescripción, concluye que la fecha de exigibilidad de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 corresponde, en el mejor de los casos, a la de terminación del contrato de trabajo, esto es, el 31 de diciembre de 2010.

Conviene indicar, como también reiteradamente lo ha explicado esta Sala, que el término de prescripción pudo interrumpirse, bien a través de la presentación de un simple reclamo escrito al empleador, o de la demanda, mecanismos a los que no acudió el demandante.

En la sentencia CSJ SL1068-2021, sobre el tema explicó esta Sala:

> Pues bien, la jurisprudencia de la Sala ha señalado en relación con la prescripción de los derechos laborales que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 151 del Código Procesal del

> Trabajo y de la Seguridad Social, estos prescriben en tres años, que se cuentan a partir del momento en que cada uno se hizo exigible (CSJ SL 5159-2020). La interrupción de la prescripción ocurre a través de dos mecanismos diferentes y no excluyentes: ***1)*** la extrajudicial, mediante la presentación al empleador del simple reclamo escrito por el trabajador respecto de un derecho determinado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 489 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo; y, ***2)*** con la presentación de la demanda, en los términos y condiciones señaladas por el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil, hoy artículo 94 del CGP (CSJ SL 5159-2020).

Y también en la sentencia CSJ SL5159-2020 ya se había indicado que,

> Conforme lo anterior, la prescripción de las acciones laborales puede ser interrumpida a través de dos mecanismos diferentes y no excluyentes: la extrajudicial, mediante la presentación al empleador del simple reclamo escrito por el trabajador respecto de un derecho determinado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 489 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo; y con la presentación de la demanda, en los términos y condiciones señaladas por el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil (CSJ SL, 13 dic. 2001, rad. 16725 y CSJ SL, 15 may. 2012, rad. 38504).

Como el demandante no reclamó dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad, ni tampoco interrumpió ese término con el simple requerimiento escrito o la presentación de la demanda, no hay error del Tribunal en su decisión.

El cargo no prospera.

VIII. CARGO SEGUNDO

Denuncia la violación directa de los artículos 48, 53 y 128 de la Constitución Política y el inciso 1º adicionado por el Acto Legislativo 1 de 2005, respecto del no reconocimiento de la pensión sanción.

Aduce que este último, que reformó el primero, determinó en su inciso primero el respeto por los derechos adquiridos con arreglo a la ley. Sin embargo, termina desconociéndose cuando se establece la incompatibilidad entre la pensión sanción y la de vejez reconocida por la sentencia del 21 de julio de 2016.

Lo anterior, porque de acuerdo con el Tribunal, si bien cumple los requisitos para acceder al disfrute de la primera, ya disfruta de la segunda, que resultan excluyentes al tener la misma naturaleza prestacional.

Luego precisa que:

> Así las cosas, es importante tener presente que, la incompatibilidad de estas pensiones radica por la premisa jurídica contenida en el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia, en el sentido de que es inconstitucional el hecho de percibir más de una asignación que provenga del tesoro público.
>
> Ahora bien, teniéndose en cuenta que, los derechos discutidos dentro del proceso, en relación con lo pretendido sobre la Pensión Sanción, dicha incompatibilidad es inoperante, toda vez que, la Pensión Sanción solicitada es como quiera una responsabilidad directa del empleador omisivo en el pago de aportes a la Seguridad Social o la falta de afiliación, la misma, en el evento tal, sea reconocida, esta no será sufragada con dineros o asignaciones que provengan del tesoro público, si no que será, el mismo empleador quien deberá reconocerla de manera directa al empleado.
>
> Situación que, al no definirse como se explica, viola de manera directa el principio de favorabilidad, ya que, entre dos situaciones que se presentan, como son, por una parte, el recuento jurisprudencial tenido en cuenta para resolver la excepción sobre la "Inexistencia de la Obligación", en el que dichas pensiones resultan incompatibles, y por otra, el análisis sobre el pagador del derecho, como es la Pensión Sanción, resulta como quiera más favorable para el trabajador, en el presente asunto, el análisis sobre que dicha Pensión, al ser reconocida, la misma no será sufragada por el Tesoro Público de la Nación, sino que, será reconocida por el empleador de su propio pecunio.

En lo que concierne a las fuentes de financiamiento de la pensión sanción, transcribe apartes de una sentencia proferida el 25 de mayo de 2021, que dice provenir de esta Corporación y que diferencia las fuentes de financiamiento de las pensiones, para asegurar que tiene derecho a ella pues cumplió los requisitos exigidos por el artículo 8º de la Ley 171 de 1961.

IX. CONSIDERACIONES

Tampoco está exento de errores técnicos este cargo, pues a pesar de orientarse por la vía directa, no se indica la modalidad a través de la cual el Tribunal infringió la ley, vale decir, si por aplicación indebida, interpretación errónea o infracción directa.

Con todo, por tratarse de un tema pensional ligado a derechos de rango fundamental, la Sala abordará su estudio prescindiendo de los yerros formales.

De esa manera, definirá si se equivocó el Tribunal por considerar que cuando al trabajador se le concedió la pensión de vejez, indemnización sustitutiva o cualquier otro beneficio, no procedía la pensión sanción.

Para resolverlo, la Sala recuerda que el artículo 8° de la Ley 171 de 1961, consagró tanto para trabajadores oficiales como particulares la pensión proporcional de jubilación, en las modalidades de pensión sanción para cuando estos fueren despedidos sin justa causa con más de diez años de

servicio y menos de veinte, continuos o discontinuos, y la pensión restringida, cuando se retiraran voluntariamente con más de quince y menos de veinte de servicios; es decir que el género es la pensión proporcional de jubilación y las especies la sanción y la restringida.

Dicha normatividad fue modificada para los trabajadores del sector privado por el artículo 37 de la Ley 50 de 1990, y se mantuvo para los trabajadores oficiales hasta la vigencia del artículo 133 de la Ley 100 de 1993, que nuevamente se refirió a ambas categorías, particular y oficial, ocupándose únicamente de la pensión sanción para los no afiliados al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa fueran despedidos con diez años o más de servicios.

Bajo ese panorama, y comoquiera que el demandante laboró por espacio superior a diez años y fue despedido sin justa causa, tal como lo definió la jurisdicción en procesos anteriores adelantados entre las mismas partes, en principio, habría de admitirse que se causó la pensión sanción.

Sin embargo, como a partir de la Ley 100 de 1993 era necesario que el trabajador no hubiera sido afiliado a la seguridad social, pues con ello se imposibilitaría su acceso a una pensión otorgada por el Sistema, es preciso verificar si la presunta omisión de la afiliación impidió el acceso efectivo a la prestación de vejez.

Lo anterior, por cuanto es criterio reiterado de la Sala (CSJ SL3144-2023) que *«[…] la confluencia de las dos prestaciones deviene en una clara incompatibilidad, habida cuenta de que para causarlas se incluyeron los mismos tiempos de servicio, concretamente, los prestados para la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, ergo, las dos prestaciones tienen la misma fuente de financiación».*

En este sentido, en reciente decisión, la Sala consideró lo siguiente (CSJ SL2036-2023):

> Prima facie, conforme a los medios de prueba, Arrieta Martínez causó la pensión del artículo 8 de la Ley 171 de 1961, cuando se retiró voluntariamente de la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero, con más de 18 años de servicio, de suerte que solo le restaba arribar a los 60 años de edad; empero, en el entretanto, alcanzó los 55 años, exigencia que, junto al servicio público acumulado, le permitió obtener la pensión ordinaria de jubilación, circunstancia impeditiva para materializar la primera prestación pues, claro es, que las dos pensiones se valen de idéntico tiempo laborado al mismo empleador.
>
> En sentencia CSJ SL230-2019, en la que la Sala estudió la posibilidad de devengar la pensión de jubilación oficial y la de vejez a cargo del ISS, concluyó que:
>
> […] el juez de alzada no desvió el objeto del litigio, puesto que precisamente analizó si al actor le asistía el derecho a la pensión deprecada y, en ese contexto, concluyó que, aun cuando en principio cumplió el requisito de 20 años exigido en la norma, no era procedente el reconocimiento de la misma, como quiera que con base en los mismos tiempos, se le reconoció la prestación de vejez por el ISS.

El Tribunal luego de encontrar acreditado que al demandante le fue reconocida la prestación de vejez, teniendo en cuenta para ello las cotizaciones efectuadas entre los años 1995 y 2010, entre otras, consideró, acertadamente para la Sala, que no era posible la compatibilidad con la pensión sanción, pues las dos tuvieron

origen, al menos parcialmente la primera, en el pago de cotizaciones en el término indicado, es decir, sin que se cumpliera el requisito adicionado por el artículo 133 de la Ley 100 de 1993.

Lo anterior es suficiente para descartar la prosperidad del cargo.

X. CARGO TERCERO

Se propone de la siguiente forma:

> *«ERROR DE HECHO POR FALTA DE APRECIACIÓN PROBATORIA RESPECTO A LA IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ARTICULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990; VIOLACIÓN INDIRECTA A LOS ARTICULOS 9, 14, 55 Y 56 DEL CST, 1, 2 Y 25 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, Y, 164, 167 Y 176 DEL CGP».*

Para la sustentación, manifiesta que se presenta error de hecho en la sentencia, teniendo en cuenta que, esta define el éxito de la excepción propuesta por la demandada sobre *«Buena Fe Patronal»*, lo cual pugna con las normas, pues lo único demostrado por la demandada, en relación con las obligaciones surgidas de la relación *«[…] fue la probanza que tuvo en cuenta el Tribunal sobre el proceso en el que los mismos intervinientes concurrieron en el año 2012 y en el que se reconoció la buena fe por parte del empleador».*

Asegura que esta se da por demostrada sin estarlo, pues en el proceso *«[…] del 2012»*, argumentó y probó que la relación se rigió por contratos y/o órdenes de servicio, en los que se acordó de manera escrita el objeto, monto, cuantía y

forma de pago, las obligaciones de cada uno, las pólizas y el pago de la seguridad social, dejando claro que la relación se enmarcó en normas civiles y comerciales.

Después afirma:

> El mismo Tribunal subraya que, dentro del presente proceso nunca hubo material probatorio allegado por la Demandada que aseverara su buena fe; de los señalados medios probatorios, si bien puede extraerse la debida retribución del servicio, situación que era obvia, al haberse establecido obligaciones en un contrato de aparente naturaleza comercial o civil, y del mismo modo, su asignación presupuestal, las pólizas para el amparo del servicio y la genérica de este tipo de contratos que regulan la prestación personal del servicio, sobre el no pago de seguridad social, lo mismo no tiende a probar la subordinación a la que el señor MARINO ARTURO MERA HERNANDEZ (sic), estuvo sometido durante el interregno del 1 de febrero de 1995 al 31 de diciembre de 2010, y que causó su derecho a las Cesantías y los derechos que precisamente emanan de estas.
>
> Como quiera que, para la declaratoria de la relación laboral, es pertinente la aplicación del artículo 23 del CST, el cual indica los elementos esenciales para la concurrencia de un contrato laboral, a saber, la prestación personal del servicio, la subordinación y su retribución.
>
> La Sentencia que se recurre, pasa por alto dichas premisas dando por demostrado la buena fe de la Demandada y no reconoce al Actor el pago de la Indemnización contenida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, referente al impago de las cesantías, pues se centra su análisis en los medios probatorios o más bien, por lo dicho en anterior proceso, sin resolver la causa del presente litigio, el cual varia y no tiene una misma identidad de objeto, al pretenderse la indemnización del citado artículo, teniendo en cuenta la declarada relación laboral.
>
> Y es que dicho error termina por desconocer los artículos 9, 14, 55 y 56 del CST, y, 1, 2, 25 de la Constitución Política de Colombia, ya que, en respeto al artículo 164 del CGP, toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas que regular y oportunamente fueron allegadas al proceso, así como también que, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, a voces del articulo 167 de la misma codificación y, el 176, el cual indica la observación de las pruebas en su conjunto.

Argumenta que la buena fe en las relaciones laborales, según el artículo 55 del estatuto laboral, debe ser entendida en relación con el respeto por todos los derechos que emanan de ella, de ahí que, si bien se declara la existencia de la relación laboral, no ocurre lo mismo respecto a los derechos que surgen a partir de esta declaración.

Refiere que el reconocimiento de las cesantías es prestacional y común y está destinado para la época del desempleo, luego es pertinente definir que si hubo relación laboral, como en este caso, es consecuente su pago junto con todas sus garantías legales y constitucionales.

Enseguida destaca la obligación de protección y seguridad prevista en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, antes de transcribir apartes de la sentencia CC C-432-2020, y concluir de la siguiente forma:

> Esto para decir que, el CENTRO DE DIAGNOSTICO (sic) AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA, nunca tomo (sic) partida como verdadero empleador del señor MARINO ARTURO MERA HERNANDEZ (sic), situación por la que dejo (sic) de efectuar el pago de sus Cesantías, sin prever la contingencia de la pérdida del empleo, la cual, en el presente asunto, fue asumida por el mismo trabajador quien debió Demandar para que se declarara la realidad de la relación laboral y el correspondiente reconocimiento de derechos, la aplicación o reconocimiento de dicha declaratoria debe ser realizada de manera íntegra y no parcializada como se pretende, pues de un lado se reconoce que efectivamente el señor MARINO ARTURO MERA HERNANDEZ (sic) es garante de derechos laborales para que en otra parte del asunto se defina que, el impago de sus derechos prestacionales acaeció de buena fe y de manera justa, ya que el CENTRO DE DIAGNOSTICO (sic) AUTOMOTOR DEL VALLE LTDA, fue preciso y actuó bajo el marco legal jurídico de la Ley comercial y civil, conservando todos los documentos para su demostración, no obstante, deja en el aire el hecho de que, sí efectivamente hubo relación laboral, se presentó una subordinación y una continua

> prestación del servicio del que la Demandada tuvo conocimiento desde el 1 de febrero de 1995 al 31 de diciembre de 2010, siendo esto fuente de derechos y obligaciones para las partes.

Por último, solicita tener como pruebas las aportadas con la demanda y su contestación y las existentes dentro del trámite procesal.

XI. CONSIDERACIONES

Para la Sala, este cargo presenta graves e insalvables defectos que contrarían de forma insuperable las reglas mínimas sobre los requisitos de orden formal y técnico que deben contener las demandas de casación, conforme lo previsto en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con lo dispuesto en el 51 del Decreto 2651 de 1991 y el 23 de la Ley 16 de 1968.

Se afirma lo anterior, porque tales normas exigen que cuando se estime que la infracción legal ocurrió como consecuencia de los errores de hecho o de derecho en la apreciación de pruebas, *«[…] citará éstas singularizándolas y expresará qué clase de error se cometió»*.

En lo que tiene que ver con la proposición jurídica del cargo, conviene recordar que para acusar correctamente el quebranto de una norma procesal, como los artículos 164, 167 y 176 del Código General del Proceso, con el propósito de hacer uso de la denominada *violación de medio*, que ocurre cuando la trasgresión de la ley se produce sobre la disposición adjetiva, pero como instrumento para alcanzar el

precepto sustancial, debe necesariamente determinarse en relación con cuáles del orden sustantivo laboral que consagren los derechos reclamados ocurrió la violación de la ley.

Así, resulta inadmisible proponer la violación de una disposición procesal como un fin en sí misma, esto es, con absoluta independencia de las normas sustanciales, como aquí se pretende.

De otra parte, el cargo no informa con precisión la modalidad de ataque, esto es, si por la vía directa o por la indirecta, aunque propone un *«error de hecho por falta de apreciación probatoria»*, no indica el yerro ostensible ni individualiza las pruebas.

En este sentido, si la orientación es por la vía indirecta, el recurrente debe enunciar los errores evidentes de hecho y singularizar las pruebas que condujeron a ellos, aclarando si fueron erróneamente valoradas o dejadas de apreciar, lo cual también se omitió en el cargo.

Ahora bien, si la Sala los dejara de lado, tampoco prosperaría el cargo, porque el recurrente no explicó en qué consistió el error fáctico, frente a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, puesto que el alegato versó sobre el pago de las cesantías, como si se tratara del mismo derecho, vale decir, no se desvirtuó la conclusión del Tribunal y ni siquiera se hizo mención a la indemnización moratoria, que se confundió con el derecho de la prestación.

El cargo, entonces, se desestima.

Sin costas en el recurso extraordinario, porque a pesar de no prosperar la acusación, no se presentó réplica.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga profirió el veinte (20) de febrero de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **MARINO ARTURO MERA HERNÁNDEZ** siguió contra el **CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR DEL VALLE LIMITADA.**

Sin costas, por lo explicado en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 3AEA42BDA595041F89107A8B4569A6A55DEB2D7717835FBF810DBF57C7CA7342
Documento generado en 2025-04-11