El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de la respectiva Sala.

**Providencia :** Sentencia del 15 de diciembre de 2017

**Radicación No. :** 66001-31-05-004-2015-00622-01

**Proceso :** Ordinario laboral

**Demandante :** Julián Rengifo Álvarez

**Demandado :** Cooperativa de Porcicultores del Eje Cafetero –Cercafe-

**Juzgado :** Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

**M.P. :** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**Tema existencia del contrato de trabajo:** el demandante tenía un importante número de responsabilidades que implicaban su permanencia al frente de la gestión administrativa y financiera de una empresa que, por su tamaño, pero sobre todo por la diversificación de sus actividades misionales, era de complejo manejo, lo que obviamente supone, por parte del gerente, la inversión de tiempo y de conocimientos específicos en función del cumplimiento de las directrices y lineamientos estratégicos trazados por los órganos directivos de la cooperativa. (…) No está por demás señalar que una prueba irrefutable de la subordinada relación entre el gerente y los órganos directivos de la empresa, emana de una expresión que proviene precisamente del señor HERNANDO BAENA, quien señaló: *“para mejorar el staff administrativo de la empresa, no nombramos en la gerencia a un socio, porque uno a un socio no lo puede regañar”*. De esta manera, queda más que claro que los cooperados, como el señor Baena, no veían en el Gerente a un contratista sino a un empleado, y que se sentían con la potestad de llamarlo al orden, de darle orientaciones precisas para el cumplimiento de las metas de la compañía y pedirle explicaciones e informes sobre el manejo de las finanzas, de modo que están dados los elementos configurativos de un verdadero contrato de trabajo, a saber: la prestación personal del servicio, pues el demandante no podía delegar sus funciones en ningún otro empleado, la subordinación, por lo dicho, y la remuneración, que jamás ha sido puesta en duda por la demandada. **INDEMNIZACIÓN MORATORIA Y BUENA FE EXENTA DE CULPA: (…)** A propósito del concepto de buena fe, en varias oportunidades la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado, y en la sentencia de marzo 16 de 2005, expediente 23987, indicó, rememorando una sentencia del año 1958: que la *“La buena fe equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud", como lo expresó la Sala Civil de esta Corte en sentencia de 23 de junio de 1958” (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223).*

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Diciembre 11 de 2017)**

**Sistema oral - Audiencia de juzgamiento**

Siendo las 09:00 A.M., del 11 de diciembre de 2017, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira se constituye en Audiencia Pública de Juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **JULIAN RENGIFO ALVAREZ** en contra de la **COOPERATIVA DE PORCICULTORES DEL EJE CAFETERO “CERCAFE”** Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Parte demandante… Parte demandada…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Parte demandante… Parte demandada…

**SENTENCIA:**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a resolver de fondo el recurso de apelación impetrado por ambos contendores procesales contra la sentencia dictada por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito Pereira el pasado 25 de enero de 2017.

**PROBLEMA JURIDICO**

Dado el esquema del recurso de apelación, corresponde a la Sala determinar: **1)** si los servicios del demandante se prestaron bajo la autonomía e independencia que caracterizan una relación de tipo civil o comercial, o si, por el contrario, dichos servicios se prestaron bajo la egida de un contrato de trabajo; **2)** en el evento en que se mantenga la conclusión de primera instancia en cuanto a la existencia de un contrato de trabajo, se impone verificar si la empresa demandada actuó de buena fe y merece ser absuelta del pago de las indemnizaciones moratorias reclamadas por el demandante.

**I - ANTECEDENTES**

El señor **JULIAN RENGIFO ALVAREZ** persigue, en síntesis, que la justicia laboral declare que entre él y la **COOPERATIVA DE PORCICULTORES DEL EJE CAFETERO “CERCAFE”** existieron dos contratos de trabajo, el primero desarrollado entre el 9 de junio de 2004 y el 31 de julio de 2012, el cual terminó por causa atribuible al empleador, y el segundo, entre el 1º de agosto de 2012 y el 11 de septiembre de 2015, cuya finalización también obedece a la decisión unilateral del empleador.

En relación a esta última vinculación, que es la que realmente interesa al proceso, indicó, básicamente:

**1)** que luego de cumplir los requisitos para pensionarse, la Directora de Gestión Humana de la empresa, Dra. Carolina Castillo, le pidió la carta de renuncia con la finalidad, según ella, de suscribir un nuevo contrato;

**2)** que ese mismo día -esto es, el 31 de julio de 2012- le fue entregado un contrato de prestación de servicios para ocupar el cargo de Gerente General en calidad de trabajador independiente;

**3)** que la vigencia del mismo se pactó inicialmente por el término de 360 días, prorrogables por acuerdo entre las partes;

**4)** que, por concepto de honorarios, según lo expresado en el contrato, las partes pactaron el pago mensual de la suma de $5.131.951;

**5)** indicó igualmente, que el contrato se prorrogó automáticamente a partir del 1º de agosto de 2013, y que, al año siguiente de la segunda vigencia, el 1º de septiembre de 2014, nuevamente le fue entregado un contrato de prestación de servicios para su firma, esta vez con una vigencia de 1800 días calendario y con unos honorarios mensuales pactados en la suma de $6.222.216;

**6)** Señaló, asimismo, que el 1º de septiembre de 2015, presentó carta de renuncia y que la empresa le entregó una carta contentiva de la liquidación del contrato de prestación de servicios profesionales, en el que -sin discriminar- se descuenta un emolumento al que se le dan el nombre de “descuentos empresa” lo que arroja un saldo de cero ($0) a su favor;

**7)** Indicó, por último, que el supuesto contrato de prestación de servicios, firmado el 1º de agosto de 2012, se ejecutó en idénticas condiciones al contrato de trabajo desarrollado entre el 9 de junio de 2004 y el 31 de julio de 2012, y que la única diferencia que existía entre uno y otro, era el cambio de denominación, puesto que, en ejecución del cargo de gerente, siempre ejerció las mismas funciones que se encuentran detalladas en el hecho quinto del proceso.

En este orden, aparte de la declaración de la existencia del contrato de trabajo, reclama el pago de las cesantías, vacaciones y prima de servicios por el periodo transcurrido entre el 1º de agosto de 2012 y el 11 de septiembre de 2015; lo mismo que la devolución de los aportes a Riesgos Profesionales que efectuó durante dicho lapso, los cuales suman $12.653.000; la indemnización por despido injusto -de cada uno de los contratos- y las indemnizaciones moratorias por la falta de pago de las prestaciones sociales y por la omitida consignación de sus cesantías anuales.

En respuesta a la demanda, la **COOPERATIVA DE PORCICULTORES DEL EJE CAFETERO “CERCAFE**” indicó que el 31 de julio de 2001 el actor presentó renuncia voluntaria al cargo, aduciendo precisamente el cumplimiento de requisitos para el reconocimiento de la pensión de vejez; que en esa misma fecha se liquidó el contrato y entre las partes acordaron iniciar un contrato de prestación de servicios profesionales con el fin de que el demandante continuara ejerciendo las funciones de Gerente General en aras de evitar la desestabilización de la empresa, permitiéndosele así su ejercicio profesional independiente.

Indicó igualmente, que las partes habían decidido que el plazo de dicho contrato era de un año, con renovaciones automáticas si una de las partes no informaba la decisión de no renovarlo. Seguidamente, señaló que aquel había sido el único contrato suscrito con autorización del Consejo de Administración y el mismo, de manera irregular, fue retirado de la hoja de vida del actor para ser reemplazado por otro que nunca fue ni autorizado, ni suscrito por la Cooperativa demandada, irregularidad que fue puesta en conocimiento de la autoridad competente. Agregó, por último, que las funciones del Gerente de la empresa están previamente determinadas en los estatutos, independientemente de su modalidad de contratación y que el demandante, aprovechando su privilegiada posición al interior de la empresa, había aumentado año a año sus honorarios sin contar con autorización del Consejo de Administración para ello, en lo que constituye un claro abuso de confianza.

En consecuencia, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, pues entre las partes no había existido un contrato de trabajo sino uno de prestación de servicios, el cual finalizó por decisión unilateral del demandante, expresada por escrito el 11 de septiembre de 2015. En ese orden, propuso como excepciones las que denominó: *“falta de causa para demandar, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, mala fe, prescripción, compensación”.*

**II - SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La jueza de primera instancia decidió declarar que la relación que unió al señor JULIAN RENGIFO ALVAREZ con la COOPERATIVA DE PORCICULTORES DE EJE CAFETERO –CERCAFE- entre el 1º de agosto de 2012 y el 11 de septiembre de 2015 estuvo regida por un contrato de trabajo en virtud del principio de la primacía de la realidad, en consecuencia condenó a la demandada al pago de la suma de $51.679.810 por concepto de cesantías, intereses, primas y vacaciones causadas durante la vigencia del contrato de trabajo, lo mismo que al pago de la suma de $8.914.952 correspondiente al valor de los aportes cancelados por el demandante al Sistema de la Seguridad Social durante tal interregno, los cuales debieron ser asumidos directamente por la empleadora en los términos de Ley. Por lo demás, absolvió del resto de las pretensiones y condenó en costas procesales a la parte demandada en proporción al 50% de las causadas.

Para arribar a dicha conclusión, señaló que el actual representante legal de la cooperativa, al momento de absolver interrogatorio de parte, había enumerado una serie de funciones afines o similares a las que cumplía el demandante mientras ocupó igual encargo en la empresa y reconoció, además, que sus tareas eran directamente coordinadas con la Junta de Administración del organismo cooperativo, a quienes debía rendir informes permanentes de sus actuaciones como Gerente y Representante Legal del organismo. Aclarando igualmente, que él se encontraba vinculado a la empresa a través de un contrato de trabajo y que todo el personal de la empresa se encuentra bajo su responsabilidad y mando.

En el mismo sentido las personas que concurrieron al proceso a rendir declaración por pedido de la parte demandada: Hernando Blandón Montes, Guido Jaramillo Muñoz y Gustavo Adolfo Marín Marmolejo -asociados de la cooperativa, y en el caso del segundo de ellos, presidente del consejo de administración de dicho organismo- coincidieron en afirmar que las funciones del demandante no variaron con el cambio de la denominación de su contrato y que esa modificación se realizó con motivo del reconocimiento de su pensión vejez. Es decir, que las funciones del demandante eran las mismas a las que tenía cuando estuvo vinculado mediante contrato de trabajo.

En esa medida, la jueza encontró que, en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas, entre las partes enfrentadas se había configurado un verdadero contrato de trabajo, puesto que el promotor del litigio, pese a su alta posición al interior de la empresa, estaba sometido a las directrices del Consejo de Administración de la Cooperativa e incluso a la voluntad individual de cada uno de los socios.

De otra parte, absolvió del pago de la pretendida indemnización moratoria, al considerar que la Cooperativa había actuado de buena fe, por las siguientes razones:

1) es bien sabido que el reconocimiento de la pensión vejez constituye una justa causa para finalizar el contrato de trabajo, aun así, la empresa no prescindió de los servicios del demandante y

2) se observa que la demandada incrementó de manera considerable la remuneración del trabajador, con el fin de compensar los emolumentos laborales que había dejaba de percibir al vincularse a través de un contrato de prestación de servicios.

**III - RECURSO DE APELACIÓN**

Ambos contendores procesales interpusieron recurso de apelación contra la decisión acabada de resumir:

El promotor del litigio, por su parte, básicamente, porque se opone a la absolución por las indemnizaciones moratorias, ya que a su juicio la cooperativa demandada no solo se había sustraído del pagarle las primas, cesantías y vacaciones, sino que también quiso ocultar dentro del proceso el carácter laboral de la relación jurídica que los ataba y además se le habían endilgado injustamente una serie de comportamientos fraudulentos que jamás tuvieron lugar.

Mientras del lado de la Cooperativa demandada, se indica que no era posible restarle validez al contrato de prestación de servicios suscrito legalmente entre ambas partes, puesto que el contratista, -es decir, el señor Julián Rengifo- es una persona en pleno uso de sus facultades, con suficientes conocimientos administrativos e intelectuales como para reconocer la naturaleza del contrato que firmó en aceptación de su contenido. Además, no se había tomado en cuenta en la sentencia que, en virtud de la suscripción del mencionado contrato, la empresa decidió incrementar el monto de los ingresos mensuales que percibía el demandante en el cargo de gerente de la Cooperativa.

Agregó a lo anterior, que la condición de pensionado la había obtenido el demandante desde el mes de agosto de 2012, aun cuando la resolución de la AFP fue posterior, porque se le está reconociendo un retroactivo desde aquella fecha. Esto para significar que el demandante fue el único beneficiado con el cambio de contratación: 1) porque sus ingresos se elevaron y 2) porque a la par del pago de sus honorarios disfrutaba del pago mensual de una pensión.

Además, había quedado acreditado con el testimonio del asociado HERNANDO BLANDON -quien tuvo una directa y cercana relación con el demandante- que la Junta de Administración de la Cooperativa, a través suyo, había acordado suscribir un contrato de prestación de servicios con el señor JULIÁN RENGIFO y que, además, había sido el mismo Julián quien le había indicado la forma contractual que debía adoptarse para vincularlo a la empresa luego de haber adquirido el status de pensionado. Aclaró, a reglón seguido, que como él no entendía nada de contratos y en “esas cosas” tenía absoluta confianza en las recomendaciones que sobre la materia le hacía el demandante, había accedido a contratarlo de esa manera.

Profundiza el apelante en el dicho de este último deponente, para concluir, que además del cambio en la modalidad contractual con la venía que vinculado el actor a la empresa, se habían dado variaciones en su remuneración e incluso en las funciones de su cargo, pues la empresa había iniciado un proceso de reorganización, lo cual implicaba cambios continuos, que aún hoy en día se vienen dando bajo la batuta del nuevo Director General de la Cooperativa.

Recordó igualmente que, según el dicho de este asociado, la administración de la Cooperativa se atomizó en los distintos empleados y en diferentes gerencias, en razón de lo cual, aunque si bien hay dos contratos perfectamente identificados, son distintos desde el punto de vista de las funciones, porque las mismas estaban en procesos de modificación. El apelante cierra el discurso advirtiendo que no puede olvidarse que la condición de pensionado le impedía al demandante celebrar contrato laboral, según lo expresado en la Circular No. 170021 de agosto de 2013, la cual no es de aplicación exclusiva al sector público, sino también al privado, como en ella misma se explica.

Por último, si en gracia de discusión se aceptase que efectivamente hubo un contrato de trabajo con posterioridad al 1º de agosto de 2012, este solo podría haberse dado hasta el 1º de abril de 2013, porque a partir de ese momento le fue reconocida de manera legal la pensión al demandante ya que el reconocimiento del retroactivo pensional constituiría un enriquecimiento sin justa causa del demandante, teniendo en cuenta que seguía vinculado laboralmente, a menos, claro, que se ordene la devolución de ese retroactivo a CERCAFE.

**IV – CONSIDERACIONES**

De cara a los problemas jurídicos planteados al inicio de este fallo, ha de advertirse que en la decisión recurrida se concluyó para declarar la existencia del contrato de trabajo, que el demandante respondía, en el primer y el segundo contrato, a las órdenes del órgano directivo de la Cooperativa, ante quien debía responder por los resultados de su administración, hecho que, según lo expresado por la *a-quo,* pone de relieve la presencia de una indiscutible relación subordinada, la cual solamente puede darse bajo la egida de un verdadero contrato de trabajo.

Dicha apreciación es exactamente la misma que emerge sin dificultad entre quienes integramos esta Sala, luego de escuchar las declaraciones rendidas por tres de los socios fundadores de la Cooperativa, quienes reconocieron, de manera espontánea -y por demás honesta- que las funciones desplegadas por el demandante nunca variaron, siempre fueron las mismas mientras estuvo al frente de la gerencia de la empresa, y que el cambio en su modalidad contractual, al pasar de tener un contrato de trabajo a uno de prestación de servicios, a partir del 1º de agosto de 2012, se había dado en razón a que había obtenido el derecho a su pensión vejez, ya que partir de ese momento no estaban obligados a continuar cotizando a la seguridad social.

Don HERNANDO BAENA, veterinario de profesión y uno de aquellos asociados, sobresale como el más enterado de los pormenores de la administración del negocio y le ofrece plena credibilidad a esta Sala. Dijo el señor Baena, que la empresa tenía más de 100 empleados; que se dedican a la exportación de carne de cerdo; tienen una red de granjas, producen concentrado para ganado porcino y trabajan en el mejoramiento continuo de la genética de sus animales. Indicó que el demandante había llegado a la empresa por su prestigio personal, pues venía de administrar la empresa “Hilos Cadena”, que se había ganado la confianza de los socios, al tal punto que en su momento él mismo le hubiera podido entregar las llaves de su casa. Señaló frente a sus funciones, que estaba encargado principalmente de la parte financiera, *“para nosotros era muy importante porque nos manejaba la plata”*, explicó. Indicó que tenía bajo su responsabilidad, entre otras cosas, el pago a los proveedores, la compra de materias primas, el manejo de aduana y la nómina de empleados y que los niveles directivos lo apoyaban en otras tareas.

De otra parte, GUIDO JARAMILLO, también asociado de la Cooperativa, explicó que, desde la fundación de la Cooperativa, en el año 1998, ha ocupado el cargo de presidente de su Junta de Administración, pero que nunca estaba muy involucrado en aspectos relacionados con la gerencia, ya que el que estaba más pendiente de eso era HERNANDO BLANDON, puesto que su actuación, como presidente, se reduce más bien a evaluar los informes y diseñar las estrategias para ampliar el negocio. Coincidió con HERNANDO BAENA, en señalar que el demandante manejaba los créditos e importaciones de la empresa, aprobaba los pagos y en general manejaba las finanzas; y que dichas funciones las había cumplido sin variación alguna hasta la fecha de su renuncia. Cuando se le preguntó de qué manera había variado el rol del demandante al frente de la gerencia desde que este firmó contrato de prestación de servicios, indicó que no había cambiado mucho, aunque con la llegada de JUAN NICOLAS RAMIREZ BUITRAGO, quien fue nombrado en el cargo de Director General, la empresa había entrado en una fase de reorganización y redefinición de las tareas de cada una de las gerencias.

GUSTAVO ADOLFO, por su parte, gerente comercial de la Cooperativa, y por demás también asociado, se concentró más que todo en explicar de qué manera habían descubierto que el demandante había manipulado los documentos que componen su hoja de vida para introducir un contrato a término fijo de cinco años, asunto que no es materia de discusión en esta instancia.

Sin duda alguna, para concluir, todas estas expresiones ponen de relieve que el demandante tenía a su cargo un importante número de responsabilidades que implicaban su permanencia al frente de la gestión administrativa y financiera de una empresa que, por su tamaño, pero sobre todo por la diversificación de sus actividades misionales, era de complejo manejo, lo que obviamente supone, por parte del gerente, la inversión de tiempo y de conocimientos específicos en función del cumplimiento de las directrices y lineamientos estratégicos trazados por los órganos directivos de la cooperativa.

No está por demás señalar que una prueba irrefutable de la subordinada relación entre el gerente y los órganos directivos de la empresa, emana de una expresión que proviene precisamente del señor HERNANDO BAENA, quien señaló: *“para mejorar el staff administrativo de la empresa, no nombramos en la gerencia a un socio, porque uno a un socio no lo puede regañar”*. De esta manera, queda más que claro que los cooperados, como el señor Baena, no veían en el Gerente a un contratista sino a un empleado, y que se sentían con la potestad de llamarlo al orden, de darle orientaciones precisas para el cumplimiento de las metas de la compañía y pedirle explicaciones e informes sobre el manejo de las finanzas, de modo que están dados los elementos configurativos de un verdadero contrato de trabajo, a saber: la prestación personal del servicio, pues el demandante no podía delegar sus funciones en ningún otro empleado, la subordinación, por lo dicho, y la remuneración, que jamás ha sido puesta en duda por la demandada.

**4.2. INDEMNIZACIÓN MORATORIA**

De otra parte, en la sentencia apelada se concluyó para negar la indemnización moratoria, que el empleador había actuado bajo los postulados de la buena fe, pues el cambio en la modalidad del contrato que traía el demandante hasta la fecha de su pensión, no había implicado un menoscabo de sus ingresos económicos, pues antes bien, la empresa los había incrementado con la finalidad de compensar la falta de pago de primas y cesantías.

Lo anterior impone a la Sala recordar que la Corte Suprema de Justicia en múltiples pronunciamientos ha indicado que la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T. solo es aplicable cuando se compruebe la mala fe del empleador al momento de incumplir con el pago de salarios y la liquidación de prestaciones de un contrato laboral, pues según el alto tribunal, **la condena a esta indemnización no puede ser automática, pues su naturaleza sancionatoria exige que esté precedida de un examen de la conducta del empleador**,para determinar si actuó de buena o malafe.

A propósito del concepto de buena fe, en varias oportunidades la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado, y en la sentencia de marzo 16 de 2005, expediente 23987, indicó, rememorando una sentencia del año 1958: que la *“La buena fe equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud", como lo expresó la Sala Civil de esta Corte en sentencia de 23 de junio de 1958” (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223).*

Bajo tales premisas, es del caso resaltar que en el caso sub-examine, ha quedado demostrado que empleador fue influenciado por el mismo demandante para modificar la modalidad o naturaleza del contrato que los ataba juridicamente, y aunque ello obviamente no sirve de excusa para exonerarlo del pago de los emolumentos irrenunciables emanados de la comprobada existencia del contrato de trabajo, si pone de presente una actuación generosa y confiada de su parte, pues se abstuvo de desvincular al RENGIFO ALVAREZ cuando completó los requisitos para pensionarse; pero más importante que eso, no buscó obtener un provecho ilicito –o una ventaja- derivada de dicha variación contractual, dado que, desde ese mismo momento, por decisión del señor Hernando Baena, decidió incrementar la remuneración mensual del prestador del servicio, en procura de englobar dentro del concepto de honorarios, la suma prestacional anualizada del trabajador. A próposito esto último, conviene recordar que el citado asociado explicó que el monto de los honorarios del demandante, había sido el resultado de sumar los salarios, primas y cesantías de un año y dividirlo por 12, con la finalidad compensar aquellos conceptos (esto es, primas y cesantías) que dejaría de percibir el gerente por la variación de la modalidad de su contrato. Ello sin duda encarna la buena voluntad del demandado, de modo que no hay razones para condenarlo al pago de las sanciones reclamadas por su contraparte.

Por lo demás, en lo que se refiere a la supuesta incompatibilidad entre el pago de salarios y el reconocimiento de la pensión de vejez (o el retroactivo pensional a favor del demandante), es del caso precisar que [la ley considera que es justa causa para terminar un contrato de trabajo el hecho de que el trabajador se pensione](https://www.gerencie.com/terminacion-del-contrato-de-trabajo-por-cumplimiento-de-requisitos-para-acceder-a-la-pension.html), de suerte si se firma un contrato de trabajo con un pensionado luego esa justa causa no se puede alegar por obvias razones, pues de alegarse, sería una justa causa nacida antes de la firma del contrato de trabajo.

Ahora bien, en el caso de contratar a un pensionado, el empleador debe cumplir con todas las obligaciones laborales propias del mismo, excepto la afiliación a pensión, pero sí debe pagar riesgos laborales, por cuanto el pensionado sigue exponiéndose a los potenciales riesgos de trabajar. En esa medida, como quiera que el empleador no está obligado al pago de aportes pensionales de aquellos trabajadores que logran alcanzar los requisitos para pensionarse, no hay ninguna incompatibilidad entre el pago de salarios y el retroactivo pensional.

En estos precisos términos se confirmará en su integridad la sentencia de primera instancia, sin embargo no se condenará en costas procesales en esta instancia, ya que el recurso de apelación no prosperó para ninguno de los apelantes.

En mérito de lo expuesto, **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Laboral No. 1**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO**.- **CONFIRMAR** en todas sus partes la sentencia de la referencia

**SEGUNDO**.- **SIN COSTAS** procesales en esta instancia.

Notificación surtida en estrados. **Cúmplase y devuélvase** el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada ponente,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Los Magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

**Impedido**