



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
NÚMERO DE PROCESO	: 88545
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL2014-2023
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 14/06/2023
DECISIÓN	: CASA PARCIALMENTE / FALLO DE INSTANCIA - MODIFICA / FALLO DE INSTANCIA - CONFIRMA PARCIALMENTE
FUENTE FORMAL	: Acto Legislativo 01 de 2005 art. 1 par. 3 / Código Sustantivo del Trabajo art. 127y 128 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 61 / Ley 100 de 1993 art. 17

ASUNTO:

El demandante solicitó que se declare que entre él y la Fundación Universitaria San Martín existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de noviembre de 1989 hasta el 10 de marzo de 2015, que la «bonificación económica vitalicia mensual» y la suma de \$3.000.000 son de naturaleza salarial, y que la demandada no pagó las prestaciones y vacaciones durante toda la relación laboral.

Manifestó que renunció voluntariamente al cargo de rector acto que la demandada aceptó el 10 de marzo de 2015; su último salario fue de \$22.846.230, representado en \$9.279.130 por salario básico, \$3.000.000 por las labores conexas o complementarias en el área de admisiones y otras dependencias de la institución universitaria, y \$10.567.100 por «*bonificación económica vitalicia mensual*» a partir de diciembre de 2013, conforme lo establecido en el Acuerdo n.º 097 de 30 de noviembre de 2013, protocolizado el 16 de diciembre de 2013 en la Notaría 21 de Bogotá, la cual el DANE y que en caso de ocurrir su deceso esta se otorgaría a su cónyuge

PROBLEMA JURÍDICO EN CASACIÓN:

La Corte debe dilucidar si el Tribunal se equivocó al considerar que (i) la «bonificación económica vitalicia mensual» establecida en el Acuerdo n.º 097

de 2013 no es de carácter salarial; (ii) no procede la indemnización moratoria solicitada y (iii) no es posible pronunciarse acerca de los aportes al sistema de seguridad social por ser un asunto que no se solicitó en la demanda, como tampoco se discutió en las instancias.

PROBLEMA JURÍDICO EN INSTANCIA:

Le corresponde a la Corte resolver la apelación que el demandante interpuso con fundamento en que es procedente condenar a la demandada al pago de los aportes al sistema general de seguridad social en vigencia de la relación laboral.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el pago de la bonificación económica vitalicia establecida en el Acuerdo 097 de 2013 no tenía carácter salarial, justamente porque dicha naturaleza descartaba de plano que correspondiera a una compensación directa del servicio de la cual se derive el poder subordinante del empleador en los términos establecidos en el artículo 127 del CST, además fue concedida por este de forma unilateral y por mera liberalidad debido al destacado servicio del trabajador en el cargo de rector de la fundación universitaria, a fin de que disfrutara de la misma de forma vitalicia y eventualmente su cónyuge en caso de que falleciera, aspectos que evidenciaban una clara proyección futura del beneficio desligada de la prestación del servicio

Tesis:

«[...] y de acuerdo con la orientación del cargo, la Corte procede a analizar las pruebas calificadas acusadas como erróneamente valoradas y dejadas de apreciar por el Tribunal, y advierte lo siguiente:

El Acuerdo n.º 097 de 30 de noviembre de 2013 (f.º 34 a 36), cuya equivocada apreciación plantea la censura, prueba que el “plénum” de la Fundación Universitaria San Martín acordó:

[...]

Igualmente, el documento en mención acredita que tal determinación obedeció a que:

[...]

Del texto transcrito la Corte no extrae nada distinto a lo que concluyó el Tribunal, esto es, que el beneficio otorgado a Jaime Villamizar Lamus no es de carácter salarial, justamente porque su naturaleza vitalicia descarta de plano que corresponda a una compensación directa del servicio de la cual se derive el poder subordinante del empleador en los términos establecidos en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Además, nótese que el empleador concedió esa bonificación al trabajador de forma unilateral y por mera liberalidad por su buena gestión en la dirección de la institución durante más de 24 años de servicio, a fin de que disfrutara de la misma de forma vitalicia y eventualmente su cónyuge en caso de que falleciera, aspectos que evidencian una clara proyección futura del beneficio y, sobre todo, se reitera, desligada de una prestación efectiva del servicio, lo que descarta una suma de carácter salarial, esto es, un pago que “se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido” (CSJ SL5159-2018 y CSJ SL5146-2020, entre otras).

Ahora, si bien el trabajo que Jaime Villamizar prestó es lo que hace que sea acreedor del beneficio económico que le ofrece el empleador, ello no significa por sí mismo que tenga una naturaleza salarial, precisamente porque de la redacción del Acuerdo n.º 097 de 30 de noviembre de 2013 se infiere sin equívocos que la bonificación económica vitalicia no se estableció con el fin de compensar directamente las funciones que desarrollaba en vigencia de la relación laboral, como ocurre con el cumplimiento de metas particulares o la acreditación de resultados en virtud de las órdenes impartidas por el empleador, entre otros (CSJ SL12220-2017, CSJ SL2852-2018, CSJ SL1437-2018 y CSJ SL1993-2019), sino su destacado servicio en el cargo de rector de la fundación.

Cabe resaltar que lo importante para determinar si un pago es o no salario no pende de que se reclame en vigencia de la relación laboral como lo concluyó el Tribunal, sino de que en virtud del principio de la realidad salarial se demuestre materialmente que la asignación respectiva compensa o retribuye directamente las funciones desarrolladas, lo que, se insiste, no se advierte del Acuerdo n.º 097 de 30 de noviembre de 2013.

Ello tampoco se infiere del interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, cuya falta de apreciación plantea la censora, pues en él se reitera lo establecido en el acuerdo en mención, y aunque en efecto se extrae que afirmó que se realizaron algunos pagos al trabajador por concepto de bonificación vitalicia en el año 2014, ello además de que sería insuficiente para otorgarle la connotación de salario conforme a las características que precedieron a su creación y reconocimiento jurídico, en todo caso nótese que el Colegiado de instancia determinó tener como inexistente ese enunciado fáctico e inclinarse por la confesión que extrajo de la demanda inicial, según la cual la accionada “nunca pagó ni ha pagado” la bonificación económica, para efectos de negar el carácter salarial de la prestación y catalogarla como una pensión cuya fuente normativa, a su juicio, es ilegal.

Sin duda alguna, la anterior conclusión hace parte de su libertad probatoria y de convencimiento de la realidad procesal, en los precisos términos del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL4514-2017), por lo que la Corte no puede intervenir en ese ejercicio probatorio a menos que se advierta irrazonable, que no es el caso.

Ahora, todo lo explicado hasta ahora también descarta que el beneficio en comento se trate de aquellos rubros regulados por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo que, si bien no son salario en estricto rigor jurídico, sí se pagan en vigencia de la relación laboral para desempeñar a cabalidad algunas funciones, como ocurre con el auxilio de habitación o alimentación, o aquellas que se pagan de forma ocasional o habitual como primas extralegales o de vacaciones, lo que no se aprecia en este caso, pues se insiste, se trata de una bonificación con proyección vitalicia y periódica que se concedió como una forma de compensar un tiempo prolongado de trabajo en favor de un empleador.

Conforme lo anterior, la Corte no advierte que el Tribunal incurriera en el error fáctico que plantea la censura y, por esa vía, concluyera que la bonificación económica vitalicia no es de naturaleza salarial para efectos de liquidar las prestaciones».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » CRITERIOS PARA DETERMINAR EL CARÁCTER SALARIAL DE UN PAGO - Para determinar si un pago es o no salario no se subordina a que se reclame en vigencia de la relación laboral, sino de que en virtud del principio de la realidad salarial se demuestre materialmente que la asignación respectiva compensa o retribuye directamente las funciones desarrolladas

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » SALARIOS » FACTORES SALARIALES - Todo lo que recibe el trabajador de su empleador, por el sólo hecho de ser trabajador, no es salario; es necesario que el pago se haga como retribución directa del servicio

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO - La libre formación del convencimiento en la valoración probatoria de los jueces de instancia es inmodificable mientras ella no los lleve a decidir contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados

PENSIONES » BENEFICIOS PENSIONALES EXTRALEGALES O CONVENCIONALES » ACTO LEGISLATIVO 01 DE 2005 - A partir de la vigencia del Acto legislativo 01 de 2005 se consagra en materia pensional la prohibición de concertar en pactos, convenciones colectivas de trabajo,

laudos o acto jurídico alguno, condiciones diferentes a las señaladas en las leyes del sistema general de pensiones

Tesis:

«[...] se recuerda que el Tribunal también consideró que el Acuerdo n.º 97 de 2013 en realidad quiso otorgar al trabajador una mesada pensional que carece de validez porque el parágrafo 3.º del Acto Legislativo 01 de 2005 prohibió celebrar condiciones pensionales más favorables a las dispuestas en la ley.

Al respecto, el recurrente cuestiona tal conclusión con fundamento en que ese precepto no es aplicable en el asunto porque “no se trata de una pensión” tendiente a proteger el riesgo de vejez del trabajador.

Sin embargo, como bien puede notarse de lo explicado, para la Corte esa apreciación del Tribunal es acertada, pues efectivamente la bonificación no es otra cosa que una pensión voluntaria y vitalicia de vejez, sustituible en los precisos términos del acuerdo que la creó.

En efecto, nótese que la empresa se comprometió a pagar el beneficio en mención de forma vitalicia y sin sujeción a la prestación del servicio, justamente con la finalidad de que el trabajador gozara de un ingreso constante y permanente que le garantice “una vida digna durante la etapa no productiva de su vida” (CSJ SL198-2019 y CSJ SL642-2023), incluso con la posibilidad de que se sustituyera en favor de su cónyuge, lo que tiene una clara finalidad de menguar las consecuencias económicas que podría ocasionar su muerte.

Además, nótese que la prestación se edifica en función del tiempo de servicios -más de 24 años de servicio-, lo que es común en el marco de las relaciones de trabajo, pues es usual que las pensiones se ofrezcan a los trabajadores como un aliciente a la prestación de los servicios personales en favor de un empleador, no solo para compensar el deterioro en la capacidad productiva con el paso del tiempo, sino también como un reconocimiento a su permanencia y aporte a la empresa, como ocurrió en este caso.

Ello es plenamente acorde con el hecho de que este tipo de disposiciones privilegian el tiempo de servicio, dado que finalmente lo que se está reconociendo es el trabajo que efectivamente prestó la persona durante la vigencia del contrato para exigir el efecto jurídico y pensional que dicho laborío produce o le transmite a la persona trabajadora.

En ese contexto, es claro que el “Plénium” de la institución universitaria concedió al trabajador un derecho pensional, de modo que, contrario a lo expuesto por la censura, si podría ser pertinente el análisis respecto a la aplicación o no del Acto Legislativo 01 de 2005 y, al ser ello así, era

relevante para el éxito de la acusación proponer una discusión jurídica dirigida a establecer si esta norma en efecto afectaba o no la validez de dicho acuerdo, esto es, si el supuesto fáctico demostrado en el proceso estaba regulado o no por esa reforma constitucional; sin embargo, la censura no atacó este puntual aspecto.

Nótese que a pesar de que el recurrente acusó la aplicación indebida del Acto Legislativo 01 de 2005, ello tuvo sustento en que la bonificación otorgada no es de carácter pensional sino salarial, pese a que tal beneficio no tiene esa naturaleza como se expuso con anterioridad.

Así, la censura no podía simplemente quedarse en tal argumento, sino confrontar todas las conclusiones del fallo, incluida la relativa a la prohibición establecida en el Acto Legislativo 01 de 2005, a fin de determinar, se insiste, si este precepto impide o no que el derecho pensional reconocido por la empresa surta efectos jurídicos, premisa jurídica relevante que no atacó por la vía directa».

PENSIONES » PENSIONES LEGALES » PENSIÓN DE VEJEZ » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que la bonificación económica vitalicia en realidad era una pensión voluntaria y vitalicia de vejez sustituible en los precisos términos del acuerdo que la creó, con la finalidad de que el trabajador gozara de un ingreso constante y permanente que le garantizara una vida digna durante la etapa no productiva de su vida

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - En el recurso de casación es necesario atacar y desvirtuar todos los argumentos esenciales de la sentencia acusada

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » PROCEDENCIA - La sanción moratoria opera cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta, no es de aplicación automática; en cada caso es necesario estudiar si su comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen

Tesis:

«[...] en cuanto a la segunda problemática, es importante recordar que la jurisprudencia de esta Sala ha establecido de forma reiterada que la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no procede de forma automática, sino que, en cada caso, es menester auscultar los medios de convicción con el fin de verificar si el empleador actuó de buena fe (CSJ SL9641-2014, CSJ SL8216-2016 y CSJ

SL18619-2016), de modo que si se prueban razones atendibles que justifiquen el impago, no procede su imposición.

En esa perspectiva, esta Sala de la Corte ha analizado en diversas ocasiones la procedencia de la sanción referida en el marco de las medidas de salvamentos financieros dispuestos por el Ministerio de Educación para afrontar la situación económica y académica de la Fundación San Martín y al respecto ha precisado que (CSJ SL2258-2022):

“Esta Sala se ha pronunciado en casos idénticos al aquí analizado, donde funge como demandada la misma recurrente, entre otras, en la citada sentencia CSJ SL3288- 2021, donde ha sostenido que la Fundación venía sustrayéndose del pago de las acreencias laborales, prestaciones sociales y demás emolumentos con anterioridad a la intervención y vigilancia especial del Ministerio de Educación Nacional y que los hechos originarios de esas medidas acaecieron por culpa de la institución, dado el inadecuado manejo de sus recursos, de modo que, el incumplimiento de las obligaciones venía de tiempo atrás sin justificación alguna.

Lo anterior implica que la Fundación alega en su beneficio su propia culpa, situación proscrita en el ordenamiento jurídico, máxime, cuando de plano la demandada sabía que el vínculo con la actora se encontraba regida por una relación de índole laboral subordinada, motivo que lleva a concluir a la Sala que no se equivocó el Tribunal al fulminar condena por la indemnización por falta de pago, advirtiendo que el actuar de la demandada estuvo desprovisto de cualquier tipo de buena fe”».

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » INDEMNIZACIONES » INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Improcedencia

de la indemnización moratoria pretendida, pues a pesar de que se demostraron los elementos esenciales de un contrato de trabajo y el consecuente impago de los derechos del trabajador, es claro que la fundación universitaria depositó su confianza en la gestión realizada por el demandante, quien en sana lógica estaba al tanto de tal situación como cabeza de la institución y ejecutor de las políticas y objetivos, así como en la toma de decisiones, de modo que no es posible que el actor desconociera tal situación a efectos de endilgarle a la institución un actuar desprovisto de buena fe para lograr un beneficio propio

Tesis:

«De acuerdo con lo expuesto, la Fundación San Martín no podía justificar la omisión en el pago de los derechos laborales exclusivamente en las medidas de salvamento en mención, justamente porque el impago de los derechos laborales venía ocurriendo con anterioridad a la intervención y vigilancia dispuesta por el Ministerio de Educación Nacional.

Si el Tribunal hubiese tenido en cuenta lo anterior, no habría considerado equivocadamente que la omisión en el pago de las acreencias laborales ocurrió por la imposibilidad de acceder a sus recursos a partir de la adopción de las medidas de intervención, sino que la falta de pago simplemente obedeció al desconocimiento de la relación laboral existente con el rector, aspecto indiscutido en este recurso.

Es en este contexto que el recurrente acierta al señalar que el Colegiado de instancia incurrió en un desatino fáctico manifiesto al no apreciar que la reclamación de las prestaciones sociales (f.º81 y 82) y la respuesta a tal requerimiento (f.º372 a 374) daban cuenta efectivamente de que los únicos pagos realizados por la institución universitaria fueron por concepto de “asesoría” y “honorarios”, sin cancelar ninguno de los emolumentos laborales que transmitía la relación laboral que surgía de la realidad material, y sin que dichas medidas de intervención permitan tener por sí mismo esa omisión como una conducta atendible o de buena fe, tal y como se explicó.

Ahora, pese a que la acusación es fundada, no es próspera, dado que en sede de instancia la Corte arribaría a la misma conclusión del Tribunal sobre este específico punto, solo que por otras razones.

En efecto, si bien las pruebas enunciadas dan cuenta de que la demandada no canceló los derechos del trabajador pese a existir un verdadero contrato de trabajo -conforme no se discute en casación-, la Sala no pasa inadvertido que en vigencia de tal relación el demandante estuvo a cargo de la dirección de la institución en calidad de “rector”, lo que significa que era él quien ejercía cierto manejo y control, entre otras, sobre las áreas administrativa, académica y financiera de la fundación, funciones que son inherentes a ese cargo directivo.

Nótese que de otra forma no habría sido posible ejecutar durante 24 años de servicios las políticas, objetivos, planes y programas dispuestos en la institución y, por esa vía, lograr su posicionamiento en el ámbito académico nacional e internacional conforme lo destacó el “Plénium” de la fundación al otorgarle el derecho pensional en el Acuerdo 097 de 30 de noviembre de 2013 (f.º 96).

De ahí que no se advierta un actuar de mala fe por parte de la demandada, pues a pesar de que se demostraron los elementos esenciales de un contrato de trabajo y el consecuente impago de los derechos del trabajador, es claro que la institución depositó su confianza en la gestión realizada por Jaime Villamizar Lamus, quien en sana lógica estaba al tanto de tal situación como cabeza de la institución y ejecutor de las políticas y objetivos, así como en la

toma de decisiones, de modo que no es posible que en esta oportunidad el actor desconozca tal situación a efectos de endilgarle a la institución un actuar desprovisto de buena fe para lograr un beneficio propio.

Por tanto, la sentencia no se casará en este punto».

PROCEDIMIENTO LABORAL » DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ » FACULTADES EXTRA Y ULTRA PETITA

» APLICACIÓN - Las facultades ultra y extra petita son exclusivas de los jueces de única y primera instancia, los jueces de segunda instancia no pueden hacer uso de ellas al no estar contempladas dentro de sus funciones legales, salvo cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siempre y cuando hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados

Tesis:

«[...] en lo que concierne a la tercera problemática, se advierte que la jurisprudencia de esta Sala ha sido consistente en señalar que las facultades ultra y extra petita radican en cabeza de los jueces laborales de única y de primera instancia, de modo que el juez de segundo grado no puede hacer uso de ellas, a menos que: (i) involucre derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, (ii) hayan sido discutidos en el juicio y (iii) estén debidamente probados, conforme lo dispuesto en la sentencia CC C-968- 2003 (CSJ SL5863-2014 y CSJ SL2808-2018, reiteradas en CSJ SL3144-2021).

En el caso se aprecia que se dan los presupuestos en mención, pues la Corte ha considerado que las cotizaciones al sistema de seguridad social son derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Además, en el asunto se discutieron los hechos que le dan sustento, esto es, la falta de pago de los derechos laborales y el incumplimiento en la afiliación y consecuente pago de aportes, tal y como lo alega la censura.

En efecto, de acuerdo con la certificación suscrita el 10 de diciembre de 2018 por la directora de recursos humanos de la Fundación Universitaria San Martín (f.º 370) y las certificaciones de Colpensiones (f.º 373 y 374), que el recurrente acusa por falta de apreciación, dan cuenta de que la demandada no afilió a Jaime Villamizar Lamus al sistema general de pensiones, hecho que se corrobora con la declaración de su representante legal, quien confesó que no se realizaron aportes en favor del trabajador porque figuraba como “contratista, porque así aparece en las documentales de los pagos que le hacían como honorarios o asesorías y nunca lo afilió”.

Conforme lo anterior, es evidente que el Tribunal cometió el error que plantea la censura, pues no advirtió que en el asunto estaban dados los

presupuestos jurisprudenciales para adoptar una decisión de fondo respecto a los aportes a la seguridad social del trabajador.

Las razones expuestas son suficientes para casar parcialmente el fallo impugnado, únicamente en cuanto confirmó la decisión el a quo de absolver a la demandada del pago de los aportes a la seguridad social. No casa en lo demás».

PROCEDIMIENTO LABORAL » DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ » FACULTADES EXTRA Y ULTRA PETITA

- Error del tribunal al no adoptar una decisión de fondo respecto a los aportes a la seguridad social del trabajador, pues no advirtió que estaban dados todos los presupuestos jurisprudenciales para ello, dado que la Corte ha considerado que las cotizaciones al sistema de seguridad social son derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, además se discutieron los hechos que le dan sustento -la falta de pago de los derechos laborales y el incumplimiento en la afiliación y consecuente pago de aportes-

PENSIONES » FINANCIACIÓN » COTIZACIONES O APORTES » CAUSACIÓN

- La actividad efectiva desarrollada en favor de un empleador por parte de un trabajador, causa o genera el deber de aportar al sistema pensional -el hecho generador de las cotizaciones al sistema pensional es la relación de trabajo-

Tesis:

«[...]es oportuno señalar que la jurisprudencia de esta Sala ha establecido que la cotización es una de las obligaciones que emanan de la pertenencia al sistema de seguridad social y que nace por la ejecución de una actividad en el mundo del trabajo o el despliegue de una actividad económica. Sin embargo, para que surja la misma se requiere que medie afiliación del trabajador, por ser la “puerta de acceso al sistema de seguridad social y constituye la fuente de los derechos y obligaciones que ofrece o impone aquél” (CSJ SL, 9 sep. 2009, rad. 35211, reiterada en CSJ SL4328-2021)».

PENSIONES » AFILIACIÓN » EFECTOS DE LA FALTA DE AFILIACIÓN - El empleador debe responder por el cálculo actuarial del trabajador que no fue afiliado al sistema sea por omisión del empleador, falta de cobertura del ISS o cualquier otro ente de previsión, para validar los tiempos en los que la prestación del servicio estuvo a su cargo

Tesis:

«En el caso que se analiza, no se discute que la Fundación Universitaria San Martín no afilió al trabajador al sistema de seguridad social, como tampoco efectuó cotizaciones en vigencia de la relación laboral.

Ahora, es importante tener presente que la solución para validar los tiempos prestados no es como tal el pago de cotizaciones como lo solicita el

demandante, sino un cálculo actuarial, figura jurídica que la jurisprudencia de esta Sala ha establecido como efectiva para validar los tiempos prestados por los trabajadores que no fueron afiliados, sea por omisión del empleador, falta de cobertura del ISS o cualquier otro ente de previsión (CSJ: SL4334-2019, SL197-2019, SL1356-2019, SL1140-2020, SL2584-2020, SL2879-2020 y SL3694-2021).

Tal distinción es relevante en el asunto, toda vez que es la misma ley la que establece una metodología de cálculos complejos y diferentes para cada caso, con la finalidad de materializar el tiempo de servicio prestado como eje central del trabajo humano a efectos de acceder a las prestaciones que otorga el sistema general de pensiones.

Ahora, la Corte no pasa inadvertido que la demandada reconoció al trabajador una pensión voluntaria de carácter extralegal; sin embargo, no es posible considerar que tal circunstancia lo exime de pagar el dispositivo financiero en mención a fin de concretar el tiempo de servicio que el demandante prestó.

Lo anterior, en primer lugar, toda vez que los aportes al sistema general de pensiones son obligatorios de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 4.º de la Ley 797 de 2003. Precisamente, en la sentencia CSJ SL2556-2020, reiterada en CSJ SL5082-2020, la Corte recordó que:

“(…) los aportes al sistema general de pensiones son obligatorios, mientras esté vigente la relación laboral o el contrato de prestación de servicios. Esta directriz obliga a que los empleadores y los trabajadores dependientes e independientes contribuyan a la seguridad social en proporción a sus ingresos salariales u honorarios, en los porcentajes previstos en la ley. De esta forma, la actividad productiva es un hecho jurídicamente relevante para la protección social, pues obliga a quienes la desarrollan y obtienen beneficios de ella, a participar en la financiación de las prestaciones otorgadas y los esquemas solidarios del sistema (…)”.

Y en segundo lugar, porque la Sala ha considerado que si bien las pensiones voluntarias pueden asimilarse a la legal que concede el sistema general de pensiones, aquella se sujeta a las condiciones explícitas del acto que la otorgó, sin que haya lugar a inferir exclusiones o limitaciones no contempladas expresamente. En ese orden de ideas, el empleador conserva la obligación de cotizar al sistema de pensiones y, en el concreto e hipotético caso de que el trabajador cause el derecho a la pensión legal de vejez, esta sería compartible con la voluntaria y extralegal que le reconoció el empleador (CSJ SL17514-2017), salvo estipulación expresa en contrario».

PENSIONES » FINANCIACIÓN » COTIZACIONES O APORTES - Los aportes al sistema general de pensiones son obligatorios mientras esté vigente la relación laboral o el contrato de prestación de servicios -artículo 17 de la Ley 100 de 1993-

PENSIONES » FINANCIACIÓN » COTIZACIONES O APORTES - El reconocimiento de una pensión voluntaria de carácter extralegal no exime al empleador de pagar el cálculo actuarial a fin de concretar el tiempo de servicio prestado por el trabajador

PENSIONES » PENSIONES EXTRALEGALES » PENSIÓN DE JUBILACIÓN VOLUNTARIA - El alcance cobertura y duración de las pensiones voluntarias debe ser fijado con toda precisión en el acto en que ellas son reconocidas, sin que sea posible deducir exigencias o limitaciones no contempladas

PENSIONES » FINANCIACIÓN » COTIZACIONES O APORTES » PAGO » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Procede el pago de los aportes a seguridad social en pensiones por medio del respectivo cálculo actuarial a satisfacción del ente de seguridad social al que estuviese afiliado el demandante o el que las sucesoras procesales determinen, dado que estos inciden en las prestaciones que otorga el sistema pensional a los eventuales beneficiarios del causante

Tesis:

«De modo que el empleador conservó la obligación de afiliación del trabajador al sistema general de pensiones, sin embargo, no se cumplió en este caso, de modo que la demandada debe responder por el respectivo cálculo actuarial a satisfacción del ente de seguridad social al que estuviese afiliado el demandante o el que las sucesoras procesales determinen si es del caso, dado que estos inciden en las prestaciones que otorga el sistema pensional a los eventuales beneficiarios del causante.

En cuanto a los aportes relativos a salud y riesgos laborales, la Corte advierte que es inane acceder a estos ante la ocurrencia de la muerte del trabajador».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO » CONCEPTO

Tesis:

«Respecto a la primera problemática, debe destacarse que un error de hecho en casación se configura cuando es manifiesto o evidente, lo que se advierte cuando el Tribunal le hace decir a la prueba lo que no indica o ignora apreciar una que era a todas luces relevante para la definición fáctica del litigio, con plena incidencia en la aplicación indebida de la norma sustancial que regula el asunto en concreto.

Además, tales desafueros probatorios deben provenir de medios de convicción calificados, estos son, el documento, la confesión judicial e inspección judicial -artículo 7.º de la Ley 16 de 1969-, y solo si se acredita un error fáctico en estos, es viable abordar los que no tienen ese carácter».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » VÍA INDIRECTA » ERROR DE HECHO » PRUEBAS CALIFICADAS - Las pruebas calificadas para estructurar el error de hecho en casación son: i) La confesión judicial, ii) El documento auténtico y iii) La inspección judicial

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

PENSIONES > AFILIACIÓN > EFECTOS DE LA FALTA DE AFILIACIÓN - El empleador debe responder por el cálculo actuarial del trabajador que no fue afiliado al sistema sea por omisión del empleador, falta de cobertura del ISS o cualquier otro ente de previsión, para validar los tiempos en los que la prestación del servicio estuvo a su cargo / El reconocimiento de una pensión voluntaria de carácter extralegal no exime al empleador de pagar el cálculo actuarial a fin de concretar el tiempo de servicio prestado por el trabajador

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:
SALVAMENTO DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA