

Destinatario: recepcionprocesospenal@cortesuprema.gov.co

De: guserlop@gmail.com

Asunto: tutela de Corporación Escuela de Artes y letras contra la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del proceso de Claudia Ximena Lagos

Fecha: 20/01/2025 20:23:13

---

Honorables Magistrados  
Sala de Casación Penal  
Corte Suprema de Justicia  
Bogotá

Gustavo Hernando López Algarra, mayor de edad, vecino de Bogotá identificado con la C. de C. No.19.106.737 y portador de la Tarjeta Profesional de abogado No.18.510, obrando en mi condición de apoderado de la Corporación Escuela de Artes y Letras, Institución Universitaria domiciliada en Bogotá y representada legalmente por el Doctor Edgar Ignacio Díaz Santos, quien es mayor de edad, vecino de Bogotá identificado con la C. de C. No.79.631.104 me permito interponer acción de tutela contra la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en relación con la sentencia dictada el 22 de abril de 2023 por esa Corporación por la violación del debido proceso, el acceso a la justicia, el derecho de igualdad, y el quebrantamiento del principio de buena fe en que incurrió al dictar la sentencia antes referida dentro del proceso ordinario laboral radicado con el No. 11001310500620190038501.

## **HECHOS**

Demandó la accionante a la pasiva, para que se declarara que entre ellos existió un vínculo laboral ejecutado entre el 8 de agosto de 2012 y el 30 de enero de 2018, así como la ineficacia del documento «Anexo 1», incorporado en el contrato, mediante el cual se establecieron unos auxilios con pacto de exclusión salarial.

En consecuencia, pidió que le reliquidaran las cesantías y sus intereses, las primas de servicios de los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, junto con el pago de la compensación de las vacaciones y los salarios adeudados durante la vigencia de la relación laboral. También pidió las indemnizaciones de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990, 64 y 65 del CST, la de la Ley 52 de 1975, más el reajuste de la seguridad social integral, y la indexación.

En sustento de sus peticiones, manifestó que: laboró para la pasiva como contratista independiente a través de la modalidad de prestación de servicios de carácter civil, desde el 8 de agosto de 2012; se desempeñaba como docente y tutora en diversas asignaturas ligadas al área del diseño gráfico; siempre estuvo subordinada a la universidad y realizaba su labor en las instalaciones de esta, cumpliendo con la jornada ordinaria más 42 horas de cátedra adicionales; era supervisada por el rector y los directores, ya que si se ausentaba de su puesto o llegaba tarde, recibía llamados de atención y; que su remuneración mensual era de \$2.812.127,5.

Relató que el 11 de agosto de 2015 la pasiva modificó el vínculo a un contrato individual de trabajo a término indefinido, en el cargo de docente de planta

investigadora, consejera y tutora de tiempo completo; que la remuneración mensual era de \$3.153.333, conformado por un básico de \$1.892.000 y por unos beneficios periódicos de carácter no salarial por \$1.261.333, incorporados en un documento denominado «Anexo ]», a saber: auxilio de transporte (\$315.333), de alimentación (\$630.666) y de teléfono (\$315.333); que para efectos prestacionales solo le tenían en cuenta la suma de \$1.892.000.

Indicó que en 2015 le reajustaron su sueldo a \$2.054.832, y que los beneficios con pacto de exclusión se incrementarían a \$3.424.720, por lo que ese fue su devengado mensual; que la pasiva nunca le informó la metodología para calcular dichos auxilios; que para desarrollar su labor solamente debía trasladarse a las instalaciones de la accionada, por lo que no incurría en gastos adicionales de transporte, ni requería el uso de telefonía fija o móvil, ya que su cátedra era magistral y la impartía en sus aulas de clase, así como tampoco contaba con planes complementarios de alimentación orientados hacia el personal docente que justificara los conceptos de lo entregado.

Señaló que dichos pagos desbordaban el máximo legal permitido, ya que correspondían a un 66,66% del salario básico percibido; que no eran ocasionales ni voluntarios, constituían una contraprestación directa del servicio y no estaban justificados; que la empleadora solo cancelaba fracciones de los salarios, y en su mayoría en nóminas atrasadas, como ocurrió en los años 2015, 2016, 2017 y 2018; que tampoco le aportó a la seguridad social, por lo que asumió dicha obligación y; que en múltiples oportunidades la accionada asumió directamente los exámenes médicos que pagaba por su cuenta.

Contó que presentó renuncia motivada el 30 de enero de 2018, la cual fue aceptada con la indicación de que le darían lo adeudado por concepto de prestaciones sociales; que pese a ello, la pasiva le comunicó el 16 de mayo de ese año, que no había cumplido con sus deberes contractuales, por lo que le dedujo salarios y prestaciones, sin que mediara autorización alguna y; que el 24 de mayo del 2018, la demandada la requirió para que se acercara a recibir lo adeudado, procediendo a cancelarle la suma de \$2.137.254, valor que no cubría lo que realmente le debía.

La Corporación Escuela de Artes y Letras Institución Universitaria, al responder el libelo inicial, se opuso a las pretensiones de la actora. En cuanto a los hechos, aceptó que la relación laboral inició el 11 de agosto de 2015, y que antes de ello, suscribieron varios contratos de prestación de servicios por hora cátedra de conformidad con el artículo 106 de la Ley 30 de 1992, los cuales fueron desarrollados con total independencia.

Admitió que cancelaba los conceptos no salariales y el retraso en los pagos, porque, dijo, la actora y otras docentes instigaron en su contra por redes sociales y en la emisora La W, lo que incidió en el descenso de las matrículas y en los ingresos económicos de la institución. Reconoció que no realizó los aportes en salud, que emitió el comunicado del 16 de mayo de 2018 y, aceptó la renuncia, pero, aclaró que los motivos de esta no correspondían a la realidad, ya que la trabajadora no cumplió con sus obligaciones de investigación.

Enfatizó en que suscribieron un pacto de exclusión laboral legalmente válido de conformidad con el artículo 128 del CST, que canceló todos los salarios, prestaciones sociales y la seguridad social, que siempre actuó de buena fe, y que la demandante renunció de manera voluntaria por lo que no adeudaba ninguna indemnización.

Propuso las excepciones que llamó: renuncia voluntaria para terminar el contrato de trabajo, acuerdo o pacto de exclusión salarial, cobro de lo no debido, pago, buena fe, eficacia de los acuerdos no constitutivos de salario, prescripción y compensación.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 28 de julio de 2021, resolvió:

Condenar a la Corporación Escuela de Artes y Letras, Institución universitaria, a reconocer y pagar a la demandante señora Claudia Jimena Lagos Romero, los siguientes conceptos y valores, así:

1. La suma de \$8.892.686 pesos correspondiente a los aportes con destino al sistema de Seguridad Social en pensiones por el periodo comprendido entre el día 8 de agosto de 2012 y el mes de junio de 2015.
2. La suma de \$8.276.195 pesos por concepto de reajuste y cesantías.
3. La suma de \$569.956 pesos por concepto de reajustes e intereses a la cesantía.
4. La suma de \$1.284.497 pesos por concepto de reajuste de vacaciones.
5. La suma de \$2.305.905 pesos por concepto de reajuste de prima y servicios.
6. La suma de \$4.109.030 ingresos por concepto reajuste aportes con destino al sistema de Seguridad Social en pensión por la vigencia del contrato de trabajo vigente entre el día 11 de agosto de 2015, el día 30 de enero de 2018.
7. La suma de \$34.241.847 pesos por concepto diferencias salariales.
8. La suma diaria de \$110.609 pesos con 33 centavos por cada día de mora hasta por el término de 24 meses, o por el término de 24 meses, calculado desde la

terminación del contrato de trabajo en enero 30 del año 2018 y a partir de la iniciación del mes 25, contado desde la misma ocasión, se ha de fulminar condena por los intereses moratorios en la tasa máxima de créditos de libre asignación, certificados por la superintendencia bancaria, hoy financiera, hasta cuando se produzca el pago por concepto de salarios y prestaciones objeto de condena.

9. La suma de \$6.568.965 pesos por concepto de indemnización por despido. Se absuelve de las restantes pretensiones de la demanda, de conformidad con lo dispuesto en la parte motiva de la presente decisión. Así se determinará como costas a cargo de la parte demandada. se fija la suma de \$3.000.000 de pesos por concepto de agencias en derecho.

Complementada así:

Se adiciona la sentencia en la suma de \$875.475, por concepto de sanción por la falta de pago completo de los intereses a las cesantías correspondiente a los años 2015, 2016, 2017 y 2018. La suma de \$40.402.271.99, correspondiente a la sanción por la falta de consignación del auxilio de cesantía completo del año 2016 y la suma de \$39.142.656, por sanción por la falta de consignación completa de la cesantía, año 2015.

Se aclara que la sanción en mención cobija la vigencia del contrato de trabajo a término indefinido de acuerdo con el objeto de condena principal.

No se fulmina condena por la sanción, por falta de consignación de las cesantías por el año 2017, por cuanto el contrato de trabajo término el 30 de enero de 2018, esto es con anterioridad al 15 de febrero del mismo año, lapso que tenía la parte demandada para consignar el auxilio de las cesantías correspondientes al año 2017.

### III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Tras la apelación de la demandada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, mediante sentencia del 25 de mayo de 2023, confirmó la del a quo.

Dijo que no era motivo de discusión, lo siguiente: i) las partes estuvieron unidas por un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de agosto de 2015 hasta el 30 de enero de 2018; ii) la demandante desempeñó el cargo de docente de planta, investigadora, consejera y tutora; 111) su remuneración inicial fue de \$1.892.000, y el último de \$2.054.832; iv) el vínculo finalizó por renuncia motivada; v) adicional al

salario, la pasiva le pagaba la suma de \$1.261.333, distribuida en auxilios de transporte y teléfono (\$315.333,33 por cada uno), y de alimentación (\$630.666,66) conforme al anexo 1°.

En lo que interesa al recurso de casación, se propuso determinar si las sumas pagadas por la enjuiciada a la trabajadora a título de auxilios de transporte, alimentación, y teléfono o celular, eran salario o no, con el fin de establecer si había lugar a la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, por consiguiente, a las sanciones moratorias. También se planteó definir si la desvinculación de la accionante obedeció a un despido indirecto.

Con apoyo en los artículos 127 y 128 del CST, sostuvo que todo pago que efectuara el empleador al trabajador de manera habitual, como contraprestación directa del servicio, era salario, sin importar la denominación que se adoptara, a menos que resultara totalmente claro que su entrega obedecía a una finalidad diferente, que eran ocasionales, de mera liberalidad, o que su causa no era remunerativa del prestado. De ahí dedujo que quien tenía la carga de la prueba era el empleador, pues era quien contaba con la información suficiente para demostrar que lo pagado al operario tenía una causa distinta a retribuir su fuerza de trabajo, y de no hacerlo, debería asumir su responsabilidad. Invoca en este punto las sentencias CSJ SL8216-2016, SL12220-2017 y SL5159-2018.

Analizo el contenido del anexo n.° 1 del contrato de trabajo y los comprobantes de nómina (f.° 23 a 52 y 97 – PDF 25). De estos dos medios de convicción observó que durante la vigencia del vínculo, la corporación enjuiciada le reconoció mensualmente a la actora los rubros indicados en el primero, bajo la denominación de «AUXILIO NO CONSTITUTIVO», en los siguientes montos: \$1.261.333 desde agosto de 2015 hasta el mismo mes de 2016; \$1.327.312 de septiembre de 2016 a febrero de 2017; \$1.369.888 desde marzo hasta agosto de 2017; \$1.102.192 en septiembre y octubre del mismo año y; \$1.369.888 de noviembre 2017 a enero de 2018, conforme aquellos.

Aseguró que aunque en el referido anexo n.° 1 se convino que los auxilios de transporte, alimentación y teléfono o celular no eran salario, la accionada tenía la carga de acreditar que ello era así, cosa que no cumplió. Agregó que no había ningún otro medio de convicción que demostrara que efectivamente esos beneficios se le otorgaban a la docente en su rol de investigadora, máxime cuando ello ni siquiera se aludía en el citado documento. A continuación, revisó los testimonios, los cuales analizó así:

[...] la demandante sostiene que no tenía que hacer desplazamientos con la finalidad de efectuar la investigación asignada, dado que como estaba en la universidad usaba los recursos de ésta; que para los productos de investigación que debía subir a la plataforma de Colciencias, realizaba “ ...

Detalló que las directoras de programas y de investigación de la institución, manifestaron que así la docente no demostrara la utilización de medios de transporte, de comunicación, o no adelantara labores correspondientes en algún periodo, siempre recibía el pago de los aludidos beneficios de manera periódica como estaban establecidos. Aquellas también declararon que la universidad no adelantaba gestión alguna ni realizaba ningún control sobre la destinación de esos dineros, ni tenía una metodología de causación de los mismos, lo que desvirtuó el propósito u objetivo de estos, esgrimido por la pasiva. Anotó que las testigos Claudia Marcela y Lizbeth Angélica refirieron que todos los docentes recibían un salario básico más los auxilios mencionados, que los mismos conformaban la remuneración asignada, que su estipulación se produjo por un tema de impuestos como les indicó en su oportunidad la institución, y que la actora podía disponer a voluntad de ellos, sin que la accionada ejerciera verificación alguna de su utilización. Resaltaron que los recibía de manera habitual, permanente y periódica, y no tenía como destino el desarrollo de su actividad, ya que los profesores vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido se les retribuía de la misma forma, sin que hubiere quedado acreditado que ejercían la labor investigativa o que eran entregados para desempeñar a cabalidad esa función. Por ello, recalcó que se debía aplicar la regla general, y comprender que eran retributivos del servicio, como quiera que se otorgaron en virtud o con ocasión del contrato de trabajo que existía entre las partes.

Citó las sentencias CSJ SL5159-2018, SL1220-2017, SL1798-2018 y SL4303-2021, para resaltar que esta Corporación estableció unos criterios para definir si un pago podía ser constitutivo o no de salario en los términos del artículo 127 del CST, como son la habitualidad o proporcionalidad, y que por ningún lado la legislación autorizaba a que las partes le restaran incidencia remunerativa cuya causa remunerativa es el servicio prestado por trabajador. También recordó que es el empleador quien tiene la carga de demostrar que determinado rubro tiene una finalidad o destinación específica.

Por todo lo anterior, concluyó que los pagos examinados eran retributivos del servicio, y por ende, constituían factor salarial.

Sobre la condena al pago de la indemnización por despido, leyó la renuncia radicada por la trabajadora el 30 de enero de 2018 (f.º 71 y 72 PDF 04), en la que esta informó que su decisión estaba fundada en el numeral 8 del artículo 62-b del CST, porque no pagó los aportes a salud desde mayo de 2017, ni los salarios de diciembre de ese mismo año, prima, vacaciones, y 120 horas de investigación y; no consigno las cesantías.

De esas tres razones, encontró probadas la primera y la tercera, esta última en cuanto a la falta de pago de salarios y de la prima, hallazgo que explicó en los siguientes términos:

había un sitio específico, dependía del tema de investigación, "... esa temática se puede desarrollar o tienen que hacer visitas o tienen que levantar la información todo proceso de investigación requiere de recopilar una serie de investigación que puede implicar ir a hacer unas entrevistas o aplicar unas encuestas o un sitio físico dentro de la institución no..."; respecto al salario mencionó que había una asignación por docencia y un auxilio por todos los procesos de investigación, "... se les da un auxilio para que ellos puedan gestionar todo el proceso de investigación que implicaría en la salidas, levantar la información es decir si, si es buen investigador necesariamente yo tengo que hacer llamadas, buscar información, entrevistar personas, para lograr los resultados, por tanto hay una asignación dentro de ese salario que se utiliza para esos docentes investigadores ...", "... les dan auxilio para el transporte si se tiene que desplazar, auxilio para teléfono y un auxilio para alimentación ... "; que no sabe en que (sic) invirtió esos dineros la accionante "...Asumo que en las labores de investigación pero no puedo evidenciarlo... "; y la entidad no fiscaliza en que (sic) utilizaba el dinero entregado por auxilio ... Liliana Sofia Palma Hernández, dijo que la actora además de la suma básica recibía un auxilio no constitutivo de salario, que es para el caso de los investigadores, éstos "... puedan realizar su labor que va en torno a transporte que se requiera dentro de la labor, alimentación que es natural y de comunicaciones, en términos de qué te (sic) videoconferencias que necesiten hacer y eso, pagar datos, telefonía y hacer uso de cualquier elemento de comunicación..."; que aquella utilizaba esos recursos "... para poder realizar su labor como docente especialmente como investigadora ...", que la escuela no ejerce ninguna clase de control sobre la destinación se (sic) hace el docente de esos auxilios, "... esto queda a potestad del investigador ..."; que la demandante podía disponer " ... totalmente a voluntad ... de sus recursos...", que corre por cuenta del docente investigador como (sic) los destina, "... es responsabilidad única y personal de cada investigador cumplir con la manera correcta de la producción de este incentivo...", que " .. La institución no realiza una labor exhaustiva de verificación de en qué proporción y como destinar esos recursos,

eso corresponde a la autonomía de cada investigador haciendo uso de la buena fe de los servicios que se contrataron a través de los contratos que son de mutuo acuerdo y aceptación, pues considerando que son docentes investigadores Vinculados a la educación superior ..", que si no existían desplazamientos del docente en el mes, de todas maneras se le cancelaba el auxilio de transporte "... no se hace ningún descuento, porque quien destina proporción de cómo cuándo y dónde es el investigador no la institución, la situación de buena fe hacer el pago esperando que al final del semestre se ve reflejado en los productos, respecto de las horas ... ", lo mismo sucedía con los restantes auxilios otros, quien r."... lo destina y en qué proporción, cuando y donde, el investigador ... ".

/ investigación documental, escritura de documentos, trabajo en el aula con los estudiantes eso..."; que asistió a las capacitaciones que hacía la institución para todos los investigadores donde se les aportaba el conocimiento de cómo desarrollar los trabajos de investigación. La testigo Claudia Marsella Melina Dorado, dijo que entre las diferentes funciones de la accionante estaba la de hacer investigación; también señaló que la accionante al igual que todos los que estaban bajo la modalidad de contrato, tenían como salario un componente tomado como salario y otra parte que era como auxilios, que dichos auxilios formaban parte del salario y que la Escuela ... a nosotros lo que nos dieron es que eso era por un asunto de impuestos ..."; que la demandante podía disponer a voluntad del dinero recibido como auxilios y la institución nunca controló la destinación que le dio la actora a los mismos, ni tenía definida una metodología de causación de aquellos, reiteró que ....esos auxilios forman parte del salario o sea uno asumía que la totalidad del salario era X monto de dinero que para efectos no sé, de bajar costos a nivel de impuestos de servicios. entonces ahí si le decían a uno 60, 40 por ejemplo, pero la verdad es que no, no lo se ... ", " ... 60% que era el salario o sea del monto total que le daban a un 60% de ese monto era el salario base y 40% de los auxilios..."; que para realizar el trabajo de investigación, la demandante "... Tenía que estudiar sus libros, tenía que recopilar el proceso, formular proyectos y desarrollarlos ...", pero que no hacía "... trabajos de campo, no...", y esa actividad la desarrollaba en las instalaciones de la Escuela de Artes y Letras. La deponente Lisbeth Riveras Vanegas, refirió que la demandante desarrollaba las funciones de investigación en la escuela, nunca dejó las instalaciones de la demandada para hacer esa función - investigación-, que el salario estaba compuesto por unos auxilios de transporte, de comunicación, que aparecían en los desprendibles como auxilio, los recibían, pero nunca discriminado; que no sabe el objetivo de tal reconocimiento, dado que "... nosotros no almorzamos en la universidad, no era para pagar eso transporte, nosotros las clases son en la universidad •; sabe que el dinero de esos auxilios los destinó la demandante ... en su casa o en sus hijos ...", situación que asevera "... Porque conozco a los hijos conozco

su hogar ella dependía de su hogar ..."; "... me consta porque fuimos a hacer mercado la acompañé a pagar algo de la universidad de los hijos ..."; dijo que la universidad nunca controló en que (sic) utilizaban ese dinero, tampoco socializó una metodología de pago sobre dichos auxilios y que no constituía salario; preciso (sic) que la demandante tenía proyectos de investigación asignados.

Ana Julia Ríos Quiroga, precisó que a partir del año 2015 la actora ingresa como docente investigador, con una modificación de su contrato y empieza a tener vinculo y compromiso de investigación, para lo cual se le asignaban horas, inicialmente 10 horas de investigación; dijo que para la labor investigativa no.

Advirtió que la pasiva aceptó en su contestación que no pago los aportes a salud, y por ello coligió que se verificó la omisión alegada por la activa. Además, al revisar el certificado de aportes en línea (f. 111 a 122 del PDF 25), constato que el último periodo cotizado para dicho riesgo fue en 2017-06, ya que los ciclos siguientes fueron pagados de manera extemporánea, después de la finalización del vinculo.

De lo expuesto dedujo que el empleador sí incurrió en un incumplimiento sistemático de su obligación de efectuar tales cotizaciones, y que el hecho de que hubiere sufragado algunos gastos ocasionados por dicho riesgo a favor de la actora (f.º 95 y 96 - PDF 25), no lo liberaba de esa carga.

En cuanto al salario de diciembre de 2017, observó que en el comprobante de egreso n.º 96259 del 23 de enero de 2019, el empleador le reconoció a la trabajadora la suma de \$4.275.123 por concepto de «NOMINA NOVIEMBRE DE 2017» y con el comprobante de egreso n.º 96519 de 9 de febrero de 2018, el valor de \$1.809.768 por concepto de «NÓMINA NOVIEMBRE DE 2017, (f.º 91 - PDF 25), de lo que infirió que, efectivamente, no se acreditó el pago de la mensualidad reclamada, contrario a lo sostenido por la pasiva.

Tampoco halló la prueba del pago de la prima del segundo semestre de 2017, pues si bien aparecía la nómina, no estaba el respectivo comprobante. Además, aunque en la liquidación definitiva se reconoció tal acreencia, supuso que dicho pago correspondía a la del primer semestre de 2018 (f.º 94 y 97 - PDF 25). Añade que tampoco demostró la enjuiciada que la actora hubiera autorizado el descuento de esa prima de diciembre de 2017 para cubrir los estudios suyos y los de su hijo, tal como sí ocurrió para la de los años 2015 y 2016.

Conforme a lo anterior, encontró acreditada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo, a la luz de los numerales 6 y 8 del literal b) del artículo 62 del

CST, en concordancia con el numeral 4 del precepto 57 ibidem, por lo que era procedente la indemnización por despido indirecto.

En lo concerniente a las indemnizaciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, recuerdo que su aplicación no era automática y que se debía verificar la mala fe del empleador, tal como lo ha dicho esta Sala de la Corte.

A partir de esa consideración, advirtió que la empleadora no acreditó alguna situación específica que justificara su proceder para enmarcar su comportamiento en el ámbito de la buena fe, ya que desconoció los derechos de la docente al simular un pacto con el que le restaba incidencia salarial a una suma representativa de su remuneración, bajo unos eventuales auxilios que retribuían directamente sus servicios, lo que afectaba sus intereses.

Estimó que a la enjuiciada no le era dable argüir que los mencionados auxilios estaban soportados en la ley de educación, la autonomía universitaria, y la Constitución, ya que no lo demostro.

Asimismo, observó que aunque aquella descontó de la remuneración de la trabajadora los aportes para la seguridad social en salud, no trasladó dichas sumas de manera oportuna a la entidad respectiva. Por si fuera poco, tampoco canceló los salarios en los periodos pactados como le correspondía, situaciones que alejaban a la institución de ese actuar de buena fe que predicaba, ya que con su comportamiento vulneró los derechos de la operaria.

Apuntó que la accionada no probó las circunstancias que, según ella, le impidieron pagar oportunamente las acreencias laborales de la demandante, pues no acreditó las supuestas demoras injustificadas en la remuneración de registros calificados por parte del Ministerio de Educación Nacional, la reducción en el número de estudiantes, los retrasos en los libros por matrículas financiadas por el ICETEX, la negativa del Fondo de Desarrollo de Educación Superior, y en síntesis, las dificultades financieras aducidas.

Precisó que las testimoniales no dieron cuenta de dichas circunstancias, como tampoco se aportó una comunicación de algún requerimiento de la institución a las entidades mencionadas sobre lo planteado, ni un comparativo, balances, informes, etc., en los diferentes semestres, sino, que solo fueron simples manifestaciones de la apelante:

Además, recordó que según el artículo 28 del CST, el trabajador puede participar de las utilidades de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

Concluyó que no se acreditó un motivo serio y atendible para que la accionada omitiera cancelarle a la demandante las acreencias derivadas de su vínculo laboral, adeudadas a la culminación del mismo con el salario realmente devengado, como tampoco para que hubiera omitido depositar en forma completa las cesantías causadas durante la vigencia del contrato, debidamente liquidadas con la remuneración verdaderamente percibida.

## **DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS**

Las autoridades que dictaron las sentencias incurrieron en vía de hecho violando así los derechos fundamentales al debido proceso, al acceso a la justicia, al derecho de igualdad, y el quebrantamiento del principio de buena fe.

## **AMBITO NORMATIVO DEL AMPARO SOLICITADO**

Artículos 13, 16, 27, 29, 53, 83 y 229 de la Constitución Política y los Artículos 127 y 128 del C.S. del T. 1602, y 16

## **PROCEDENCIA DE LA TUTELA**

La tutela es procedente de conformidad con lo establecido en los artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 10º del Decreto 2591 de 1991.

La entidad que represento está legitimada por habersele violado en el transcurso del proceso los derechos fundamentales enumerados en el acápite de derechos violados.

La sentencia de casación con la que se terminó el proceso fue dictada el 10 de julio de 2024, y notificada el 17 de julio y cobró ejecutoria el 22 de julio de 2024 dado lo cual los seis meses de plazo para interponerla vencerán el día 22 de enero de 2024, por lo que la tutela está siendo presentada dentro de los términos admitidos por la doctrina de la Corte Constitucional.

La última decisión tomada dentro de este proceso fue la sentencia de casación proferida el 10 de julio de 2024, por la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por lo que se agotó toda la actuación judicial posible y solo queda la acción residual de tutela para enderezar las violaciones alegadas. No se ha interpuesto tutela alguna por los mismos hechos.

## **JURAMENTO**

Para efectos del artículo 37 del decreto 2591 de 1991, manifiesto bajo juramento que con anterioridad a esta acción no se ha promovido acción de tutela por los mismos hechos.

## **DEMOSTRACION DE LAS VIOLACIONES**

### **HAY POSIBILIDAD DE PACTAR AUXILIOS NO SALARIALES DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 128 DEL C.S. del T.**

Mediante sentencia C-521 de 16 de noviembre de 2016, la Corte Constitucional declaró exequible la expresión "ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad."

Al efecto discurrió así:

*"Igualmente dicha competencia se extiende a la determinación expresa respetando los referidos criterios y principios o deferida a la voluntad de las partes, de los pagos o remuneraciones que no constituyan salario para los efectos de la liquidación de prestaciones sociales. Esto último es particularmente admisible, dado que la existencia del contrato y de los acuerdos y convenios de trabajo como reguladores de las relaciones de trabajo es reconocida por la propia constitución (Art.53) en cuanto no menoscabe la libertad la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.*

En este asunto las condenas fulminadas en las instancias y ratificadas por la Corte tuvieron como fundamento la conclusión a que llegaron los operadores judiciales de que los auxilios de transporte teléfono y alimentación, pactadas como no constitutivos de salario en el anexo 1° del contrato de trabajo, eran salario, la primera vía de hecho que determinó la violación de los derechos fundamentales de la empleadora ocurrió por desconocimiento del precedente constitucional.

En efecto, dentro del transcurso del proceso no se alegó la existencia de alguno de los vicios del consentimiento consagrados en el art. 1508 del C. C. que afectarían la validez del anexo 1° del contrato de trabajo suscritos concomitantemente entre las partes, en el que pactaron que los auxilios de alimentación, teléfono y transporte no constituían factor salarial.

No se violaron derechos mínimos laborales a la trabajadora, pues el contrato de trabajo fijó un salario superior al mínimo legal vigente con base en el cual se le pagaban todas las acreencias laborales a que tenía derecho; En cuanto al auxilio de transporte pactado, es claro, que no era el obligatorio establecido en la Ley 15 de 1959 pues la trabajadora carecía de ese derecho en tanto devengó más de dos salarios mínimos mensuales durante la vigencia del vínculo contractual, lo que indica, que se trataba de un auxilio extralegal que podía ser pactado válidamente

como factor no salarial. Para más claridad, el artículo 128 del C.S. del T. contempla que el transporte no es para beneficio propio sino para el cabal cumplimiento de sus funciones. Igual ocurre con el auxilio de alimentación que está señalado expresamente en el artículo 128 (Ibidem) como ejemplo de auxilios que se pueden pactar como factor no salarial; En cuanto al auxilio de teléfono, solo por excepción se incluye el pago de esta clase de servicio a cargo del empleador por lo que era el más fácil de descartar como factor salarial, si bien podía usarse en la labor de investigación.

La ausencia de reglamentación del gasto de dichos auxilios se deriva de que el pacto de exclusión es eso, un mecanismo legal que saca el ítem señalado de su ámbito. En esas condiciones el concepto excluido no admite reglamentación de ninguna especie, es simple claro a menos que las partes lo reglamenten de consuno.

Visto el análisis anterior, es claro, que el acuerdo contenido en el anexo 1° del contrato de trabajo, era legal y jurídicamente válido y que la sentencia acusada no respetó el pacto de exclusión salarial suscrito entre las partes a pesar de no haber quebrantado la libertad contractual, de no haber violado principios mínimos laborales, ni socavado la dignidad de la trabajadora.

### **DEFECTO FACTICO EN DIMENSIÓN POSITIVA POR DAR COMO PROBADOS HECHOS CARENTES DE PRUEBA.**

Al referirse la sentencia acusada al aspecto relativo a la validez de la cláusula de exclusión de los auxilios de transporte alimentación y teléfono, la Corte discurrió así:

*“No es cierto que el Tribunal hubiera presumido la mala fe de la empleadora, pues es evidente que escrutó su comportamiento, y a partir de las evidencias examinadas arribó a la convicción de que no tenía justificación alguna para restarle incidencia salarial a los auxilios pactados en el anexo n.° 1°.*

*“Y es que, a decir verdad, no puede considerarse de otra forma el accionar de la enjuiciada, quien, a sabiendas de que la trabajadora siempre recibió los estipendios discutidos y que sí remuneraban directamente el servicio, no los tuvo en cuenta como salario a la hora de calcular el monto de sus prestaciones sociales y demás acreencias laborales.*

*“El argumento relativo a que existía un pacto celebrado de manera voluntaria, carece de solidez. En realidad, lo que advierte la Sala es un afán de la empresa por desconocer las garantías laborales de la actora, que la impulsó a anularle*

*injustificadamente el evidente carácter retributivo que tenían los auxilios. Entonces, la conducta de la recurrente, al contrario, evidencia su proceder de mala fe, al pretender disfrazar un pago indiscutiblemente salarial en un emolumento desprovisto de tal condición.*

*“Es menester recordar también que la falta de reclamo del trabajador en vigencia del vínculo, tampoco puede ser considerada como eximente de mala fe, toda vez la Corte tiene adoctrinado que la capacidad legal y la autonomía de la voluntad, propias de las relaciones civiles o comerciales, no tienen igual impacto en el ámbito laboral, habida cuenta que, por razones materiales insoslayables, la posición de las partes en la configuración contractual es desigual, por lo que en muchas ocasiones el operario se ve compelido por la necesidad de obtener una fuente de ingresos o, como en este caso, de verla mejorada, a aceptar condiciones alejadas de las que legalmente rigen en el mundo del trabajo, admitiendo ligámenes o acuerdos contractuales contrarios a la realidad, ante lo cual debe actuar la justicia, con referencia en los artículos 1° y 18 del CST, en armonía con el 9°, 13, 14, 15 y 19 CST y 53 de la CP (CSJ SL, 25 oct. 1999, rad. 12090, reiterada en las providencias CSJ AL8751-2016 y CSJ SL1035-2016). En línea con lo dicho, el hecho de que la actora no reclamara durante la ejecución del contrato, sino que acudiera a los jueces, está lejos de erigirse un comportamiento de mala fe. No se puede perder de vista que el trabajador es la parte débil en este tipo de relaciones, lo que por contera genera una desigualdad en el poder de negociación, llevando a una falta de autonomía real cuando se trata de aceptar las condiciones laborales. Precisamente por este tipo de situaciones, es que la finalidad del Código Sustantivo del Trabajo, tal como se definió en su artículo primero, «es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social», lo que, en términos procesales tiene su correlato en el derecho a la tutela judicial efectiva, en razón del cual aquellos están habilitados para promover las acciones tendientes a que se declare lo que existe en la realidad, con preponderancia sobre las formalidades, y a hacer efectivas sus garantías laborales.*

*“Se sigue de lo anterior el acierto de la providencia impugnada. En suma, los cargos no prosperan.*

*“Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente y a favor de la opositora. Fijese como agencias en derecho la suma de once millones ochocientos mil pesos (\$11.800.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.”*

Como se ve, la Corte desconoce el contenido del art. 128, en la medida, que en este asunto es muy claro que los auxilios de transporte, alimentación y teléfono habían sido objeto de exclusión salarial. Dicha exclusión determina que tales auxilios no sean computables para calcular el monto de prestaciones sociales vacaciones primas etc, y sobre los montos de las contribuciones parafiscales.

El contrato de trabajo y su anexo No. 1 fueron suscritos por las partes el mismo día como lo confesó la accionante, en el interrogatorio de parte.

Para ese momento era claro, que los auxilios pactados en el anexo no constituían salario. La cláusula de exclusión salarial fue introducida en el artículo séptimo del contrato, que en su párrafo segundo estableció la forma la forma de hacer los anexos.

Afirmar que el pacto de exclusión contenido en el contrato y en el anexo uno “carece de solidez” sin ofrecer al respecto explicación alguna, constituye claramente una falta de motivación, contraria a la ley y a la doctrina expuesta por la Corte constitucional al declarar la exequibilidad del artículo 128 del C.S. del T. lo que configura la comisión de un evidente error de hecho en la sentencia.

En este caso se suscribió el contrato y concomitantemente, el anexo No. 1. Que determinó el pago de los auxilios pactados que no constituían salario.

La aplicación a ultranza de la regla general sobre salario contenida en el artículo 127 del C.S. del Trabajo de la manera como lo hizo la sentencia acusada, determinaría en la práctica, una especie de derogatoria del artículo 128 ibidem, quebrantado los principios de la libertad contractual de las partes, y favoreciendo la mala fe de los trabajadores desde el inicio del contrato. Así mismo, al concluir la Corte que los auxilios eran salario, sin mediar para ello un análisis de su naturaleza, efectuó una interpretación errónea de la norma sustantiva esto es, del Artículo 128 del C.S del T. incurriendo así en los errores de hecho invocados en esta acción.

Con base en las mismas consideraciones transcritas antes, la Corte Suprema incurrió en el:

**QUEBRANTAMIENTO DEL PRINCIPIO DE BUENA FE AL NO ABSOLVER AL EMPLEADOR DE LAS SANCIONES DE LOS ARTÍCULOS 99 de la Ley 50 de 1.990, y 65 del C.S. del T.**

En verdad las consideraciones expuestas en la sentencia para demeritar la defensa de cualquiera que quiera demostrar su buena a fe son de por sí deslesnables.

La estructuración de la buena fe en un contrato de trabajo en el que se pactaron auxilios sin carácter salarial deviene, de la celebración del contrato en el que la misa Corte exige que dichos auxilios sean expesos, que su valor sea perfectamente determinado, que en ello estén de acuerdo las partes y que su ejecución sea acorde a lo convenido.

Se preguntan los usuarios de la justicia laboral. ¿Se puede demostrar la existencia de un pacto de exclusión salarial de unos auxilios, de forma diferente al contrato escrito de trabajo y el pacto suscrito por las partes cuando la Corte ha sostenido que tal pacto debe ser expreso? Que prueba entonces es la que exige la Corte para dar por demostrada la prueba del pacto?

En el presente caso se celebró entre las partes un contrato de trabajo que en su cláusula séptima consagraba la posibilidad de pactar auxilios de carácter no salarial. Concomitante con la firma de este documento se suscribió el anexo No.1 de ese contrato en el que se pactó que la entidad además del salario pagaría los auxilios de transporte alimentación y teléfono, fijó los montos de cada uno de esos tres auxilios y expresamente se estableció que estos auxilios no se considerarían salario, lo que se hizo de conformidad con el art. 128 del C.S. del T. Durante toda la relación contractual, la entidad pagó el salario acordado y también los auxilios pactados pues así lo establecía el contrato y el anexo 1º, honrando el acuerdo.

Aun cuando los pagos hechos por la empleadora como primas, vacaciones consignación de cesantía y pagos a la seguridad social, se hacían sin computar como salario los auxilios de transporte, alimentación y teléfono, la accionante nunca presentó una queja al respecto ni expresó comentarios, lo que le confirió a la demandada la convicción de que no existía problema alguno respecto a la exclusión salarial.

Como se vió en la transcripción de lo que dijo la Corte al respecto se tiene que la Corporación descartó la defensa planteada como prueba de la buena fe, tomándola como: “ *“El argumento relativo a que existía un pacto celebrado de manera voluntaria, carece de solidez. En realidad, lo que advierte la Sala es un afán de la empresa por desconocer las garantías laborales de la actora, que la impulsó a anularle injustificadamente el evidente carácter retributivo que tenían los auxilios. Entonces, la conducta de la recurrente, al contrario, evidencia su proceder de mala fe, al pretender disfrazar un pago indiscutiblemente salarial en un emolumento desprovisto de tal condición.*

Semejante afirmación no explica de donde deduce la “carencia de solidez”, si además se tiene en cuenta que la existencia del acuerdo de desvalorización consta por escrito y expresamente en el contrato y en el anexo No. 1, por lo que la sentencia desecha la defensa sin motivación alguna, y aduce la mala fe a pesar de que el comportamiento no solo del patrono sino también de la trabajadora durante la vigencia del contrato, se signó al acuerdo fijado en el contrato y en su anexo No 1.

Lo cierto es, que al establecer si había o no buena fe del empleador, la Corporación desconoció que en este caso existió un pacto de exclusión salarial contenido en el contrato y el anexo No. 1 que obran como documentos en el proceso, y que eran los que le conferían solidez a la defensa pues la existencia de dichos pacto prueba que el empleador tenía una razón eficiente para creer, que el pacto de exclusión salarial existía y estaba vigente para las partes y por lo tanto, que los pagos del salario y de los auxilios se hacía conforme a lo pactado y por supuesto explica también la razón por la que no computó como salario los auxilios excluidos en pagos de prestaciones durante la vigencia del contrato, lo que descarta la afirmación gratuita de la decisión de *“...lo que advierte la Sala es un afán de la empresa por desconocer las garantías laborales de la actora, que la impulsó a anularle injustificadamente el evidente carácter retributivo que tenían los auxilios.”*

También da cuenta de la buena fe del empleador la ausencia de reclamo de la demandante sobre la naturaleza de los auxilios pactados. Esta actitud pasiva le dio al empleador la convicción de que no había problema alguno en relación con los auxilios excluidos salarialmente.

Aun cuando la Corte los rechaza como prueba eficiente de la buena fe del empleador, también obran en el expediente los comprobantes de nómina en los que constan los pagos a la demandante, tanto del salario como de los auxilios acordados lo que demuestra, que esta aceptó dichos pagos en las condiciones acordadas en el contrato.

Lo que no existe como prueba, es la queja o quejas sobre pagos incompletos de vacaciones, de primas de depósitos de cesantía, o de los aportes a la seguridad social efectuadas por la demandante, ya que nunca presentó reclamo alguno al respecto lo que significa que calló tácticamente durante la vigencia del contrato su inconformidad, para a la terminación del vínculo dar el golpe a la empleadora, es decir, que obró de mala fe.

La Corte, al descartar como prueba de la buena fe patronal, el pacto de exclusión salarial acordado en el contrato de trabajo y su anexo No. 1, y las pruebas de su

ejecución acorde a lo pactado que constan en los pagos de nómina, dejó sorprendentemente y sin defensa alguna a la empleadora, pues sin esas pruebas no podía explicar el por qué no incluía los auxilios en los pagos de vacaciones, primas, aportes a la seguridad social, depósitos a cesantía. En esas condiciones incurrió la Corte en error de hecho pues su motivación fue falsa al exigir una prueba diferente que acreditara buena fe. También incurrió en defecto fáctico, al no tener en cuenta dichas pruebas como eximentes de las sanciones previstas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1.990 y 65 del C.S. del T.

En lo que atañe al comportamiento de mala fe de la trabajadora al firmar el contrato y su anexo No. 1 y callar durante su vigencia su inconformidad la Corte dijo: *"Habrá de agregarse que la Corte tiene adoctrinado, entre muchas, en la sentencia CSJ SL, 25 oct. 1999, rad. 12090, reiterada en las providencias CSJ AL8751-2016 y CSJ SL1035-2016, que la capacidad legal y la autonomía de la voluntad, propias de las relaciones civiles o comerciales, no tienen igual impacto en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que, por razones materiales insoslayables, la posición de las partes en la configuración contractual es desigual, siendo el trabajador la parte débil de la relación, por lo que en muchas ocasiones se ve compelido por la necesidad de obtener una fuente de ingresos o, como en este caso, de verla mejorada, a aceptar condiciones alejadas de las que legalmente rigen en el mundo del trabajo, admitiendo ligámenes o acuerdos contractuales contrarios a la realidad, ante lo cual debe actuar la justicia laboral, con referencia en los artículos 1° y 18 del CST, en armonía con el 9°, 13, 14, 15 y 19 CST y 53 de la Constitución".*

Es grave que la Corte siga reiterando una posición tan lejana de la realidad. Esta doctrina se basa en la suposición de que los empleadores son siempre la gran empresa con dominio pleno sobre el mercado del trabajo, circunstancia que por lo menos en Colombia ya no es cierta. En efecto, los datos que arroja el DANE establecen que el 79% de los puestos laborales son creados por las PYMES que no son otra cosa que empresas pequeñas y medianas, que carecen de músculo financiero y se crean gracias a préstamos efectuados por entidades bancarias. Estas características de los nuevos empleadores hacen, que las diferencias entre profesionales que buscan empleo y los empleadores sean bastante equilibradas, por lo que, mal puede seguirse aplicando una posición tan paternalista a favor de los trabajadores, sin violentar los derechos de los empleadores y la defensa del derecho al trabajo.

Habrá de decirse que es cierto que esta justificación de la mala fe del trabajador ha hecho carrera. Sin embargo, a propósito de la naturaleza del contrato de trabajo, en tratándose de una relación de carácter bilateral, por lo menos en lo que atañe al examen de la mala fe, debía examinarse el convencimiento del empleador que al suscribir un contrato plasmando en forma clara sin utilizar u ocultar la intención de otorgar auxilios sin carácter salarial como incentivo, especificando conforme lo exigió la sentencia SL-1798 de 2018 los ítems que acordaron no ser constitutivos de salario determinándolos con exactitud, y especificando las sumas excluidas, es

decir, manifestándolo directamente al trabajador, se infiera la buena fe del empleador especialmente cuando actuando durante toda la relación de conformidad con lo pactado, el trabajador no presenta queja durante la ejecución del contrato sobre el pago de las prestaciones a cuyo monto no se adiciona el valor de los auxilios.

De otra parte, la suscripción de un contrato y su ejecución se basa en la buena fe de las partes, éstas deben hablar claro. Al examinar ese comportamiento el juez debe aplicar la Teoría de los Actos Propios, consistente, en que nadie puede asumir en sus relaciones con otras personas, una conducta que contradiga otra suya anterior, cuando esta haya despertado una legítima confianza en esa persona de que mantendrá una línea coherente con sus propios anteriores actos.

A pesar de eso, en este caso la Corte desechó con base en una motivación aparente, la buena fe del empleador validando el comportamiento de la trabajadora por su supuesta inferioridad al contratar, y devaluando totalmente la libertad contractual de la demandada, que de haber conocido esa intención oculta de la accionante, con seguridad no hubiese celebrado el contrato.

Cuando el juzgador como acontece en este caso, justifica un comportamiento desleal por parte de la trabajadora que desde el principio al suscribir el contrato oculta su intención de reclamar al final de la relación, y engaña de mala fe al empleador escondiendo aún más su intención al no hacer reclamos durante la duración del vínculo, y haciéndole así creer que todo está en orden, mal puede además castigarse al empleador, cuando habiendo obrado de conformidad con los pactos suscritos es decir, con buena fe subjetiva, se le imponen condenas fundadas en su supuesta mala fe.

## **SEPTIMA CAUSAL DE PROCEDENCIA DE TUTELA**

Ha de revisarse otro aspecto de las sentencias proferida por la sala Laboral de descongestión de la Corte Suprema de Justicia. Dicha sala se pronunció en cinco sentencias: la SL-1767 de 2020, la SL-5048 de 2019, la SL-5044 de 2019, la SL 2731 de 2019 y la SL.4820 de 2018, dirigidas contra Ecopetrol en las que los demandantes discutían que un auxilio pactado como no constitutivo de salario que denominó la empresa "estímulo al ahorro", en realidad era salario. El denominado estímulo se derivó del reajuste salarial que hizo Ecopetrol para equilibrar los salarios que percibían sus trabajadores con los percibidos por los trabajadores dedicados a la industria del petróleo al percatarse la empresa de la fuga de su personal para otras partes del mundo. Lo que ocurrió fue que dividió su personal en categorías, de suerte que a los que tenían menos años de servicio y su pensión sería pagada por el sistema de seguridad social les aumentó directamente el salario, pero los que estaban próximos a pensionarse les equilibró el salario con base en el estímulo al ahorro. A pesar de dicha discriminación y el origen comprobado del "estímulo al ahorro" las demandas de casación resueltas en las sentencias mencionadas arriba, dictadas por la misma Sala que resolvió este proceso, admitiendo la validez del pacto que le restó efecto salarial a tal pago, que además también era habitual.

En esas condiciones, no se entiende el por qué, habiendo una posición reiterativa de esta misma sala de la Corte frente a los pactos de exclusión salarial, ahora contra sus propias decisiones, decide justo lo contrario, incurriendo en la violación de la séptima causal de procedencia de la acción de tutela contra providencia desarrollada en la sentencia C- 590 de 2005 esto es desconocimiento del precedente horizontal, pues es deber de los jueces y tribunales de ser consistentes en sus decisiones, estableciendo la salvaguarda del derecho a la igualdad de trato jurídico.

SE AGREGA A ESTA TUTELA UN INFORME PARA RESPALDAR LA CONDICIÓN DE MEDIANA EMPRESA, QUE DA CUENTA DE QUE LAS SENTENCIAS DESAFORTUNADAS EN LAS QUE SE INCURRE EN ERROR DE HECHO NO SOLO CAUSAN DAÑO A LA DEMANDADA, SINO A LAS PERSONAS QUE TRABAJAN PARA LA CORPORACIÓN DE LA QUE DERIVAN SU SUSTENTO.

### **PETICIONES**

Ruego a la honorable Sala otorgar el amparo solicitado y ordenar a la autoridad demandada dictar las sentencias correspondientes respetando los derechos fundamentales.

Subsidiariamente solicito que se ordene a la Sala de Descongestión Laboral, rehacer la sentencia de casación, respetando los derechos fundamentales violados.

### **ANEXOS**

Poder por medio del cual obro.

### **PRUEBAS**

Con, la presente se anexa el expediente virtual del proceso.

El poder por medio del cual obro;

El certificado de representación de la Fundación Escuela de Artes y Letras

Informe contable de la posición contable de la entidad demandada.

Expediente del proceso ordinario.

### **NOTIFICACIONES**

Gustavo Hernando López Algarra en mi calidad de apoderado de la Corporación Escuela de Artes y Letras Institución Universitaria, recibo notificaciones en la Calle 128b No. 19-55 Torre 2 apartamento 102 de Bogotá y especialmente el mi correo [guserlop@gmail.com](mailto:guserlop@gmail.com)

El representante de la Corporación Escuela de Artes y Letras las recibe en la Carrera 12 No. 70-44 de Bogotá D.C. y en el correo electrónico [plenum@artesyletras.edu.co](mailto:plenum@artesyletras.edu.co)

La secretaría de la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia que reporta a todas las salas de descongestión las recibe en la calle 73 No.10-83 Torre D piso 4° Bogotá D.C. el correo electrónico [seclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co](mailto:seclabdes@cortesuprema.ramajudicial.gov.co)

Con todo respeto :



Gustavo Hernando López Algarra  
C.C. No. 19.106,737  
T.P. No. 18.510 del C.S.J.

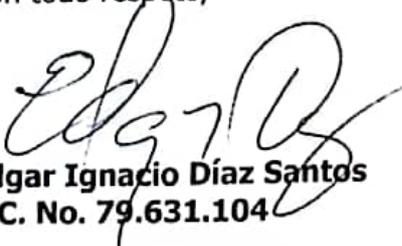
Honorables Magistrados  
**SALA DE CASACIÓN PENAL**  
**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
Bogotá D.C.

**ASUNTO: PODER ESPECIAL**

Edgar Ignacio Díaz Santos, mayor de edad, vecino de Bogotá identificado con la C. de C. No. 79.631.104, actuando en mi condición de representante legal de la **CORPORACIÓN ESCUELA DE ARTES Y LETRAS, INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA** entidad domiciliada en la ciudad de Bogotá D. C., mediante el presente documento, me permito otorgar poder especial amplio y suficiente a Gustavo Hernando López Algarra, mayor de edad, vecino de Bogotá, identificado con la C. de C. No. 19.106.737 y portador de la Tarjeta Profesional de Abogado No. 18.510 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura cuyo correo electrónico es [guserlop@gmail.com](mailto:guserlop@gmail.com), para que actuando en nombre y representación de la Institución que represento legalmente, interponga acción de tutela contra la Sala de Casación Laboral de Descongestión; por haber violado los derechos fundamentales de la demandante al debido proceso, al acceso a la justicia y a la igualdad, al proferir la sentencia de 10 de julio de 2024 que fue notificada el 17 de julio de 2024 y cobró ejecutoria el 22 de julio de ese mismo año, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por la señora Claudia Ximena Lagos Moreno, contra la Corporación Escuela de Artes y Letras Institución Universitaria, proceso radicado con el No. 11001310500620180038501 y con el radicado interno de la Corte Suprema de Justicia No. 100.481

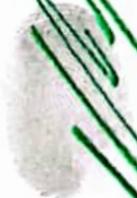
El apoderado goza de todas las facultades de que habla el artículo 77 del Código General del Proceso. Sírvase reconocerle personería.

Con todo respeto,

  
**Edgar Ignacio Díaz Santos**  
**C.C. No. 79.631.104**



edg 7 Q



FERNANDO TÉLLEZ LOMBANA NOTARIO PÚBLICO 28 EN PROPIEDAD & EN CARRERA DE BOGOTÁ D.C. DILIGENCIA DE TESTIMONIO AUTENTICIDAD DE PRESENTACIÓN Y DE FIRMA EL NOTARIO PÚBLICO DOY TESTIMONIO QUE LA FIRMA Y/O HUELLA PUESTA EN ESTE DOCUMENTO PRESENTADO ANTE ESTE DESPACHO EN ESTA FECHA GUARDA (N) SIMILITUD A LA DE LA PERSONA QUE SE PRESENTÓ PERSONALMENTE ANTE ESTE DESPACHO Y QUE LA REGISTRO EN FECHA ANTERIOR, QUE PREVIAMENTE SE HA DADO LA CONFRONTACIÓN DE ESTAS CON LAS QUE APARECEN EN EL ARCHIVO DE LA NOTARIA Y EL DOCUMENTO A LA VISTA. Por Ysidoro Vela  
IDENTIFICADO CON 99631109

Fernando Téllez Lombana  
Notario Público 28 en  
propiedad & en carrera  
Bogotá D.C. 1100100028

**16 ENE 2025**

FERNANDO TÉLLEZ LOMBANA  
Notaria en propiedad  
y en carrera



**CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**2024-EE-301485**

LA SUBDIRECTORA DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA DEL VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ATRIBUÍDAS POR EL DECRETO 2269 DE 2023 Y LA RESOLUCIÓN 016858 DEL 01 DE OCTUBRE DE 2024

**CERTIFICA**

Que el/la CORPORACION ESCUELA DE ARTES Y LETRAS - (código: 4822), es una institución de educación superior PRIVADA, de utilidad común, sin ánimo de lucro y su carácter académico es el de INSTITUCION UNIVERSITARIA, con personería jurídica reconocida mediante RESOLUCION 6272 de 1983-05-04, expedido(a) por el/la MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL.

Que mediante Resolución 415 del 06 de febrero de 2007, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, le fue ratificada la reforma estatutaria conducente al cambio de carácter de Institución Técnica Profesional a Institución Universitaria.

Que mediante Resolución 010317 del 04 de junio de 2021, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, le fue ratificada la reforma estatutaria efectuada por la Corporación Escuela de Artes y Letras, con domicilio en la ciudad de Bogotá, contenida en el Acuerdo PL 002 del 25 de enero de 2019 del Plénium de esa Institución de Educación Superior.

La información de contacto de la institución Correo electrónico: rectoria@artesyletras.edu.co, Dirección: CARRERA 12 70 4446 - Bogotá, D.C., Teléfono: 5417173.

La información consignada en este certificado corresponde a la reportada por la institución.

Esta institución de educación superior está sujeta a la inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional.

El presente documento electrónico tiene validez conforme a lo dispuesto en la Ley 527 de 1999 y las demás normas que los complementen, modifiquen o reemplacen. Para verificar la autenticidad del presente certificado o ver el documento electrónico, escaneé el código QR que se encuentra en la esquina superior derecha o ingrese a <https://vumen.mineducacion.gov.co/>, seleccionando la opción Consultar Certificado y diligencie el formulario.

INSTITUCION - PRINCIPAL

---

**Ministerio de Educación Nacional**

Dirección: Calle 43 No. 57 - 14. CAN. Bogotá, Colombia

Conmutador: (601) 22 22800

Línea gratuita fuera de Bogotá: 018000 - 910122



# Educación

NOMBRE	IDENTIDAD	CARGO	ACTO INTERNO	PERIODO	FECHA INSCRIPCION	ESTADO
ANA JULIA RIOS QUIROGA	CC 20880728 San Antonio del Tequendama	RECTOR	ACUERDO 01 2022-06-23 ASAMBLEA GENERAL	Desde: 2022-08-01 Hasta:	2022-07-22	Activo
EDGAR IGNACIO DIAZ SANTOS	CC 79631104 Bogotá, D.C.	REPRESENTANTE LEGAL	ACUERDO 01 2022-07-13 ASAMBLEA GENERAL	Desde: 1998-08-14 Hasta:	2022-07-22	Activo

## INSTITUCIÓN - SECCIONALES

SECCIONAL	NOMBRE	IDENTIDAD	CARGO	ACTOI INTERNO	PERIODO	FECHA INSCRIPCION	ESTADO
-----------	--------	-----------	-------	---------------	---------	-------------------	--------

Se expide la presente certificación en Bogotá D.C. a los 23 días del mes de octubre de 2024, por solicitud de Corporación Escuela de Artes y Letras, según radicado 2024-ER-0569127.

Cordialmente;

**Nina Maria Padron Ballestas**  
Subdirector de Inspección y Vigilancia

---

## Ministerio de Educación Nacional

Dirección: Calle 43 No. 57 - 14. CAN. Bogotá, Colombia

Conmutador: (601) 22 22800

Línea gratuita fuera de Bogotá: 018000 - 910122